

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

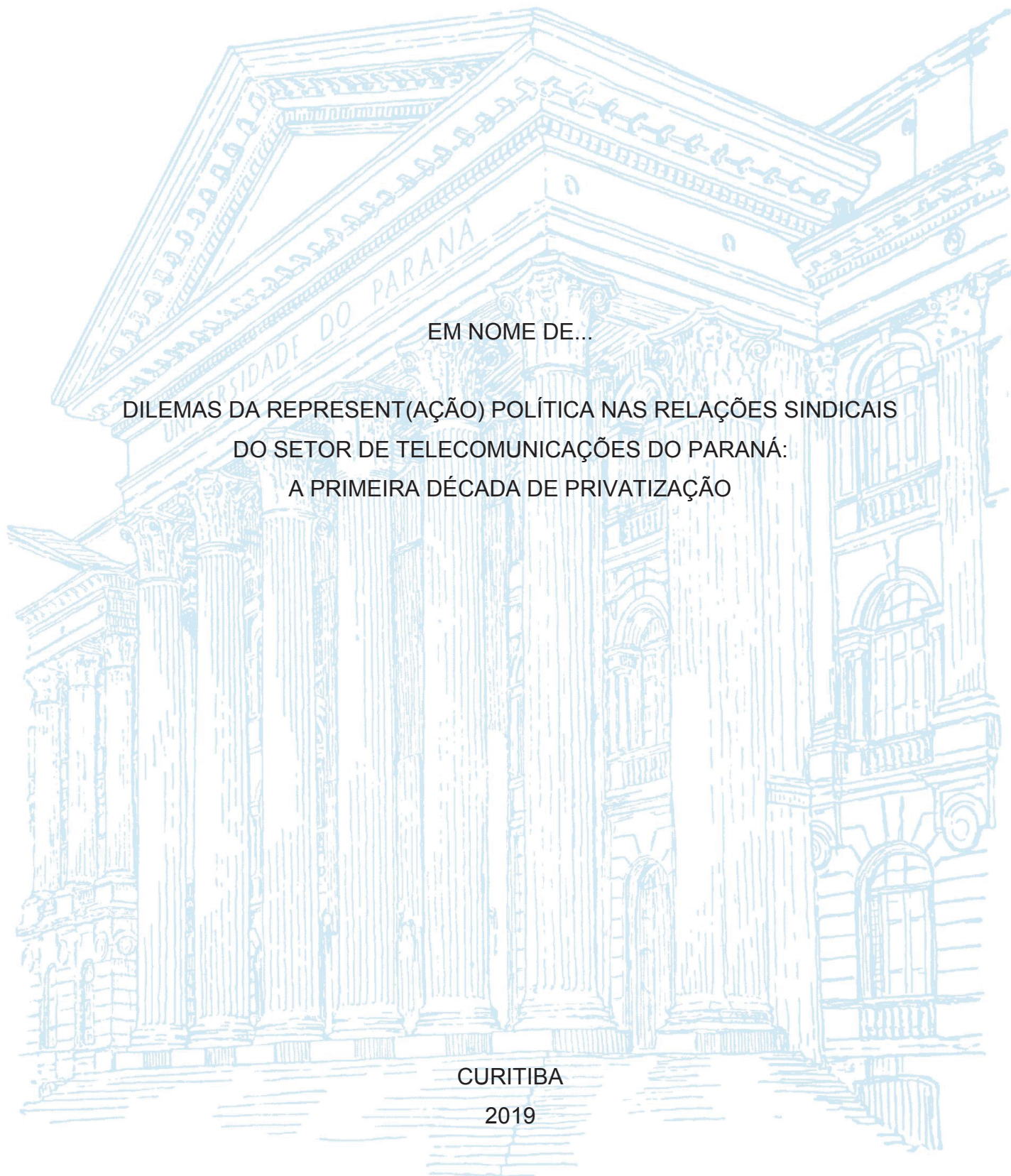
IVANA CRISTINA LIMA DE ALMEIDA

EM NOME DE...

DILEMAS DA REPRESENT(AÇÃO) POLÍTICA NAS RELAÇÕES SINDICAIS
DO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES DO PARANÁ:
A PRIMEIRA DÉCADA DE PRIVATIZAÇÃO

CURITIBA

2019



IVANA CRISTINA LIMA DE ALMEIDA

EM NOME DE...

DILEMAS DA REPRESENT(AÇÃO) POLÍTICA NAS RELAÇÕES SINDICAIS
DO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES DO PARANÁ:
A PRIMEIRA DÉCADA DE PRIVATIZAÇÃO

Tese apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Sociologia, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Nelson Rosário de Souza

CURITIBA

2019

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELO SISTEMA DE BIBLIOTECAS/UFPR –
BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS HUMANAS COM OS DADOS FORNECIDOS PELO AUTOR

Fernanda Emanoéla Nogueira – CRB 9/1607

Almeida, Ivana Cristina Lima de

Em nome de ... dilemas da represent(ação) política nas relações sindicais do setor de telecomunicações do Paraná : a primeira década de privatização. / Ivana Cristina Lima de Almeida. – Curitiba, 2019.

Tese (Doutorado em Sociologia) – Setor de Ciências Humanas da Universidade Federal do Paraná.

Orientador : Prof. Dr. Nelson Rosário de Souza

1. Sistemas telefônicos – Privatização – Paraná. 2. Sindicato representativo e representação política. 3. Telecomunicações – Sindicatos – Paraná. 4. Sindicato dos trabalhadores em empresas de telecomunicações do Paraná. I. Título.

CDD – 331.88

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em SOCIOLOGIA da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Tese de Doutorado de **IVANA CRISTINA LIMA DE ALMEIDA**, intitulada: **EM NOME DE... DILEMAS DA REPRESENTAÇÃO POLÍTICA NAS RELAÇÕES SINDICAIS DO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES NO PARANÁ: A PRIMEIRA DÉCADA DE PRIVATIZAÇÃO**, após terem inquirido a aluna e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua Aprovação no rito de defesa.


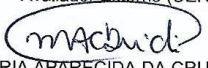
A outorga do título de Doutor está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 28 de Fevereiro de 2019.


NELSON ROSÁRIO DE SOUZA
Presidente da Banca Examinadora

RENATO MONSEFF PERISSINOTTO
Avaliador Interno (UFPR)

ANA CLÁUDIA MOREIRA CARDOSO
Avaliador Externo (UFJF)


ELAINE MARLOVA VENZON FRANCISCO
Avaliador Externo (UERJ)

MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI
Avaliador Interno (UFPR)

Obs.: A Prof.^a Dr.^a Ana Cláudia Moreira Cardoso participou da banca por videoconferência (skype), com arguição oral. Assim, a ata segue assinada pelo presidente da banca.

À memória de minha mãe, Neusa Lima de Almeida. Sua inabalável dedicação à causa humana, incentivaram-me a pensar e a agir intencionalmente sobre o mundo pelos olhos da ciência, da arte, da ética e do compromisso político-profissional com o ofício de educar.

Aos meus familiares, amigos e professores que me ensinam (e me ensinaram) a trabalhar, com a coragem que a condição humana e cidadã requer, por uma realidade cada vez mais justa e plena a todos.

AGRADECIMENTOS

Se me perguntarem a quem devo agradecer para a realização desse trabalho, terei de responder com o decoro da sinceridade: a um elenco enorme de pessoas, cuja interlocução ora prevista ora impremeditada provocou a dúvida, a abertura, a busca.

Não pretendo tornar esse instante apenas uma formalidade casual. Quero falar, sobretudo, daqueles que fizeram (e continuam a fazer) a diferença. Começarei pela família: a de cá, em Curitiba; a de lá, no Rio de Janeiro; e a mais distante, em Estocolmo.

A minha filha Ivy, pela capacidade de se fazer tão presente na ausência (parodiando a melhor definição de Hanna Pitkin), compartilhando ideias, angústias e superações, além da transcrição das entrevistas dias a fio.

Ao Sergio, companheiro e amigo de longas jornadas adentro, pelo estímulo, generosidade e respeito amoroso as minhas investidas pela vida e pelo saber. Diante de seu apoio e paciência, preciso estender meu outro reconhecimento, um tanto mais pragmático: o da tabulação dos dados dos questionários e a assessoria na confecção de tabelas, quadros e gráficos.

Do Rio, vieram o conforto e a cumplicidade de minha irmã, Carla, nos momentos em que os pés já não tocavam com tanta firmeza o chão e prosseguir parecia impossível. E do meu pai, Ivan, a coragem e a força de estarmos juntos perante os desafios mais difíceis.

Dentro do mundo acadêmico da Universidade Federal do Paraná, quero manifestar minha profunda gratidão aos professores do Programa de Pós-Graduação em Sociologia – Doutorado, pelo aprendizado permanente cumprido com interesse e vontade.

Ao Professor Renato Monseff Perissinotto, pelo modo sempre vigoroso e estimulante de ensinar e pela capacidade argumentativa de despertar, em cada um de nós, o gosto irresistível pela permanente descoberta.

À Professora Maria Aparecida Bridi, pelo tratamento habilidoso e competente dispensado à leitura do meu trabalho ainda em qualificação. Suas intervenções foram incisivas.

À Professora Ana Cláudia Moreira Cardoso, pela receptividade em participar de minha banca e emprestar o seu conhecimento na análise das minhas questões de pesquisa.

À Professora Elaine Marlova Venzon Francisco, pela disponibilidade do diálogo profícuo e crítico de uma temática comum e que nos é bastante cara.

E, especialmente, ao meu orientador, o Professor Nelson Rosário de Souza, pela confiança, compreensão e estímulo para libertar a natureza aprisionada de meu próprio projeto, retomando o ponto de partida original e conferindo não só o motivo, mas também o significado desse processo.

No ambiente sindical, nada teria feito sentido sem a colaboração dos ex-dirigentes do *Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná* – SINTTEL. A estes, além do presente e do passado tomados de empréstimo, agradeço pelo acesso às memórias documentadas em atas, livros, revistas e jornais, e pela possibilidade de compartilhar de parte da rotina de reuniões, assembleias e negociações internas e externas.

E nada teria feito sentido, também, sem a participação dos 143 trabalhadores do setor de telecomunicações do Estado, cujas respostas alicerçaram o meu esforço de análise dos dilemas da relação entre representantes e representados no sindicato.

Dedico a todas essas pessoas e instituições, o presente esforço de desenvolvimento dessa tese. A minha dívida intelectual, todavia, rompe a barreira do tempo e encontra abrigo em um número extenso de autores, com os quais busquei diálogo no sentido de abrir caminhos menos tortuosos para o modo como vi e interpretei os fenômenos tratados aqui.

De qualquer forma, diante de todos esses mestres, só me resta expressar o meu carinho e a minha eterna aprendizagem...

A palavra é, numa só unidade, três coisas distintas – o sentido que tem, os sentidos que evoca e o ritmo que envolve esse sentido e estes sentidos.

Fernando Pessoa

RESUMO

Durante a primeira década de privatização dos serviços de telefonia no país (1998-2008), as lideranças do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná – SINTTEL-PR – presenciaram fatos inéditos na história da organização: ausência de participantes nas assembleias, baixa filiação sindical e declínio no comparecimento às eleições. Os dirigentes justificaram esses fenômenos pelos efeitos desarticuladores do processo de privatização da telefonia no país. Mas se, por um lado, diante de uma conjuntura percebida como crítica, os trabalhadores tendem a afastar-se dos sindicatos; por outro lado, a baixa adesão pode estar revelando uma situação de crise do sentimento de estar representado, comprometendo os laços que, idealmente, deveriam ligar representantes e representados. Apoiada no debate da sociologia e da ciência política sobre a representação política e, metodologicamente, em dados estatísticos de fontes diversas, relatórios técnicos, documentos oficiais e legislação do setor de telecomunicações; além de entrevistas, observações no *lócus* sindical durante 12 meses e aplicação de questionário aos nove dirigentes do núcleo decisório do sindicato e a 143 trabalhadores de 13 empresas do setor de telecomunicações do Paraná, no ano de 2008, nesse estudo de caso procuro compreender a dinâmica da relação entre representados e representantes do SINTTEL-PR, no marco da primeira década de privatização dos serviços de telecomunicações do país (1998-2008), abordando a problemática da representação política frente à emergência de novas configurações do setor e da atuação sindical. Para o alcance deste objetivo, a representação política foi tratada como um processo histórico de constituição de atores políticos, engendrados em conjunturas concretas e dentro de limites estruturais explicitados em um campo de possibilidades e vontades em conflito, a partir de experiências em cenários distintos, que formaram a classe entre 1958-1959; a moldaram entre 1959-1967; a atualizaram entre 1968-1987; e a remodelaram entre 1999-2008. No decurso das transformações socioeconômicas e jurídico-políticas da primeira década de privatização, as relações entre trabalhadores e dirigentes do SINTTEL-PR evidenciaram a existência de dilemas vinculados à representação política, os quais, no ano de 2008, revelaram uma demanda dos trabalhadores investigados pela ampliação do espaço de participação ativa no sindicato e no plano político da representação.

Palavras-chave: Representação política. Relações sindicais. Dilemas.

Telecomunicações. Primeira década de privatização. SINTTEL-PR.

ABSTRACT

During the first decade of telephony services privatization in Brazil (1998-2008), the Paraná Telecommunications Companies Union – SINTTEL-PR leaderships faced unprecedented facts in its history: the lack of participants in meetings, low union membership and the decline of elections attendance. The union board justified these phenomena as dismantled effects from telephony privatization process of the country. But if, on one hand, before a considered critical scenario, the workers tend to move away from union; on another, the low affiliation can reveal a crisis on a feeling of being represented, undermining the liaisons that, ideally, should be connecting union representative and workers. Theoretically supported by Sociology and Political Science discussion about political representation and, methodologically, on several statistical data sources, technical reports, official documents and telecommunication sector applicable regulations of the first decade of privatization; in addition to interviews, observations on the union for 12 months and the use of a questionnaire with 9 union directors and 143 workers of 13 telecommunications companies in Paraná in 1998-2008, this case study seeks to comprehend the relationship dynamics between union representatives and workers in SINTTEL-PR, dealing with the problem of involvement and the political culture before the emergency of new labour settings in the context of privatization. In order to search this objective, the political representation was treated as a constitutional historical process of political actors, framed in concrete conjunctures and in explicated structural limits in a field of possibilities and wishes, from experiences in distinct scenarios, which formed the class between 1958-1959; molded between 1959-1967; updated between 1968-1987; and remodeled between 1999-2008. In the course of socio-economics and legal-political transformations in the first decade of privatization, the relations between workers and executives of SINTTEL-PR highlighted the existence of dilemmas attached to political representation, which, in the year of 2008, revealed a demand of the investigated works for a space in active participation in union and in the political plan of representation.

Keywords: Political representation. Union relationships. Dilemmas.
Telecommunications. First decade of privatization. SINTTEL-PR.

RÉSUMÉ

Au cours de la première décennie de la privatisation des services de télécommunication au Brésil (1998-2008), les dirigeants de Le Syndicat des Employés en Telecommunications au Paraná - SINTTEL-PR – été témoin les faits uniques dans ces histoire: l'absence de participants a les assemblées, la baisse affiliation au syndicat e le déclin des participations a las assemblées. Les dirigeants ont justifié ces phénomènes par les effets démantelateurs dans le procès de privatisation de la téléphonie de pays. Mais si, d'un part, devant une conjuncture perçue comme critique, les travailleurs tendent à se retirer du syndicat; d'autre part, la baisse adhésion peut révéler une situation de crise de sentiment d'être représenté, et compromettre les liens que, idéalement, devraient connecter représentants et représentés. Soutenu théoriquement dans le débat de la sociologie e de la science politique sour la representation politique et, methodologiquement, sur les informations statistiques de sources diversifiées, rapports techniques, documents officiels et la legislation de secteur de telecommunications correspondant au période de la première déciennie de privatization; plus de entrevues, observations au syndicat au cours de 12 mois e la utilisation de questionnaire a 9 dirigeants syndicales et a 143 travailleurs de 13 entreprises de telecommunications de Paraná on année 1998-2008, ces etude de cas cherche comprendre la dynamique de la relation entre les représentants et les représentés au SINTTEL-PR, combinant la problématique de la participation e da culture politique devant l'urgence de nouvelles paramètres on travail dans le contexte de la privatization. Pour réaliser cet objectif, la representation politique a été abordée comme un processus historique d'une constitution d'acteurs politiques, engendrés en conjonctures concret et dans limites structurelles explicités dans un champ de possibilités et volontés en conflit, depuis les experiences en scénarios différents, qui ont formé la classe entre 1958-1959; ont façonné entre 1959-1967; ont actualisée entre 1968-1987; et ont reformé entre 1999-2008. Au cours de les transformations economique e sociales et politico-juridiques de la premier décennie de la privatization, les relations entre les travailleurs et les dirigeants de SINTTEL-PR ont mis en évidence l'existence de dilemmes liés à la representation politique, lesquels, au cours de l'année 2008, ont révéle une demande de les travailleurs examinées pour l'élargissement de l'espace de rôle actif au syndicat et sur le plan politique de la représentation.

Mots-clés: Rerepresentation politique. Relations syndicales. Dilemmes.

Télécommunications. Première déciennie de la privatisation. SINTTEL-PR.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – EVENTOS OBSERVADOS NO CAMPO (2008)	54
QUADRO 2 – DISTRIBUIÇÃO DE PERGUNTAS NOS QUESTIONÁRIOS DOS DIRETORES EXECUTIVOS DO SINTTEL-PR E DOS TRABALHADORES DO SETOR	63
QUADRO 3 – RELAÇÃO DE DOCUMENTOS SINDICAIS UTILIZADOS NA PESQUISA	75
QUADRO 4 – RELAÇÃO DE DOCUMENTOS OFICIAIS UTILIZADOS NA PESQUISA	77
QUADRO 5 – AS TELECOMUNICAÇÕES NA CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS (CNAE)	87
QUADRO 6 – EMPRESAS DO SISTEMA TELEBRÁS (1972-1998)	186
QUADRO 7 – RELAÇÃO DE BENEFÍCIOS E VANTAGENS INCORPORADAS AOS ACTS NEGOCIADOS PELO SINTTEL-PR (1961-1984)	211
QUADRO 8 – ETAPAS DO PROCESSO DE LIBERALIZAÇÃO DO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES BRASILEIRO (1995-2008)	283
QUADRO 9 – RELAÇÃO DE EMPRESAS COM ACORDOS COLETIVOS COM O SINTTEL-PR (2002)	324

LISTA DE GRÁFICOS E FIGURAS

GRÁFICO 1 – RELAÇÃO DE ASSOCIADOS AO SINTTEL-PR (1959-1967)	159
GRÁFICO 2 – RELAÇÃO DE ASSOCIADOS AO SINTTEL-PR (1970-1986)	198
GRÁFICO 3 – PERCENTUAL DE EMPREGADOS ASSOCIADOS AO SINTTEL-PR (1970-1987)	200
FIGURA 1 – ORGANOGRAMA DO SINTTEL-PR (1992-1995)	232
GRÁFICO 4 – RELAÇÃO DE ASSOCIADOS AO SINTTEL-PR (1987-1999)	244
FIGURA 2 – TELEFONIA FIXA: REGIÕES E SETORES DO PGO (1998)	276
GRÁFICO 5 – TOTAL DE TELEFONES, TELEFONES FIXOS INSTALADOS E TELEFONES CELULARES (1994-2008)	285
GRÁFICO 6 – RELAÇÃO DE ASSOCIADOS AO SINTTEL-PR (1987-2002)	319
GRÁFICO 7 – RELAÇÃO DE ASSOCIADOS AO SINTTEL-PR (2003-2008)	341

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS TRABALHADORES SINDICALIZADOS E NÃO SINDICALIZADOS DO SEGMENTO DE <i>CALLCENTERS</i> POR EMPRESA	71
TABELA 2 – QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS TRABALHADORES SINDICALIZADOS E NÃO SINDICALIZADOS DO SEGMENTO DE PRESTADORAS DE SERVIÇOS POR EMPRESA	72
TABELA 3 – QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS TRABALHADORES SINDICALIZADOS E NÃO SINDICALIZADOS DO SEGMENTO DE TELEFONIA FIXA POR EMPRESA	72
TABELA 4 – QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS TRABALHADORES SINDICALIZADOS E NÃO SINDICALIZADOS DO SEGMENTO DE TELEFONIA MÓVEL POR EMPRESA	73
TABELA 5 – EVOLUÇÃO DA ARRECADAÇÃO MÉDIA MENSAL DO SINTTEL-PR (1959-1965)	163
TABELA 6 – POSIÇÃO DO SINTTEL-PR NO QUADRO DE SINDICATOS FILIADOS A FITTEL (1997-1998)	239
TABELA 7 – PARTICIPAÇÃO DA RENDA SOCIAL, TRIBUTÁRIA E OUTRAS NA ARRECADAÇÃO DO SINTTEL-PR (1972-1990)	240
TABELA 8 – COMPOSIÇÃO DA RENDA SOCIAL DO SINTTEL-PR POR EMPRESA (1995-1998)	246
TABELA 9 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS DA TELEPAR (1995-2002)	296
TABELA 10 – EMPREGO FORMAL DAS ATIVIDADES DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DO PARANÁ, POR SEXO – 1994, 1997, 2000.....	298
TABELA 11 – EMPREGO FORMAL DAS ATIVIDADES DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DO PARANÁ, POR FAIXA ETÁRIA (1994, 1997, 2000)	300
TABELA 12 – EMPREGO FORMAL DAS ATIVIDADES DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DO PARANÁ, POR GRAU DE INSTRUÇÃO (1994, 1997, 2000)	301

TABELA 13 – EMPREGO FORMAL DAS ATIVIDADES DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DO PARANÁ, POR FAIXA DE TAMANHO DA EMPRESA EMPREGADORA (1994, 1997, 2000)	302
TABELA 14 – PARTICIPAÇÃO DA RENDA SOCIAL, TRIBUTÁRIA E OUTRAS NA ARRECADAÇÃO DO SINTEL-PR (1996-2002)	315
TABELA 15 – DISTRIBUIÇÃO DA RENDA SOCIAL DO SINTEL-PR POR EMPRESA (2002)	318
TABELA 16 – RESULTADOS DAS NEGOCIAÇÕES SALARIAIS DAS EMPRESAS COM DATA-BASE EM DEZEMBRO (1998-2002)	329
TABELA 17 – RESUMO COMPARATIVO DAS CLÁUSULAS DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO DA BRASIL TELECOM E DE SUAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS (2006-2007)	335
TABELA 18 – PERFIL DA DIRETORIA EXECUTIVA DO SINTEL-PR POR DISTRIBUIÇÃO DE RENDA FAMILIAR (2008)	364
TABELA 19 – DISTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS DA AMOSTRA POR FAIXA ETÁRIA (2008)	367
TABELA 20 – PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DO SINDICATO NA VISÃO DOS DIRIGENTES E DOS EMPREGADOS EM TELECOMUNICAÇÕES DO SINTEL – PR (2008)	382

LISTA DE SIGLAS

ACT	-	Acordo Coletivo de Trabalho
AGE	-	Assembleia Geral Extraordinária
AGO	-	Assembleia Geral Ordinária
Anatel	-	Agência Nacional de Telecomunicações
AMPS	-	<i>Advanced Mobile Cellular Service</i>
ANACOM	-	Agência Nacional de Comunicação
AP	-	Ação Popular
APP	-	Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná
ASTELPAR	-	Associação dos Aposentados e Pensionistas do Setor de Telecomunicações no Paraná
BRT	-	Brasil Telecom
Camde	-	Campanha da Mulher pela Democracia
CAT	-	Central Autônoma de Trabalhadores
CBCC	-	Companhia Brasileira de Contact Center
CBT	-	Código Brasileiro de Telecomunicações
CCC	-	Central de Comutação e Controle
CCT	-	Contrato Coletivo de Trabalho
CD	-	Conselho Diretor
CECUT	-	Congresso Estadual da Central Única dos Trabalhadores
CET	-	Comissão Estadual de Telecomunicações
CETERP	-	Companhia Telefônica de Ribeirão Preto
CFT	-	Conselho Federal de Telecomunicações
CGT	-	Central Geral dos Trabalhadores
CGT	-	Confederação Geral de Trabalhadores
CGTB	-	Central Geral dos Trabalhadores - Brasil
CIPA	-	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CL	-	Central Local
CLP	-	Controle Lógico Programável
CNAE	-	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNC	-	Controle Numérico Computadorizado
CNL	-	Campanha Nacional de Lutas
CNP	-	Conselho Nacional do Petróleo
CNPS	-	Conselho Nacional de Política Salarial
CNPT	-	Comissão Nacional de Políticas de Telecomunicações
CNTI	-	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria
COMSAT	-	Consórcio Internacional de Comunicação Via Satélite
CONCEC	-	Conselho Empresarial para a Competitividade
Conclap	-	Conselho Superior das Classes Produtoras
CONCLAT	-	Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras
CONCUT	-	Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores
CONETTEL	-	Congresso Estadual dos Trabalhadores em Telecomunicações
Conlutas	-	Coordenação Nacional de Lutas
CONTCOP	-	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade
CONTEL	-	Conselho Nacional de Telecomunicações
CONTTEL	-	Congresso Nacional dos Trabalhadores em Telecomunicações
COTELPA	-	Companhia Telefônica de Paranaguá

COTUSA	-	Companhia de Telecomunicações de Umuarama
CPCT	-	Central Privada de Comutação Telefônica
CPqD	-	Centro de Pesquisa e Desenvolvimento (de telecomunicações)
CPT	-	Companhia Ponta-grossense de Telecomunicações
CRT	-	Companhia Riograndense de Telecomunicações
CSB	-	Central dos Sindicatos Brasileiros
CTB	-	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CTBC	-	Companhia Telefônica de Borda do Campo
CTCOM	-	Conselho dos Trabalhadores para a Competitividade
CTMR	-	Companhia Telefônica Melhoramentos e Resistência
CUT	-	Central Única dos Trabalhadores
DDD	-	Discagem Direta a Distância
DDI	-	Discagem Direta Internacional
DESEP	-	Departamento de Estudos Socioeconômicos e Políticos
DIAP	-	Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar
DIEESE	-	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos
DL	-	Decreto-Lei
DNT	-	Departamento Nacional do Trabalho
DORT	-	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
DRT	-	Departamento Regional do Trabalho
DSR	-	Descanso Semanal Remunerado
DSN	-	Doutrina de Segurança Nacional
DVAS	-	Doenças das Vias Aéreas Superiores
ECT	-	Empresa de Correios e Telégrafos
EDI	-	<i>Electronic Document Interchange</i> (intercâmbio eletrônico de dados)
EMBRATEL	-	Empresa Brasileira de Telecomunicações
ESG	-	Escola Superior de Guerra
ESTB	-	Empresas do Sistema TELEBRÁS
FAT	-	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FDMA	-	<i>Frequency Division Multiple Access</i>
FEEB	-	Federação Estadual dos Empregados em Bancos
FENATTEL	-	Federação Nacional dos Trabalhadores Telefônicos
FGTS	-	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FIPE	-	Fundação Instituto de Pesquisa Econômica
FIRJAN	-	Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro
FITTEL	-	Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações
FNT	-	Fundo Nacional de Telecomunicações
FNTET	-	Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas
FNTETRR	-	Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas Telegráficas, Radiotelegráficas e Radiotelefônicas
FS	-	Força Sindical
FSS	-	Fundo Social Sindical
FT	-	Fundação TELEPAR
FUNTTTEL	-	Fundo Nacional dos Trabalhadores em Telecomunicações
GAP	-	Grupo de Ação Patriótica
GEICOM	-	Grupo Executivo da Indústria de Componentes e Materiais

GMPCS	-	<i>Global Mobile Personal Communications System</i> (Sistemas Pessoais de Comunicação Móvel Global)
GSM	-	<i>Global System for Mobile Communication</i>
GT	-	Global Telecom
GVT	-	Global Village Telecom
IBAD	-	Instituto Brasileiro de Ação Democrática
IBDT	-	Instituto Brasileiro para Desenvolvimento das Telecomunicações
IBGE	-	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBQP	-	Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade
INPC	-	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
INPS	-	Instituto Nacional de Previdência Social
IPARDES	-	Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social
IPEA	-	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPES	-	Instituto de Pesquisa e de Estudos Sociais
ISC	-	Imposto sobre Serviços de Comunicação
JUC	-	Juventude Universitária Católica
JT	-	Justiça do Trabalho
JCJ	-	Junta de Conciliação e Julgamento
LBA	-	Legião Brasileira de Assistência
LER	-	Lesão por Esforços Repetitivos
LGT	-	Lei Geral das Telecomunicações
LMT	-	Lei Mínima das Telecomunicações
LSN	-	Lei de Segurança Nacional
MINICOM	-	Ministério das Comunicações
MTIC	-	Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio
MOC	-	Mão de Obra Contratada
MOT	-	Mão de Obra Temporária
MOT	-	Movimento de Opção do Trabalhador
MP	-	Medida Provisória
MTb	-	Ministério do Trabalho
MTE	-	Ministério do Trabalho e Emprego
MTPS	-	Ministério do Trabalho e Previdência Social
MUX	-	Multiplexador
NCST	-	Nova Central Sindical de Trabalhadores
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
OLT	-	Organização por Local de Trabalho
OTN	-	Obrigações do Tesouro Nacional
PAIR	-	Perda Auditiva Induzida por Ruído
PACTI	-	Programa de Apoio à Capacitação Tecnológica da Indústria
PBQP	-	Programa Brasileiro de Qualidade Produtividade
PCEH	-	Plano de Concessão de Empréstimos Habitacionais
PCCS	-	Plano de Classificação de Cargos e Salários
PCCF	-	Plano de Classificação de Cargos e Funções
PCM	-	<i>Pulse Code Modulation</i>
PCS	-	<i>Personal Communications System</i>
PDI	-	Plano de Demissão Incentivada
PDS	-	Partido Democrático-Social
PDV	-	Plano de Demissão Voluntária

PEBE	-	Programa Especial de Bolsas de Estudo
PED	-	Pesquisa de Emprego e Salário
PGC	-	Plano Geral de Cargos
PGMU	-	Plano Geral de Metas de Universalização
PGO	-	Plano Geral de Outorgas
PGOST	-	Plano Geral de Outorgas de Serviços de Telecomunicações
PGR	-	Plano Geral de Atualização da Regulamentação das Telecomunicações no Brasil
PIB	-	Produto Interno Bruto
PIS	-	Programa de Integração Social
PL	-	Participação nos Lucros
PLR	-	Participação nos Lucros e Resultados
PMDB	-	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PPR	-	Plano de Participação nos Resultados
PQT	-	Programa de Qualidade Total
PTB	-	Partido Trabalhista Brasileiro
RAB	-	Regulamento de Assistência e Benefícios
RDI	-	Rede Digital Integrada
RDID	-	Rede Digital Interurbana de Dados
RDU	-	Rede Digital Urbana
Renpac	-	Rede Nacional de Comunicação de Dados por Comutação de Pacotes
RI	-	Relações Industriais
RT	-	Relações de Trabalho
SCM	-	Serviço de Comunicação Multimídia
SDH	-	<i>Synchronous Digital Hierarchy</i>
SDS	-	Social Democracia Sindical
SEEB	-	Sindicato dos Bancários de Curitiba e Região
SENGE	-	Sindicato dos Engenheiros no Estado do Paraná
SERCOMTEL	-	Serviços de Comunicações Telefônicas de Londrina
SESA	-	<i>Standard Electric S/A</i>
SINCAB	-	Sindicato dos Trabalhadores de Sistema de TV a Cabo
SINDESC	-	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Curitiba e Região
SINDPD	-	Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados
SINDIPETRO	-	Sindicato dos Petroleiros
SINTCOM	-	Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Comunicações Postais, Telegráficas e Similares do Paraná.
SINTETEL	-	Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações de São Paulo
SINTIITEL	-	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Instalações Telefônicas
SINTRAPAV	-	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada no Estado do Paraná
SINTTEL-PR	-	Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná
SMS	-	<i>Short Message Service</i>
SPE	-	Setor Produtivo Estatal
ST	-	Serviço Telefônico

STF	-	Supremo Tribunal Federal
STP	-	Sociedade Telefônica do Paraná
STB	-	Sistema de Telecomunicações Brasileiro
SVA	-	Serviços de Valor Adicionado
T	-	Transmissão sem fio de longa distância (rádio ou satélite)
TCM	-	Telefonia Celular Móvel
TCP	-	Termo de Conciliação Prévia
TCS	-	Tele Centro Sul Participações S/A
TDMA	-	<i>Time Division Multiple Access</i>
TELEBRÁS	-	Telecomunicações Brasileiras S/A
TELEPAR	-	Telecomunicações do Paraná
TFP	-	Tradição, Família e Propriedade
TIC	-	Tecnologia da Informação e Comunicação
TMS	-	Telefonia Móvel Celular
TRT	-	Tribunal Regional do Trabalho
TST	-	Tribunal Superior do Trabalho
UDN	-	União Democrática Nacional
UFPR	-	Universidade Federal do Paraná
UGT	-	União Geral dos Trabalhadores
UIT	-	União Internacional de Telecomunicações
UNE	-	União Nacional dos Estudantes
UNI	-	<i>Union Network International</i>
URP	-	Unidade de Referência de Preços
USI	-	União Sindical Independente
WLL	-	<i>Wireless Local Loo</i>

SUMÁRIO

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS (OU O PRÓLOGO)	21
2 PRIMEIRO ATO: A MONTAGEM DA CARPINTARIA METODOLÓGICA	35
2.1 DESENHANDO A PESQUISA	48
2.1.1 Observações e entrevistas no campo	53
2.1.2 O questionário na pesquisa do SINTTEL-PR	61
2.1.3 Sobre as fontes documentais coletadas	74
2.1.4 A abordagem analítica no âmbito dos métodos e técnicas utilizados	80
3 SEGUNDO ATO: OS CENÁRIOS, OS ATORES E SEUS ENREDOS – RETRATOS DO MOVIMENTO SINDICAL PARANAENSE NO MUNDO DAS TELECOMUNICAÇÕES	86
3.1 SOB O REGIME DE CONCESSÃO	90
3.1.1 No Paraná, um novo ator sindical: o SINTTEL	96
3.1.2 O sindicato e as lutas dos trabalhadores diante do estado e das empresas privadas (1959-1967)	108
3.1.2.1 Vários personagens em negociação	113
3.1.2.2 Construindo estratégias em época de crise	132
3.1.2.3 Ação sindical nos primeiros anos da ditadura	153
3.2 NA ERA DO SISTEMA NACIONAL DE TELECOMUNICAÇÕES BRASILEIRO (1968-1998)	168
3.2.1 A institucionalização da política assistencial	177
3.2.2 A gestação de um outro sindicalismo no SINTTEL-PR	203
3.2.3 O lugar da política nas <i>novas</i> relações sindicais	225
4 TERCEIRO ATO: O CLÍMAX – REPRESENTADOS E REPRESENTANTES NO LÓCUS SINDICAL DA PRIMEIRA DÉCADA DE PRIVATIZAÇÃO (1998-2008)	266
4.1 CAI O PANO PARA O PROCESSO DE DESMONTE DO SISTEMA TELEBRÁS	271
4.1.1 Metamorfoses do setor em tempos de expansão (1998-2002) e de concorrência (2003-2008)	279
4.1.2 Dimensões da privatização na estrutura organizacional e política do SINTTEL-PR: a emergência da problemática da representação	306

4.2 A REPRESENTAÇÃO E A REPRESENTATIVIDADE POLÍTICA NO SINDICALISMO BRASILEIRO: CHEGANDO AOS DILEMAS	346
4.2.1 O caso e o aporte teórico	356
4.2.1.1 Quem são os representantes do sindicato na pesquisa	363
4.2.1.2 Quem são os representados do sindicato na pesquisa	367
4.3 DA MANEIRA COMO REPRESENTANTES E REPRESENTADOS PERCEBERAM O CONTEXTO DA PRIVATIZAÇÃO E A AÇÃO SINDICAL	370
4.3.1 O conhecimento sobre o sindicato, a base e as empresas	370
4.3.2 O problema da representação, da participação e dos conflitos	372
4.3.3 A avaliação do sindicato e da política sindical	377
4.4 DA TENDÊNCIA GERAL DOS REPRESENTANTES E REPRESENTADOS TRATAREM OS TEMAS	381
4.4.1 Estado, legislação sindical, direitos trabalhistas e partidos políticos	381
4.4.2 Sindicato, patronato e negociações coletivas	386
4.4.3 Reestruturação produtiva, reorganização do trabalho e (des)regulação do mercado	392
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS (OU O EPÍLOGO): POR UMA POLÍTICA DA REPRESENTAÇÃO?	405
REFERÊNCIAS	414
APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO AOS DIRIGENTES SINDICAIS	435
APÊNDICE 2 – QUESTIONÁRIO AOS TRABALHADORES DO SINTTEL-PR..	451
ANEXO 1 – PRINCIPAIS CLÁUSULAS DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (1987-1998)	465
ANEXO 2 – RESULTADOS DAS NEGOCIAÇÕES SALARIAIS (1998-1999)....	467

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS (OU O PRÓLOGO)

[...] aqui somos atores e plateia, e até escrevemos um pouco nosso roteiro. Quem dirige é essa mão que sai da sombra dos bastidores. Mas nós, domadores ou títeres, também temos nossa importância. E podemos determinar se ondulamos mantos de reis ou soprados mentiras no poço sob o palco.

Lya Luft

Cena Um: Bolsa de Valores do Rio de Janeiro, 29 de julho de 1998.

Naquele local e naquela data, encerrava-se o último capítulo da venda do Sistema TELEBRÁS – Telecomunicações Brasileiras, um dos setores de ponta da economia (inter)nacional, em torno do qual se deu uma das maiores disputas comerciais (e judiciais) do programa geral de privatizações do primeiro governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (1994-1998).

Naquele dia, em nenhum dos Estados da Federação o movimento sindical conseguiu levar a categoria às ruas como ocorrera, em 1987, na greve da EMBRATEL (Empresa Brasileira de Telecomunicações) contra a assinatura do contrato entre a empresa e a Globo/Vicom; em 1989, na “greve dos 14 dias”, deflagrada em quase todos os Estados; e, em 1990, quando greves regionais pararam os empregados por quase um mês.

Naquele cenário, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná¹ – SINTTEL-PR – também não obteve êxito no tocante à participação dos trabalhadores nos atos programados pela organização sindical. Embora contasse com a aprovação majoritária em assembleia (e com a menor taxa de recusas de sua história) de um desconto de 1% do salário para a campanha de criação de uma empresa pública única e essencial, o “Projeto Brasil Telecom”, como alternativa ao processo de privatização.

¹ O SINTTEL-PR é formalmente registrado no Ministério do Trabalho e em seu Estatuto Social (2004) vigente como “Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas do Estado do Paraná”. No entanto, nesta pesquisa, será adotada a nomenclatura comumente utilizada pelos próprios dirigentes e empregados para se referir ao SINTTEL-PR, ou seja, “Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná”.

Naquela década de 1990, iniciava-se o meu interesse em investigar a relação entre o contexto, a ação sindical e os princípios orientadores das estratégias políticas dos dirigentes do SINTTEL-PR diante das transformações socioeconômicas e jurídico-políticas decorridas. Projeto materializado, no primeiro ato, entre 2001 e 2004, com a dissertação de mestrado “Adeus ao sindicato? O sindicalismo diante das transformações no mundo do trabalho: o caso do setor de telecomunicações no Paraná”.

Naquela ocasião, considerado, em termos nacionais e regionais, como um dos maiores e mais combativos sindicatos da Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações (FITTEL) e da Central Única dos Trabalhadores do Paraná (CUT-PR) – por seu elevado índice de sindicalização (atingindo cerca de 90% dos empregados na principal empresa do setor no Estado, a TELEPAR) e pela participação massiva de seus representantes e representados nas manifestações, protestos e greves da categoria há mais de uma década –, o SINTTEL-PR chegava ao final de 1998 duplamente abalado: pela derrota política do projeto de manutenção do monopólio estatal das telecomunicações no país e pelo recuo estratégico de sua base.

Naquele momento histórico, havia certo consenso nos meios acadêmicos e sindicais de que os impactos da reestruturação produtiva e das novas formas de organização da produção, subordinadas às regras de mercado e aos movimentos de globalização e flexibilização do sistema de relações do trabalho, repercutiam criticamente nos sindicatos e nos interesses de classe ali representados. Confrontados, então, pela quebra da garantia do emprego, pela mudança tecnológica e pela ampliação do espaço ocupado pelas empresas, os sindicatos foram perdendo, segundo grande parte das abordagens², capacidade de

² O debate (inter)nacional em torno do esvaziamento quantitativo e qualitativo dos sindicatos (CROUCH, 1982; OFFE, 1984; ANTUNES, 1997; ANTUNES, BEYNON, MCLEROY, RAMALHO, JACOME RODRIGUES, 1997; BOITO JR., 1999; CARDOSO, 1999; RODRIGUES, 1999; entre outros) tem chamado a atenção para as dificuldades dos movimentos sindicais, a partir das duas últimas décadas do século XX, identificando posições teórico-metodológicas que se dividiram entre a ênfase nos componentes socioeconômicos (estruturais) ou nas variáveis político-institucionais (abrangendo aí os aspectos culturais, como em LIPSET, 1983). No Brasil, tais discussões se desenvolveram em três direções: a primeira, evidenciando a dimensão estrutural (IANNI, 1996b; DRUCK, 1997; MOREIRA ALVES, 1998; RODRIGUES, 1999, entre outros); a segunda, enfatizando a ideologia neoliberal (BOITO JR., 1999, principalmente); e a terceira, analisando a ação sindical dos dirigentes (GIANNOTTI; LOPES NETO, 1991). A discussão ampliada sobre tais abordagens na temática da *crise sindical* foi realizada no primeiro capítulo de minha dissertação de mestrado, de 2004, no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Paraná (UFPR).

organização, influência política e poder de pressão. E, assim, inclinaram-se, de um modo geral, a reagir às iniciativas empresariais, assumindo posições cada vez mais defensivistas.

Naquelas circunstâncias, entre o final do século XX e os primeiros dois anos do novo século, o foco de interesse de minha pesquisa de mestrado era compreender as estratégias adotadas pelos dirigentes do sindicato, explicando-as tanto pelo *contexto* em que se localizavam, quanto pelos *princípios* que as orientavam.

Naquelas condições, considerei que as (re)ações dos sindicalistas não poderiam ser interpretadas “como simples atualizações de estruturas dadas”, conforme já havia observado Eder Sader (1998, p. 37) ao analisar os movimentos sociais populares da Grande São Paulo nos anos 1970 e 1980, pois o modo como o fazem para alcançar os objetivos supõe um pensamento, uma ação e uma vontade específica, dependendo de um leque de significados que orientam suas ações.

Por essa razão, a pesquisa de mestrado constituiu-se como um estudo de caso voltado à relação entre a dimensionalidade institucional e objetiva das transformações implementadas; e as disposições e orientações dos dirigentes sindicais, que atuavam e conviviam naquele contexto do imediato pós-privatização.

Apesar das tendências gerais de dificuldades indicadas para o sindicalismo do setor de telecomunicações brasileiro, importava saber de que maneira as lideranças percebiam as ameaças e/ou oportunidades do novo contexto; avaliavam a política sindical e as próprias estratégias; problematizavam as reformas; e interpretavam a relação do sindicato com os trabalhadores, as empresas e o Estado.

Isto porque, como observa Robert Dahl (1997, p. 127), ao discutir sobre “as crenças dos ativistas políticos”, em se tratando de uma *elite*, a interação entre crenças e comportamento tende a ser potencializada, ou melhor, os valores presentes na ação política passam a ter sentido exatamente porque a ação pretende torná-los realidade.

Naquela oportunidade, ao me concentrar nas concepções dos dirigentes a respeito da realidade vivenciada, do caráter do passado e do presente, das expectativas de futuro e da compreensão dos “comos” e dos “porquês” das

propostas e ações adotadas, os resultados³ iam recomendando a continuidade da pesquisa para identificar, com maior clareza, por exemplo, se as atitudes daquelas lideranças expressavam os anseios e interesses da base representada.

Questionamento que me inquietava desde a última década do século XX, mas que ganhava fôlego no auge da pesquisa de mestrado na medida em que acompanhava as assembleias realizadas pelo sindicato nos primeiros anos do século XXI. Especialmente quando, diante de tantas transformações, os dirigentes iam manifestando dificuldades para (re)organizar o movimento sindical dentro de condições estruturais modificadas.

Ali, à sombra dos bastidores, um outro roteiro – com outros personagens e outras rubricas – tomava forma em direção ao palco político-sindical do SINTTEL-PR.

Interlúdio: Sede do SINTTEL-PR, Curitiba, Segundo Semestre de 2002.

Na segunda metade do ano de 2002, os diretores do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná – SINTTEL-PR – presenciaram um fato jamais registrado na história da organização sindical dos trabalhadores telefônicos do Estado desde a sua origem em 1959: a ausência total de participantes em metade das 18 assembleias convocadas pela diretoria, seguida de uma redução no quadro de associados do sindicato após a privatização (de 3.354, em 1999; para 1.295, em 2002)⁴.

Durante todo aquele ano, em seis assembleias participaram menos de dez trabalhadores; e em apenas três houve uma adesão considerada representativa do segmento convocado. Além disso, ainda no final de 2002, cerca de 50 empregados de uma empresa de teletendimento adentraram nas dependências da sede do sindicato, em Curitiba, exigindo a convocação de uma greve para melhorar as condições de trabalho e de salário na empresa⁵.

³ Como a tese de doutorado é um desdobramento da pesquisa, das inquietações e das reflexões desenvolvidas durante o mestrado, utilizarei parte dos resultados obtidos naquele período para subsidiar a discussão nos capítulos desta tese.

⁴ Dados apurados junto ao SINTTEL-PR no período de coleta de dados da pesquisa de mestrado (2004).

⁵ Os fatos aqui expostos foram presenciados e registrados em diário de campo ao final da pesquisa para a dissertação de mestrado, defendida em 2004.

No balanço daqueles acontecimentos, a maioria dos dirigentes passou a justificar aqueles fenômenos pelos efeitos desarticuladores do processo de privatização do setor de telefonia no país, chamando a atenção para os altos índices de desemprego que inibiam, naquele momento, a ação coletiva da categoria e repercutiam diretamente no trabalhador e na organização sindical. Também atribuíam à inexperiência sindical do jovem perfil dos empregados do teleatendimento a “desnecessária” adoção de atitudes “radicais” de confronto. (ALMEIDA, 2004).

Na percepção daquelas lideranças, foram tão intensas as modificações nas relações de trabalho que, em conjunto, passaram a contribuir para a desconstrução da base assalariada do poder organizado dos sindicatos, em geral, atingindo de forma decisiva principalmente aqueles que, como o SINTTEL-PR, possuíam larga tradição de luta.

Por esse ponto de vista, com a ampliação do espaço ocupado pelas empresas e a forte terceirização dos serviços de atendimento, instalação e manutenção de redes, o sindicato foi perdendo filiados e receita, configurando um processo de refluxo na representatividade sindical entre 1999 e 2002.

Assim, no final do primeiro ato de investigação realizado durante o mestrado, outro problema estava materializando-se a olhos nus, esperando por uma nova incursão analítica: o desinteresse e/ou oposição da categoria telefônica pelos rumos do sindicato, como organização e ator político.

Cena Dois: SINTTEL, Estado do Paraná, 2003-2008.

Os cinco anos subsequentes fecham a primeira década de privatização do Sistema de Telecomunicações Brasileiro (STB); encerram o decênio das gestões do mesmo presidente e do mesmo núcleo central de dirigentes sindicais do estudo anterior (no poder desde 1999); e abrem o segundo ato de minhas pesquisas no Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná – SINTTEL-PR.

Agora, frente aos acontecimentos do ano de 2002 – esvaziamento das assembleias, queda sucessiva no número de sindicalizados e conflito aberto com grande parte dos empregados do teleatendimento – adquiria relevância investigar: Por que as estratégias adotadas pelos dirigentes sindicais do SINTTEL-PR, após a

privatização, encontravam dificuldades para mobilizar a maioria dos trabalhadores telefônicos paranaenses?

Ou melhor: Em que medida os trabalhadores das empresas de telecomunicações do Estado se sentiam identificados com as estratégias adotadas por seus dirigentes sindicais?

A elucidação destas questões inspiradoras iniciais me conduziu a problematizar, no bojo das mudanças socioeconômicas e jurídico-políticas do período pós-privatização, a temática deste novo estudo em torno da relação entre representantes e representados no contexto sindical dos telefônicos do Paraná, indagando a partir daí:

Que *sentido* tiveram para os trabalhadores do setor as novas formas de organização e de atuação política implementadas pelos dirigentes sindicais em uma década de privatização (1998-2008)?

E como, diante de tais mudanças, estes trabalhadores passaram a perceber e a dimensionar as ameaças e/ou oportunidades do novo contexto, a avaliar a política sindical de seus representantes, participar das decisões, opinar sobre as reformas institucionais e interpretar a relação do sindicato com a categoria, as empresas e o Estado?

Tomando como ponto de partida estes dois questionamentos chave, é possível afirmar a existência de um “distanciamento entre representantes e representados”, ou seja, de “uma crise no sentimento de estar representado” no âmbito do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná?

A trajetória desta pesquisa de doutorado passou a caminhar, então, ao encontro dos dirigentes sindicais e dos trabalhadores das empresas de telecomunicações representados pelo SINTTEL-PR. Por isso, as questões pontuadas até aqui também apresentam como pano de fundo as transformações socioeconômicas e político-institucionais pelas quais passou o setor de telecomunicações nesta primeira década de privatização, em nível local e (inter)nacional, e suas implicações para a representação (e participação) política no sindicato.

Se, por um lado, estudiosos e líderes sindicais têm sido pródigos em ressaltar que, diante de uma conjuntura percebida como crítica, agressiva e irreversível, os trabalhadores tendem a afastar-se dos sindicatos; por outro lado,

ainda há bastante terreno para se cavar sobre o sentido que tais alterações – no contexto do setor e na ação sindical dos dirigentes – adquirem para estes trabalhadores, gerando situações de oposição, distanciamento, desinteresse, associação, apatia e/ou outras entre representantes e representados.

Isto porque, assim como fora para os dirigentes (representantes) na pesquisa anterior, a (re)ação dos trabalhadores (representados) pode ser muito distinta dependendo da articulação institucional do sindicato com a categoria e do modo como se reforçam mutuamente valores, vivências e interesses práticos.

E somente o conhecimento conjunto das respostas dos dirigentes sindicais e dos trabalhadores ao novo contexto e às novas estratégias e princípios de atuação política do sindicato, pode identificar com maior amplitude em que situações e/ou condições há confluência e/ou contradição entre as atitudes dos dirigentes e os anseios e interesses da base representada. Objeto ainda pouco investigado e analisado no *lócus sindical*.

Compreender, portanto, a dinâmica da relação entre representantes e representados do SINTTEL-PR, no marco da primeira década de privatização dos serviços de telecomunicações do país (1998-2008), abordando a problemática da representação política frente à emergência de novas configurações do setor e da atuação sindical, é o objetivo geral desta pesquisa.

Para isso, parte do pressuposto que tem havido um descompasso entre forma, conteúdo e prática do modelo de ação sindical adotado pelos dirigentes do sindicato desde 1999 – predominantemente inclinada à negociação, à sobrevivência da organização, à institucionalização da representação e ao atendimento social – e as experiências, resultados e expectativas dos trabalhadores telefônicos diante das transformações ocorridas no setor durante aquele período.

Nestas condições, a intenção é buscar, de um lado, o entendimento do mundo e do mercado de trabalho do setor – caracterizado, principalmente, pelo subemprego⁶ e por grandes diferenças entre as empresas e entre os segmentos que o compõem; e, de outro, das manifestações e das não manifestações da categoria que reafirmam o pensamento e a ação oficial do sindicato, e as que as recusam e negam. Desse modo, constituem-se como objetivos específicos da pesquisa:

⁶ Por meio da pesquisa desenvolvida no mestrado, foi possível identificar que o subemprego (e não o desemprego) representava o principal problema das condições de trabalho do setor de telecomunicações no Paraná. (ALMEIDA, 2004).

- 1) Delinear, no mundo das telecomunicações e de suas especificidades históricas, o movimento sindical paranaense nos períodos que antecedem as metamorfoses do processo de (re)privatização do setor no país, identificando as questões que envolvem (e pressionam) a organização do sindicato, do sindicalismo e dos trabalhadores.
- 2) Dimensionar, no marco da primeira década de privatização dos serviços de telecomunicações (1998-2008), o processo de mudanças no setor e na estrutura organizacional e política do SINTTEL-PR, problematizando a emergência da temática da representação e da representatividade.
- 3) Analisar, comparativamente, o modo como são tratados pelos trabalhadores e pelos dirigentes sindicais as questões que se articulam dentro e fora do sindicato – imposto sindical, unicidade, pluralismo, direito de greve, negociações coletivas, justiça do trabalho, organização por local de trabalho, conjuntura política, relação sindicato-partidos políticos, legislação trabalhista e sindical, terceirização, novas tecnologias, representação, participação, conflitos internos e externos, democracia, valores, entre outras – que possam apontar (ou não) para a existência de oposição e/ou de distanciamento entre os interesses e comportamentos dos dirigentes sindicais e de seus representados.

Dessa forma, ouvir como os próprios trabalhadores e os dirigentes sindicais (da última gestão que encerra a primeira década de privatização no sindicato) interpretam tais mudanças e temas pode me permitir o estabelecimento de um elo entre opinião refletida e ação. Ressaltando o fato de que, nesta nova perspectiva, entre representantes e representados circunscritos no mesmo tempo e espaço histórico-social.

Mas a tarefa de apreensão desse tempo e desse espaço histórico-social do sindicalismo do SINTTEL-PR requer aqui um esforço para lidar com categorias e conceitos incansavelmente analisados, como: representação política, representatividade política e sindical, participação política, democracia sindical, sindicalismo, trabalho, crenças políticas, conflito, entre outros.

E requer também a definição do horizonte teórico-instrumental da pesquisa. Por esse motivo, iniciei com *A montagem da carpintaria metodológica*. Capítulo de abertura, que traz os métodos e as técnicas utilizadas para tornar visível – mesmo

diante da própria natureza inesgotável do sentido – os ângulos de uma problemática vivenciada por sindicalistas e trabalhadores do SINTTEL-PR a qual, em certa medida, reatualiza as demarcações da própria relação entre representantes e representados em linhas gerais.

Aqui, justifico a escolha pela pesquisa de estudo de caso com abordagem predominantemente qualitativa (apoiada também em análise quantitativa de dados) e explico o conjunto de técnicas, fontes e métodos aplicados para conferir foco e direcionamento à investigação, diante do caráter único, específico, diferente e complexo do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná.

Por ser tratar de uma estratégia de pesquisa abrangente, cuja finalidade é examinar a particularidade de um contexto (e seus fenômenos subjacentes), esse estudo de caso prossegue em seu segundo capítulo (ou no Segundo Ato) delineando os cenários, os atores e seus enredos em *Retratos do movimento sindical paranaense no mundo das telecomunicações*. Aqui abordo em dois tópicos os diferentes momentos históricos do setor no país. No primeiro deles, traço a configuração do setor sob o regime de concessão, enfatizando o processo de nascimento e organização do SINTTEL no Paraná e sua constituição como ator político entre o Estado e as empresas privadas de 1959 a 1967.

Nas três décadas subsequentes (1968-1998), apresento o SINTTEL-PR interagindo com o “assistencialismo sindical” e o “novo sindicalismo” na era do Sistema Nacional de Telecomunicações Brasileiro. Ambos os contextos imprescindíveis ao entendimento das configurações que modelam o terceiro capítulo desta tese (ou Terceiro Ato): *O clímax – representados e representantes no lócus sindical da primeira década de privatização (1998-2008)*.

Os desdobramentos das transformações iniciadas com a privatização me impuseram, inevitavelmente, a análise dos fatores socioeconômicos e jurídico-políticos dentro dos quais passa a operar o sindicato durante a primeira década do novo marco regulatório. Década reconhecida pelos estudiosos do setor, dentre estes Silva (2011), por dois momentos juridicamente distintos: o de 1998 a 2002, marcado pela necessidade de expansão do mercado e da estrutura física; e o de 2003 a 2008, caracterizado pela efetiva concorrência interempresarial e prestação de novos serviços.

Em decorrência disso, preocupei-me com as mudanças quantitativas e qualitativas no contexto em que se organiza o SINTTEL-PR. Dentre elas, os avanços tecnológicos, a expansão dos serviços de infraestrutura nas áreas de telefonia celular, de transmissão de dados e de valor adicionado; a terceirização/quarteirização, a subcontratação e o subemprego; as alterações na Lei Geral de Telecomunicações (LGT); o crescimento das empresas; a política de generalização dos produtos e serviços de teleatendimento, telemarketing e via internet.

Esta realidade de mudanças no setor corresponde a um perfil redesenhado da categoria e, portanto, a estratégias de ação sindical para fazer frente às novas formas de organização do trabalho. E quais as repercussões deste mundo privatizado na organização e no movimento sindical do SINTTEL-PR? Que alterações ocorreram na lógica e na prática de atuação de seus dirigentes?

Com o intuito de avaliar a interação das políticas de Estado, dos acontecimentos do mercado de trabalho e das iniciativas dos empregadores no sindicato, neste tópico encarrego-me de apresentar, por meio dos dados coletados, elementos que atestem a pressão quantitativa e qualitativa de tais mutações no SINTTEL-PR, indicando, por exemplo: o grau de sindicalização e suas tendências; a mobilização da categoria e o número de greves; a base representada e a arrecadação financeira; os resultados das negociações coletivas e as cláusulas dos acordos coletivos; as relações inter e intra sindicais e seus conflitos.

Um foco atento nestes itens me possibilita, de um lado, a comparação com as análises efetuadas no período 1999-2002 e, de outro, a discussão de alguns dos fatores que podem estar influenciando o relacionamento entre os representantes e seus representados. Ao traçar esse painel, o que pretendo, neste tópico, é identificar como se configurou a organização sindical nos dez anos de privatização. Ou seja: Para a consolidação de que tipo de representação política? Para estabelecer que pauta de negociação? Para organizar sindicalmente que perfil (ou perfis) de trabalhador(es)?

Posto isso, cabe-me, então, problematizar no segundo tópico deste capítulo as visões, impasses e desafios da representação e da representatividade política no âmbito da organização sindical e do sindicalismo brasileiro. De um modo geral, o debate em torno da representação política é complexo e multifacetado. Por comportar várias abordagens em diferentes áreas do conhecimento, neste estudo a

temática é examinada a partir das contribuições da sociologia e da ciência política, com pontuais referências ao campo do direito no que diz respeito à personalidade jurídica dos sindicatos brasileiros, ou seja, de que forma se regulamenta a atividade sindical, a fim de que possa praticar a representação política dos atos do direito coletivo do trabalho.

O ato de “representar” ou a “re-presentação”, vocábulo designativo de ideias e conceitos que acolhem tanto o universo da arte quanto o da configuração jurídico-política, convida ao conhecimento de como os seres humanos se veem e de como veem o mundo; de como alguém (ou alguns) age por outros; e de como alguém “[...] está simultaneamente presente e não presente [...]”⁷. (PITKIN, 1984, p. 9, tradução própria).

Mas, como a dimensão formal da representação política não está dissociada de características substantivas (finalidades e intenções do ato de representar), ao incursionar sobre os sentidos da representação política e sindical atingi diretamente o tema da representatividade política.

Razão pela qual me dedico a refletir sobre as tensões entre representação e representatividade política, especialmente no sindicalismo brasileiro, em que as entidades não precisavam, até a implementação da reforma trabalhista de 2017⁸, filiar para atuar como representantes dos trabalhadores, já que a legislação lhes assegurava de modo compulsório a representação de toda a categoria profissional de uma determinada base territorial. Sob tais circunstâncias, o que estaria espelhando então o possível distanciamento do “trabalhador telefônico” (ou melhor dizendo, dos diferentes perfis de trabalhadores telefônicos da pós-privatização) em relação ao SINTTEL-PR?

⁷ No original, “[...] *is simultaneously both present and not present* [...]”

⁸ A Lei 13.467/2017, publicada em 13/07/2017 e em vigor desde 11/11/2017, alterou mais de uma centena de pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 e trouxe várias mudanças que abrangem as relações sindicais, como o fim da obrigatoriedade da participação sindical nas homologações de contratos, demissões, na negociação de acordos e no pagamento da contribuição sindical, tornada facultativa. A alteração envolve também questões judiciais decorrentes de reclamações trabalhistas e a própria representação sindical, tendo em vista que os trabalhadores não sindicalizados poderão escolher três funcionários (também não necessariamente sindicalizados) que os representarão em empresas, com no mínimo 200 funcionários, na negociação. Com a reforma surgem ainda os acordos individualizados, em que empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 5.531,31), podem negociar diretamente um acordo específico que irá prevalecer sobre o coletivo. A íntegra da Lei se encontra disponível no endereço: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm

Emerge, aqui, um problema interno à organização sindical que merece ser avaliado em suas diferentes dimensões: a caracterização formal e substantiva das relações entre representados e representantes, o grau de participação desse(s) trabalhador(es) na vida sindical, o controle das decisões dos dirigentes e a existência da democracia interna.

A atenção a esta temática produziu, de acordo com Moraes (1994), abordagens voltadas aos procedimentos democráticos adotados em sindicatos, como a prestação de contas dos atos dos sindicalistas aos liderados (responsabilidade política ou *political accountability*), com base em Pitkin (1984); estudos a respeito do comprometimento dos representantes com os interesses dos representados (representatividade), também ancorados em Pitkin (1984); pesquisas sobre ambos os focos (responsabilidade política e representatividade) com o intuito de permitir uma definição de democracia sindical, que incorporasse a ideia de democracia participativa (FOSH; COHEN, 1990)⁹; e trabalhos a respeito dos padrões de colaboração entre representantes e representados em geral (HEERY; KELLY, 1990)¹⁰.

Abordagens que me fizeram pensar no modo como as relações são (e estão) estruturadas dentro do próprio sindicato e, até mesmo, dentro das diferentes esferas da sociedade brasileira; e no quanto ainda pode ser investigado sobre como os próprios trabalhadores absorvem, reelaboram e reproduzem as ações sindicais, fortalecendo ou não as orientações de seus representantes e, por conseguinte, o poder da organização.

Interlocução que se torna essencial para alcançar o meu próprio objeto – as relações sindicais entre representados e representantes do setor de telecomunicações do Paraná em uma década de privatização – e permitir a captura do que Karina Kuschnir e Leandro Piquet-Carneiro (1999, p. 227-228), nos estudos sobre as “dimensões subjetivas da política”, definiram como a “expressão do sistema político de uma determinada sociedade [ou organização] nas percepções, sentimentos e avaliações da sua população”.

⁹ A pesquisa de Patricia Fosh e Sheila Cohen intitulada “Local trade unionists in action: patterns of union democracy” encontra-se publicada no livro organizado pelas próprias autoras: **Trade unions and their members: studies in union democracy and organization**. Londres: Macmillan, 1990.

¹⁰ O estudo de Edward Heery e John Kelly – “Full-time officers and the stop steward network: patterns of co-operation and interdependence – também faz parte do livro de FOSH E COHEN: **Trade unions and their members: studies in union democracy and organization**. Londres: Macmillan, 1990.

Dimensão crucial para o desenvolvimento da análise, em perspectiva comparada, da maneira como representantes e representados percebem o contexto da privatização e a ação sindical; tratam os temas econômicos, políticos, jurídicos e institucionais constituintes da organização e do movimento sindicalista; e expressam crenças, opiniões e valores culturais. Temáticas que formam a tessitura dos três últimos subtópicos do terceiro capítulo desta tese e que permitem considerações sobre as respostas obtidas e seus efeitos decorrentes. Além de instigantes, certos resultados recomendam outros desdobramentos, outros dilemas, outras interfaces, outra direção...

Contudo, há ainda uma pergunta a ser examinada. Diante de um tempo e de um espaço histórico-social cravado por tantas modificações e especificidades, pode-se falar de “crise do sentimento de estar representado” no Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná?

Se, em termos estritos, esta questão pode conferir um novo lugar para (re)pensar as interações entre o representado e o representante no contexto sindical, mediada pelo entendimento das dimensões objetivas e subjetivas desse processo; em termos mais amplos, também pode oferecer elementos à compreensão do dinamismo e da importância que a representação política incita contemporaneamente.

De todo modo, qualquer que venha a ser a resposta (ou as respostas) encontrada(s) neste percurso, faz sentido não perder de vista a possibilidade de o representante falar **em nome de** um representado tido, nas palavras de Alain Touraine (1971, p. 117), “como um estrangeiro submetido a um sistema de decisão utilizado em nome da coletividade”.

Talvez, por causa disso, nas considerações finais deste estudo (ou no seu epílogo) almejo refletir, para além do percurso realizado, sobre a possibilidade de desenvolvimento de uma política da representação para ampliar o próprio debate da representação política. Uma consideração discutível, certamente, mas que pode oferecer uma abordagem sugestiva a futuras incursões (e atuações) no tema.

Pois bem. Estabelecidos os propósitos do exercício sociológico a ser trilhado, preciso enfatizar ainda que as tramas deste enredo requerem, de mim, um compromisso científico sustentado por um conjunto de meios e instrumentos capazes de afinar as perspectivas teóricas com a carpintaria metodológica selecionada para a pesquisa.

Carpintaria metodológica que começa a ser apresentada adiante com a intenção de permitir o diálogo entre o plano da experiência concreta e o plano do significado construído. E, para tal empreitada, cabe-me unicamente agora evocar: que se abram as cortinas do primeiro ato do SINTTEL-PR...

2 PRIMEIRO ATO: A MONTAGEM DA CARPINTARIA METODOLÓGICA

[A] questão não é mais a que se refere apenas à vocação científica, isto é, a de saber o que significa a ciência, enquanto vocação, para aquele que a ela se consagra. É inteiramente diferente a inquirição: qual o significado da ciência no contexto da vida humana e como se lhe avalia?

Max Weber

A proposta para desenvolver uma pesquisa tratando dos dilemas da representação política nas relações sindicais do setor de telecomunicações do Paraná parte de uma questão: forma, conteúdo e prática do modelo de ação sindical adotado pelos dirigentes do SINTTEL-PR, na primeira década de privatização (1998-2008), expressam os anseios e interesses dos diversos segmentos ali representados? Por quê?

A discussão deste problema permeia escolhas teóricas e metodológicas. Escolhas que se inserem, dentro do que enfatiza Weber (1864-1920) na epígrafe da página, no próprio significado da investigação científica e de seu valor para a vida humana. Mas a que se refere Weber quando alude (e conecta) os dois pares de termos “investigação e valor”; “ciência e vida”?

Peço licença para me apoiar na conferência proferida pelo autor em 1919, findada a Primeira Grande Guerra, ocasião na qual ao ser convidado a falar “da ciência como vocação” (WEBER, 2002, p. 25), discorreu, entre outros, a respeito de dois pontos que – de modo algum foram abordados no original na ordem a ser exposta aqui – tomaram a minha atenção, quase um século depois, para pensar os fios metodológicos desta pesquisa.

Começarei pelas considerações da última parte da conferência, quando Weber recupera o questionamento chave do papel da ciência no contexto da vida (os seus fins) para, em seguida, voltar à primeira parte sobre as condições de desenvolvimento da ciência como vocação (os seus meios). Esta subversão é, antes e acima de tudo, de caráter formal para atender o percurso do meu próprio processo de elaboração dos procedimentos científicos da pesquisa.

E por que iniciar pelos fins valorativos da ciência? Justamente porque a indagação de Weber (e o seu modo de abordagem) veio ao encontro de minhas

inquietudes em relação às finalidades e aos desafios do trabalho científico, em geral, e ao meu em particular.

Na conferência, Weber trata menos de ciência *per se* do que das condições circundantes à prática profissional da ciência no mundo universitário, quer seja como docente e/ou quer seja como pesquisador, comparando o sistema da Alemanha com o dos Estados Unidos.

Longe da pretensão de expor detalhadamente os argumentos do autor a esse respeito (embora o texto merecesse o meu esforço), quero destacar aqui as vantagens do saber científico, do ponto de vista weberiano, o único capaz de: a) proporcionar conhecimentos para o domínio técnico e a possível previsão dos aspectos externos e das atividades internas dos seres humanos; b) fornecer métodos de pensamento, instrumentos técnicos e disciplina; c) e contribuir para a clareza diante de um problema e de uma posição adequada ao projeto.

Características exclusivas da ciência, as quais, em conjunto, permitem a quem faz pesquisa uma tomada de consciência de si e a compreensão das relações objetivas do mundo. Desse modo, Weber (2002) responde àquela indagação inicial, afirmando que a ciência se articula à vida quando, a partir do domínio técnico, dos métodos e da clareza, promove conhecimentos práticos à resolução dos problemas humanos tanto no presente quanto no futuro.

Eis, portanto, a contribuição positiva da ciência à vida prática e pessoal. Eis o seu valor. Eis a sua **vocação**.

Ora, penso: somente orientada por razões e por um “sentido de responsabilidade”, recorrendo às palavras do autor, é que, como pesquisadora e/ou docente, posso me manter fiel às posições adotadas e chegar, “indubitavelmente, a determinadas consequências últimas e significativas.” (WEBER, 2002, p. 53).

Mas, além de considerar a definição das finalidades (incluindo dos objetivos e dos pressupostos) como tarefa precípua da pesquisa, ainda há, na primeira parte da fala de Weber uma indagação que ali antecede a que me referi até agora – a qual, no contexto de minha pesquisa, desencadeou um outro olhar e um outro esforço que tratarei logo adiante – sobre as condições do trabalho científico vocacionado.

Em dado momento do texto, Weber (sempre evitando um reducionismo explicativo das próprias interrogações a um princípio único) identifica a existência de condições externas e de disposições interiores do próprio cientista acopladas ao

processo do saber fazer ciência. Em relação a ambas, contudo, observa ser difícil conceber qualquer trabalho de real valor para a ciência sem um grau desejável de especialização do(a) pesquisador(a) na área de conhecimento eleita, mas também no campo das ciências afins.

Mas se a especialização é parte e motor da vocação científica dentro do constante e necessário processo histórico de intelectualização humana, a “experiência viva da ciência” (WEBER, 2002, p. 32) requer ainda certas disposições íntimas: entusiasmo, inspiração, intuição. Todos requisitos interdependentes e complementares do trabalho profundo de verificar, apreciar e explorar a realidade empírica que se quer e que se pode conhecer.

Nada disso, porém, garante resultados significativos. Por outro lado, segue disso logicamente que a pesquisa exige dedicação ao saber, liberdade de escolha de pressupostos e métodos adequados aos seus fins, consciência da importância do conceito, percepção da existência do acaso e conhecimento de sua própria incompletude e fruição. Admitindo serem tais procedimentos indispensáveis, admito também a afinidade subjacente entre rigor e liberdade na arquitetura da pesquisa científica.

Neste ponto me deparei com o desafio de materializar rigor e liberdade na prática da pesquisa sociológica, que se constitui aqui em minha causa e destino, me permitindo olhar o exercício da ciência dentro de um “estado de espírito” orientado tanto pelas finalidades e condições sublinhadas por Weber (sem dúvida, fundamentais), quanto pelo que Wright Mills (1916-1962) denomina “a imaginação sociológica”¹¹.

Sem abandonar o tema da construção do trabalho científico, evocado por meio e a partir da análise weberiana no texto já referenciado, agora busco ampliar essa discussão ancorando a pesquisa no reconhecimento, de um lado, da associação cada vez mais estreita do saber científico com a vida social e, de outro, do risco de separar o fazer sociológico de experiências de vida entrelaçadas por heranças culturais.

¹¹ Curiosamente, numa enquete promovida pela *International Sociological Association*, em 1997, para indicar os títulos considerados “Books of Century” na área, “A Imaginação Sociológica”, de Wright Mills, obteve o segundo lugar na classificação geral, perdendo apenas para “Economia e Sociedade” de Max Weber. A esse respeito, ver os comentários de Gabriel Cohn em “Males privados, sociologia pública: o legado de Wright Mills”, **Revista Brasileira de Sociologia**, v. 01, n.1, p. 11-36, jan/jul. 2013.

Voltada à compreensão dos aspectos do cenário geral, dos bastidores e dos personagens envolvidos nos dilemas e interfaces da representação política nas relações sindicais do setor de telecomunicações de um determinado espaço social (Paraná, Brasil) e histórico (1998-2008), penso que o modo pelo qual Mills aborda a relação saber-fazer em “A imaginação sociológica”¹², obra escrita no final dos anos 1950, me permite costurar um pouco mais os fios que perfazem o caminho metodológico escolhido. Vejamos as razões.

Antes, porém, a exemplo do realizado no texto de Weber sobre o conceito de vocação na ciência, reforço o intuito de dialogar com a obra de Mills (1982) no tocante a como ele define e opera o conceito de imaginação – a despeito de a obra merecer muito mais atenção do que dispensarei aqui – em favor de uma proposta articulada, processual e crítica do ofício de pensar, questionar e fazer sociologia, cotejando suas ideias com os encaminhamentos que serão dados a esta pesquisa.

No calor dos acontecimentos do imediato pós-Segunda Guerra e das disputas teórico-metodológicas no campo de análise da vida social, no início da segunda metade do século passado¹³, o sociólogo estadunidense Mills intervém neste cenário advogando um compromisso ético-político para a sociologia: ser uma ciência esclarecedora da vida humana para que os indivíduos – pesquisadores ou não – possam utilizar de modo mais efetivo as informações veiculadas e compreender (e criticar) o mundo em que vivem, posicionando-se politicamente:

O que eles precisam, e o que eles sentem precisar, é uma qualidade de espírito que lhes ajude a usar a informação e a desenvolver a razão a fim de perceber com lucidez, o que está ocorrendo no mundo e o que pode estar acontecendo dentro deles mesmos. É esta a *qualidade*, afirmo, que jornalistas e professores, artistas e públicos, cientistas e editores estão começando a esperar daquilo que poderemos chamar de *imaginação sociológica*. (MILLS, 1982, p. 11, grifos meus).

¹² “A imaginação sociológica”, obra de 1959, é um dos frutos de uma série de conferências realizadas por Mills em viagens à Europa, União Soviética e América Latina na segunda metade da década de 1950. Outras obras significativas decorrentes de tais experiências foram: “A elite do poder” (1956); “As causas da próxima guerra mundial” (1958); “Imagens do homem: a tradição clássica no pensamento sociológico (1960); “A verdade sobre Cuba” (1960); e “Os marxistas” (1962). Sobre a biografia e a produção intelectual do autor, ver a coletânea organizada por Heloísa Rodrigues Fernandes em **Wright Mills: sociologia**, de 1985.

¹³ No final da década de 1950, ocorreu um intenso debate no seio da teoria sociológica sobre a validade do modelo explicativo do também sociólogo estadunidense Talcott Parsons (1902-1979) a respeito da relação entre sociedade, indivíduo e história. Identificado como modelo estrutural-funcionalista, Wright Mills foi um dos primeiros sociólogos nos Estados Unidos a criticar a teoria social de Parsons. Para um maior aprofundamento nestas discussões, ver: GIDDENS, Anthony; TURNER, Jonathan. **Teoria social hoje**. São Paulo: Editora UNESP, 1999.

Do exposto por Mills, cabem duas observações: uma de caráter *intercientífico* e outra de caráter *intracientífico*. Naquela que é, possivelmente, sua asserção mais vigorosa, Mills convoca a sociologia a ocupar um lugar central no conhecimento *intercientífico* na medida em que fornece um novo modelo de interpretação da realidade ao alcance tanto dos cientistas sociais, quanto de todos os indivíduos, em substituição ao paradigma explicativo moderno originado nas ciências naturais¹⁴.

Com efeito, ao invocar a centralidade da ciência social para a compreensão do mundo, conectando as partes (nível micro) e o todo (nível macro) em duplo sentido, Mills parece não só ter assistido com impaciência o debate entre as tendências que se extremavam naquele momento¹⁵, como interferiu em seu curso, introduzindo um procedimento intelectual básico no interior da própria ciência social – o que chamo aqui de caráter *intracientífico* – para analisar com maior vitalidade a relação entre estrutura e dinâmica social, biografia e história, isto é, a **imaginação sociológica**.

Chegando aqui, a pergunta que se impõe de forma incisiva: afinal, o que vem a ser “imaginação sociológica”?

Tomei o sentido dicionarizado do vocábulo “imaginação” na língua portuguesa, o qual indica em sua raiz latina a potencialidade de o espírito humano “representar, evocar, formar, combinar e criar imagens e ideias” (FERREIRA, 2002, p. 918) para me aproximar do conceito proposto por Mills.

Semelhante ao que expressa a etimologia da palavra, o autor enxerga a imaginação sociológica como a capacidade de o indivíduo (pesquisador ou não) produzir um conhecimento abrangente da sociedade, a partir de uma perspectiva pontual. Para a realização deste trâmite sociológico, o possuidor da qualidade imaginativa estabelece articulações de ideias que, cumulativamente, permitem a ele “compreender o cenário histórico mais amplo dos acontecimentos e seu significado

¹⁴ Mills confronta, em “Imaginação sociológica”, o modelo newtoniano de ciência fundado na Física e na Biologia. Considerado por ele mecanicista e determinista, critica a tendência ainda dominante em sua época de a sociologia adotá-lo como referência ao estudo dos fenômenos humanos, tal como realizava Parsons. Para conhecer as premissas deste modelo e as críticas de Mills, ver especialmente os capítulos 2, 3 e 6 do livro.

¹⁵ De acordo com Jeffrey Alexander no texto “A importância dos clássicos”, publicado como primeiro capítulo da obra organizada por Giddens e Turner (1999) - *Teoria social hoje* -, duas tendências disputavam a crítica ao estrutural funcionalismo de Parsons entre as décadas de 1950 e 1960: as teorias micro e as teorias macro. Enquanto aquelas centravam seu foco no indivíduo como fonte de ação; estas consideravam as estruturas sociais preexistentes ao ato individual. A esse respeito, ver as considerações de Alexander na obra citada.

para a vida íntima e para a carreira externa de inúmeros indivíduos.” (MILLS, 1982, p. 11).

Por esse motivo, a imaginação sociológica torna possível o vínculo entre a experiência do vivido e do concebido, e o aprofundamento do olhar aos temas, questões e interesses cotidianos. Ouso aqui acrescentar ao conceito weberiano de “ciência vocacionada” o complemento *à* e *pela* imaginação, cujo fim último é abrir e integrar o espírito humano às dimensões do individual, do social e do histórico.

Ademais, o conceito supõe a sociologia como um ofício do ser humano e do pesquisador, convidando ambos a perceberem que os moldes sociais refletem junções de fios trançados nas razões da vida e explicados pelas razões sociológicas. Ao pesquisador, em específico, esta postura implica, sem dúvida alguma, a afirmação de uma perspectiva teórica e metodológica em sintonia com uma atitude ética e política de trabalho com responsabilidade.

Nestes termos, portanto, qualquer que seja a natureza da investigação empírica a ser desenvolvida, o *ethos* da imaginação sociológica se define, sobretudo, por meio do potencial humano, criativo e crítico da ciência. Isso sugere, a meu ver, a existência de uma conexão entre as abordagens de Weber (2002) e Mills (1982) quanto às finalidades substantivas da ciência para o mundo que denotam. E, avançando um pouco mais, sugere também que na construção do saber sociológico podem circular, ao mesmo tempo, vocação e imaginação.

Mas ainda há algo a ser esclarecido aqui: como a imaginação sociológica operacionaliza a prática de pesquisa? Ou dito de maneira mais clara: qual o seu *modus operandi* no sentido de materializar os fins propostos no trabalho do pesquisador?

Tendo em vista que toda perspectiva metodológica está, inevitavelmente, associada a uma perspectiva teórica, parte essencial da resposta – segundo sustenta o próprio Mills (1982) – passa pela reabilitação das tradições teóricas da análise sociológica clássica, recomendada como uma atividade fundamental e de maturação para quem experiencia o labor científico social.

Seja para aceitá-las, seja para rejeitá-las (em sua íntegra ou de forma parcial), o cultivo da imaginação sociológica está condicionado a um profundo mergulho do pesquisador nos processos eruditos de construção do conhecimento científico. Processos que, na concepção do autor, posicionam a tarefa da pesquisa

em sociologia como uma “prática artesanal” de exercício intelectual a conjugar imaginação sociológica com rigor metodológico.

Ao postular à sociologia um modo artesanal de produção, não é difícil perceber como a imaginação sociológica opera, dentro desta perspectiva, simultaneamente como meio (procedimento) e como fim (compreensão crítica) do processo de emancipação humana. Ou seja, como o que anima a busca e o encontro *do* e *com* o saber (racionalizado); e como o que viabiliza o manejo da matéria prima social (o fazer), inscrevendo as ideias no processo de conhecimento.

Uma incursão no significado da prática do artesanato intelectual em Mills (1982) permitiu-me refletir, em sentido análogo ao exposto por Weber (2002) em “Ciência como vocação”, a respeito dos requisitos técnico-procedimentais e das disposições interiores concernentes ao trabalho de composição das relações entre valores individuais, aspectos sociais e dados históricos nesta pesquisa. Com duas parcimoniosas ressalvas.

Considerando a imaginação sociológica como um atributo de cada pesquisador, cultivado no curso de sua investigação, não se pode tomar as formulações de Mills como um manual de metodologia. Em decorrência disso, tampouco supor a imaginação sociológica como uma condição de virtude pessoal (e porque não dizer narcísica) do pesquisador.

A ideia do artesanato no processo de tessitura dos fios metodológicos e da fundamentação teórica deste estudo suscita um ordenamento da ação e do pensamento para definir o trato com o ambiente (micro/macro) social, as experiências individuais e coletivas, e o conjunto das práticas intersubjetivas (no caso desta pesquisa, entre sindicalistas e trabalhadores, essencialmente). E fomenta uma crescente sensibilidade para ver e ouvir como o social se traduz na vida dos indivíduos e nas tramas (sociais) que eles vão elaborando em interação.

A exemplo do artesão, que cria e aprende com o que vai criando, o sentido do artesanato em Mills (1982) aproxima a pesquisa sociológica da arte, delineando uma autoria dotada de individualidade. Sob esse aspecto, não surpreende que, na prática artesanal, a experiência seja fonte inspiradora do conhecimento do como e do porquê as factuais e situações da vida acontecem.

Entretanto, há que se saber usar os instrumentos de trabalho selecionados – notas de leitura, esboços, registros de observações, entrevistas, formulários, documentos pessoais, fotografias, diários, estatísticas, diagramas, discursos,

escritos provenientes de fontes diversas e interlocuções, além de outros¹⁶ – para a organização de arquivos que possibilitem o domínio consciente, autônomo e auto reflexivo do processo de produção: “Viver simplesmente nesse mundo construído é saber o que é necessário: ideias, fatos, ideias, números, ideias [...]. Assim, descobriremos e descreveremos fixando os tipos para a ordenação do que descobrimos [...].” (MILLS, 1982, p. 239-240).

Imaginando a pesquisa de caráter sociológico como uma experiência artesanal, Mills propôs a junção do dado empírico com a pesquisa teórica, da informação estatística com a evidência histórica, de percepções antagônicas com a formulação de tipologias, do cuidado epistemológico com o rigor metodológico, de quem produz com o que se produz.

Evocando a reflexão crítica sobre o modo de se pensar o fazer cotidiano do cientista social, o autor de “Imaginação sociológica” supôs um modelo de confecção do conhecimento ainda factível (embora sinalizador de uma temporalidade histórica) de ser tomado como um referencial (já tornado clássico) para ativar a sensibilidade e organizar as ideias enquanto potencialidades heurísticas.

Os postulados de Mills recolocaram a ciência social, consubstanciada pela força da imaginação sociológica e pela prática do artesanato cuidadoso com o conhecimento do objeto, no trato dos temas que envolvem os aspectos coletivos e as relações entre vida pessoal e vida social.

Uma sociologia referenciada pela responsabilidade atenta ao seu compromisso público, posicionada perante o mundo e fundamentada *pela e para a* ação. A posição de Mills é clara. Consiste em formar, no interior do próprio campo sociológico (e ao mesmo tempo), o caráter desejável do cidadão e do sociólogo. A ideia é realmente inovadora pela perspectiva que adota, atribuindo mais relevo às conexões entre teoria e prática.

Tal é, sem dúvida, minha inspiração (e o meu esforço permanente aqui) diante dos caminhos e procedimentos a serem adotados para desenvolver este trabalho. Embora reconhecendo que as dificuldades de exercício do artesanato intelectual repousam, justamente, no hiato entre aquilo que se impõe como “óbvio” e aquilo que deve ser submetido à luz da reconstrução sociológica.

¹⁶ Com o objetivo de conferir praticidade ao fazer sociológico, Mills expôs, com certo detalhamento, o próprio ofício do artesanato intelectual que realizou em suas pesquisas no Apêndice de “Imaginação sociológica” (1982).

Por outro lado, é também minha intenção reconhecer que isso cria um apreciável grau de flexibilidade (sem dispensar o rigor metodológico) à pesquisa social. E a referência à flexibilidade como um dos elementos primordiais na investigação sociológica, no mesmo nível de autonomia e liberdade – tão bem destacados por Weber e por Mills –, pode conferir maior nitidez às minhas escolhas teóricas e metodológicas.

Mas o sociólogo que percebeu o trabalho acadêmico pela lógica do fazer artesanal; que se opôs à submissão da pesquisa aos parâmetros da técnica regulada pelo ritmo (fordista) da produção; e que evocou a maturidade do pensamento como fio condutor para a apreensão dos complexos processos do mundo social, saiu de cena de modo precoce e direto no início da década de 1960.

Deixou desafios; estimulou outras possibilidades; inspirou novos trançados¹⁷. Se posso afirmar com convicção (e posso) que devo à “Ciência como vocação”, texto escrito por Max Weber em 1919, o encontro com “A imaginação sociológica” de Wright Mills, de 1959; devo à leitura (estimulante) sobre o ofício do artesanato intelectual do sociólogo, imaginado (e defendido) por Mills, a abertura para escapar das armadilhas das regras apriorísticas encontrando em “Métodos de pesquisa em Ciências Sociais”, de Howard Becker (publicado originalmente em 1993), as considerações metodológicas que se ajustam às singularidades de minha pesquisa. Talvez resida aí a referência à flexibilidade da investigação científica.

Howard Becker, sociólogo nascido em 1928 e em plena atividade¹⁸, além da mesma origem estadunidense de Mills, também vê a pesquisa em ciências sociais como modelagem artesanal em que “cada trabalhador produz as teorias e métodos necessários para o trabalho que está sendo feito.” (BECKER, 1999, p. 12).

¹⁷ A ideia de artesanato intelectual e de ofício do sociólogo na prática de pesquisa encontrou novos horizontes a partir da década de 1960. Entre os autores que se dedicaram à temática estão: Pierre Bourdieu, Jean Claude Chamboredon e Jean Claude Passeron em “Ofício do sociólogo”, obra original de 1968; e mais recentemente Richard Sennett com “O artífice”, cuja primeira edição data de 2008.

¹⁸ Howard S. Becker é considerado um dos mais influentes cientistas sociais da contemporaneidade e o maior representante vivo da chamada “Escola de Chicago”. Em várias entrevistas tem rejeitado esta denominação, alegando não se tratar de uma escola de pensamento, mas de um conjunto de experiências e atividades muito diversificadas, desenvolvidas no Departamento de Sociologia da Universidade de Chicago nas quatro primeiras décadas do século XX. Autor de extensa obra e Professor de Sociologia da Universidade de Washington, em Seattle, tornou-se referência no campo da “sociologia do desvio”, além de reconhecido por trabalhos em sociologia das artes, ocupações, educação, metodologia e pesquisa de campo. A respeito de sua formação intelectual e de como analisa o movimento sociológico da “Escola de Chicago”, ver a entrevista realizada por Gilberto Velho e outros no Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social do Museu Nacional, em 1990, publicada em **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, v. 3, n.5, p.114-136.

Na perspectiva da investigação, Becker – igualmente a Mills – rejeita a pesquisa fechada em moldes prévios (a ele, muitas vezes anacrônicos) e valoriza a conexão entre dados empíricos e explicação teórica (nesta ordem). Mas como isso se traduz em termos metodológicos? Sendo mais específica: como ele pensa a “produção” dos métodos necessários ao trabalho que está sendo desenvolvido pelos cientistas sociais?

Na produção sociológica, quando os sistemas de convenções, os corolários consensualizados e os hábitos de trabalho passam a ditar (e oficializar) modos de agir e de fazer compartilhados pela grande maioria dos pesquisadores, é preciso desconfiar e pensar. Desconfiar se todos os trabalhos podem vestir o mesmo figurino. Pensar se é possível criar figurinos próprios a partir dos que já existem.

Este foi o passo que Becker (1999) não hesitou em dar quando (d)escreveu os “Métodos de pesquisa em ciências sociais”. Nele, a conexão procurada entre dados empíricos e explicação teórica tende a caminhar no sentido mais promissor, isto é, no de estimular os pesquisadores das ciências sociais a desenvolverem suas próprias ideias para investigar problemáticas peculiares ao tempo e lugar em que estão situados.

Todavia, é importante advertir que não se trata de um empreendimento autorreferido, pois os cientistas sociais predecessores e os contemporâneos constituem uma força de propulsão geral para criar soluções originais a processos específicos. Ora, se os sociólogos tendem a ganhar com o diálogo entre presente e passado, no plano da construção teórica; também podem ganhar (e muito) com a prática de trabalhar singularmente cada empreitada científica, “inventando” (e eu diria, ainda, combinando) os métodos adequados para descobrir as respostas que valem a pena saber.

Por isso mesmo, em Becker (1999, p. 10), “a metodologia é um assunto de todos os cientistas sociais.” E mais que isso, [ela] “é importante demais para ser deixada aos metodólogos.” (idem; p. 16).¹⁹ Duas afirmativas como estas obviamente

¹⁹ De acordo com Becker, até a década de 1930, o desenvolvimento concomitante de teorias e de métodos de pesquisa era comumente realizado pelos próprios sociólogos. Ele lamenta, no entanto, que a partir deste período tenha ocorrido um processo de especialização das ciências sociais de tal modo, que houve uma divisão entre os sociólogos dedicados exclusivamente ao trabalho das grandes teorias e os que passaram a elaborar instrumentos novos para coleta, processamento, análise e apresentação de dados. Estes últimos, geralmente metodólogos “experts” em matemática e estatística. Em ambos os casos, porém, distantes das pesquisas de natureza empírica. Sobre esse processo, ver a Introdução do livro “Métodos de pesquisa em Ciências Sociais” de Howard Becker (1999).

causaram perturbações provocativas à construção metodológica desta pesquisa. E por quê?

Creio que o alerta de Becker (1999) se justifica não apenas por recomendar a todo pesquisador o entendimento do assunto metodológico (embora esta seja uma tarefa nada desprezível); mas, sobretudo, por qualificar a metodologia como ofício de quem realmente faz pesquisa sociológica e lida de maneira direta e cabal com as situações que o ambiente de pesquisa traz.

No entanto, o que pode parecer óbvio, talvez não seja tão óbvio assim. Se, por um lado, significa a plena explicitação do potencial de autonomia, liberdade e flexibilidade que os pesquisadores podem (e queiram) desenvolver; por outro lado, significa estudar os métodos para fazer, analisar e aperfeiçoar a investigação sociológica por meio da crítica fundamentada. Um conjunto firmemente sólido de exigências, por certo.

Como pretendia escapar das armadilhas das regras apriorísticas, tendo em vista a possibilidade de tomar decisões estratégicas no decurso da investigação, a questão dos limites do que Becker (1999, p. 18) identifica como “metodologia convencional” e as reflexões a respeito das “modalidades alternativas” (ao discurso convencional)²⁰ passaram a me interessar como perspectiva de composição dos fios metodológicos desta pesquisa.

Quanto aos limites da chamada “metodologia convencional”, Becker (idem; ibidem) sustenta que o que está em jogo é a existência ou não de uma “maneira certa” de saber fazer pesquisa em ciências sociais. E há?

Em grande medida, os caminhos e procedimentos consagrados como eficientes ao desenvolvimento das ciências sociais pelos metodólogos do pós-Segunda Guerra resultam da absorção dos princípios da intolerância com o erro e da (suposta) previsibilidade dos fenômenos, atribuídos às ciências físicas em expansão.

A intensa preocupação com as reconstruções descritivas da realidade, a partir da elaboração de hipóteses rigorosamente testadas em condições experimentais controladas; de um minucioso cuidado com a seleção de técnicas de amostragem para alcançar conclusões generalizáveis; e do uso frequente de modelos estatísticos e matemáticos como forma de obtenção de dados confiáveis e

²⁰ O desenvolvimento de “metodologias alternativas” como busca de novos caminhos à pesquisa social não é algo recente. A esse respeito, ver: DEMO, Pedro. **Metodologia científica em Ciências Sociais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995. Especialmente o capítulo 9.

com nexos causais, passaram a cancelar um conjunto didático de preceitos constituídos para restringir a interferência do juízo de valor humano nos processos de investigação dos fenômenos sociais e nos resultados manipulados objetivamente pelo que se entende como uma ciência bem sucedida.

Contudo, por mais que seja recomendável especificar o que e como será feito, é tamanha a artificialidade imposta, que Becker (1999) questiona se as convenções ainda adotadas pelos metodólogos contemporâneos conseguem dar conta das características do conhecimento sociológico, considerando ser difícil reduzir as próprias ciências físicas a tais procedimentos estritos e ignorar que elas mesmas podem estar sujeitas às influências do julgamento humano.

Não é que os métodos de análise estatística, amostragem e correlatos devam ser rejeitados pelos sociólogos. Pelo contrário, eles podem (e devem) ser aplicados se houver adequação às finalidades das pesquisas. Mas para abrir a metodologia das ciências sociais, e torná-la mais útil aos pesquisadores, o desafio está em outra direção.

Isto é, em atentar para o fato de que métodos considerados “alternativos” como observação participante, análise histórica, combinação de diferentes materiais, tipos de pesquisa e públicos, história de vida, além de outros – que a metodologia convencional evita discutir ou aceitar – permitem a produção de trabalhos de reconhecida qualidade²¹, exatamente porque “ao invés de insistir em procedimentos mecânicos que minimizam o julgamento humano, podemos tentar tornar as bases destes julgamentos tão explícitas quanto possível, de modo que outros possam chegar a suas próprias conclusões.” (BECKER, 1999, p. 20).

Graças a essa posição, até o final do século passado metodologicamente desprezada, toma-se ele próprio (o julgamento humano) como dado operacionalizável na apresentação científica da pesquisa. Uma espécie de ponto avançado que possibilita conceber, pelo reconhecimento dos limites da “metodologia convencional”²², alternativas capazes de solucionar os problemas que encontramos sem abandonar os princípios gerais já estabelecidos.

²¹ No capítulo 1 do livro “Métodos de pesquisa em Ciências Sociais”, Becker (1999) relaciona uma série de trabalhos sociológicos premiados pela utilização de métodos pouco convencionais e pela forma criativa de operar cientificamente o “julgamento humano” nas análises realizadas.

²² O termo “metodologia convencional” tem sido adotado para se referir às investigações científicas de base empirista e positivista, as quais procuram captar da realidade social apenas o que cabe no método. Para maior aprofundamento na temática, ver: BECKER, op. cit., cap. 6; DEMO, op. cit., cap. 9.

Portanto, o que se enxergava como fragilidade científica incontornável (e suspeita) passa a ser percebida como característica do processo de construção criativa da pesquisa sociológica. Colocado assim o caráter problematizante da metodologia nas ciências sociais, as novas abordagens metodológicas – geradas do dinamismo das atividades práticas e analíticas dos sociólogos – procuram romper com a primazia do método sobre a realidade, partindo da complexa historicidade (quantitativa e qualitativa) da vida humana e de seus vieses subjetivos para, então, produzir métodos favoráveis à sua compreensão (e, por que não dizer, à sua transformação).

Sem receio de admitir a ideia de que a realidade social necessita de métodos próprios, embora não exclusivos, penso que, agora, há alguma virtude em responder se uma pesquisa científica tem uma “maneira certa” de ser feita, conforme apontado por Becker (1999). E isto, sim, me parece um problema prioritário para uma metodologia sociológica, uma vez que há muitas maneiras diferentes de se fazer pesquisa: nenhuma delas é a certa; nenhuma delas é errada. E, muitas delas, podem ser até complementares.

E quando estudamos pessoas, situações e organizações (como me propus a realizar ao longo desta tese), temos que alavancar (com uma desejável dose de imaginação e flexibilidade) abordagens metodológicas à medida que as circunstâncias exigem. Dizer isso significa embasar as nossas escolhas, fundamentalmente, na sensibilidade às exigências próprias do fenômeno social delineado, sem renunciar ao conhecimento dos limites e possibilidades que determinados métodos ou técnicas de pesquisa viabilizam.

Estes horizontes representam que não cheguei até aqui, por certo, sem me comprometer explicitamente com as ideias e com os autores enfatizados. Vocações científicas em Weber (escrita em 1919); imaginação sociológica em Mills (primeira edição de 1959); e inovação metodológica em Becker (originalmente publicado em 1993). Cada obra, curiosamente escrita em intervalos de quase quarenta anos entre si e a partir de um lugar e de um momento histórico específico, de modo original e complementar, me provocou a predisposição para experienciar como as questões (e tensões) da pesquisa podem ser urdidas no diálogo produtivo do conhecimento.

A despeito de suas particularidades, penso que os três autores – Weber, Mills e Becker – ao abordarem o problema do conhecimento sociológico, não lograram esmiuçá-lo no terreno da ciência, não abdicaram das próprias exigências

teóricas, tampouco trataram com descaso os aportes metodológicos. Se é legítimo destacar um ponto comum na leitura de tais obras, que me pareça essencial às diretrizes desta pesquisa, digo sem relutância: o valor dos processos para o conhecimento compreensivo do mundo social problematizado e o sentido das escolhas teóricas e metodológicas na feitura do trabalho sociológico.

Por essa razão, estou convencida de que não posso ir muito longe sem reafirmar uma vez mais o meu entendimento do caráter discutível, inacabado, histórico e processual do fazer ciência – o que se articula com a produção imaginativa e artesanal de quem a ela se dedica; da conexão dinâmica, rigorosa, crítica e inovadora entre dados empíricos e explicação teórica que a busca metodológica requer; e do compromisso com valores éticos e políticos de solidariedade, criatividade e responsabilidade que o conhecimento sociológico a que me refiro (e igualmente aspiro) se fundamenta.

E para enfrentar esses desafios talvez seja oportuno voltar a Weber (2002, p. 54), ainda em “Ciência como vocação”, quando diz:

(...) caso você deseje se defrontar com essa espécie de diabo, não será o caso de optar pela fuga, assim como acontece muito frequentemente nos dias atuais, mas será necessário examinar cuidadosamente os caminhos que trilha, para desvendar-lhe o poder e as limitações.

Enfrentemos, pois, “essa espécie de diabo” e os caminhos que trilhei nesta pesquisa para aduzir as possibilidades que a projetam e os limites que a cerceiam.

2.1 DESENHANDO A PESQUISA

A ideia de explicar os comos e os porquês dos dilemas da representação política nas relações sindicais do setor de telecomunicações no Paraná, na primeira década de privatização (1998-2008), nasceu de uma experiência viva em campo.

Ali, no Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná (SINTTEL-PR), acompanhei diretamente no ano de 2002 – quando finalizava a coleta de dados para a dissertação de mestrado – o fenômeno (até então inédito para aquele sindicato) do absenteísmo elevado nas assembleias deliberativas da categoria, da queda sucessiva no número de sindicalizados e do conflito aberto com um grupo significativo de empregados do teleatendimento.

Retomo a memória histórica daquele ano porque, sem dúvida alguma, ele foi o ponto cruz para o esboço inicial desta pesquisa. E, com efeito, esta origem empírica lhe definiu a roupagem: um estudo de caso (que chamarei de) *subsequente*, construído a partir de (novos) problemas detectados no processo final de minhas atividades práticas e analíticas empreendidas naquele campo, em estudo de caso predecessor.

Tipicamente, os estudos de caso são definidos pelos especialistas em metodologia²³ como um profundo e intenso trabalho de conhecimento de um fenômeno relativo a uma organização, grupo ou comunidade, a um indivíduo ou a uma família. Nas ciências sociais emerge, adaptado da tradição de pesquisa médica e psicológica (BECKER, 1999), sinalizando tanto a busca de interpretações convincentes para a elucidação de problemas sociais complexos, quanto à condição de elaborar teorias explicativas sobre proposições identificadas no caso.

A opção por este procedimento de pesquisa revela, aqui, a minha tentativa de uma compreensão mais abrangente da realidade percebida no SINTTEL-PR, tendo consciência das possibilidades, das exigências e das limitações que o caracterizam como estudo específico de uma totalidade (ainda que microsocial).

Consciência que se, de um lado, pode não propiciar o alcance da meta abrangente; de outro, me subsidia a prestar atenção às descobertas impremeditadas, a considerar as múltiplas (inter)relações que tensionam o contexto da representação política no sindicato investigado e a construir pressuposições embasadas em dados obtidos no campo.

Não raro esse estudo de caso exigiu, pela variedade e volume de material apurado (o qual apresentarei ao longo do capítulo), esforço analítico e metodológico. Este último, particularmente, em virtude de seu caráter único torná-lo suscetível à crítica das (im)possibilidades de generalização.

Todavia, em concordância com o que tem sido discutido mais abertamente pela socióloga Heloisa Martins²⁴, creio que os estudos desta natureza servem, de fato, à elaboração de explicações válidas ao próprio caso em foco. Portanto, seus resultados (sempre parciais) aplicam-se àquela realidade pesquisada. Mas podem

²³ Ver: Antonio Carlos Gil (2008); Eva Lakatos e Marina Marconi (2007); Robert Yin (2005), entre outros.

²⁴ Ver da autora especialmente o texto: Metodologia qualitativa de pesquisa. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 289-300, maio/ago. 2004.

também produzir, expandir ou generalizar esclarecimentos teóricos a respeito de estruturas sociais e regularidades processuais mais amplas.

A meu ver, o risco que se pode correr com os estudos de caso é a fragilização da análise do problema pela falta de uma sólida sustentação entre as interpretações teóricas que desenvolvemos e os dados empíricos que captamos. Diante desta anunciada preocupação, que pode comprometer a confiabilidade dos achados da pesquisa, procurei recorrer a alguns cuidados já dispostos pela própria literatura metodológica²⁵.

Quais sejam: preservá-lo como uma unidade social de caráter específico, diferente e complexo; examiná-lo no contexto socioeconômico e jurídico-político do qual faz parte; estudá-lo a partir de várias fontes de dados e de técnicas de coleta diversificadas; e analisá-lo pela estratégia da triangulação de dados e métodos.

Os cuidados dispensados aos dois aspectos iniciais – especificidade e contexto – situam teoricamente esse estudo no âmbito da relação micro (o particular) e macro (a conjuntura); e caracterizam o SINTTEL-PR e os dilemas da representação política em seu interior (o fenômeno) como totalidade única, mas historicamente contextualizada no presente e no passado (dimensão temporal) e na dinâmica de processos inter, intra e extra sindicais mais amplos (dimensão interacional).

Forçosamente, e em decorrência da natureza do problema exposto, os cuidados complementares – uso de múltiplas fontes de dados e técnicas de investigação; e utilização de triangulações de evidências oriundas das diferentes fontes coletadas – foram adotados, em termos metodológicos, para convergir as informações no sentido da análise e interpretação do fenômeno. A ambos dispensarei minha atenção, agora, procurando delineá-los na realidade empírica.

Enquanto procedimento de pesquisa, o estudo de caso se materializa, de fato, no campo. Somente ali, o problema para o qual procuro a resposta pode ser identificado, concretamente, por meio de dados, informações, documentos, pessoas. No campo, o estudo de um caso como o do SINTTEL-PR permite o acompanhamento e o registro de como os fatos ocorrem espontaneamente, a descoberta de novos elementos (ou variáveis) e os vínculos entre eles. Como esta pesquisa dirigiu-se a uma única organização, que comporta diferentes segmentos

²⁵ Sobre a temática, ver entre outros: Becker (1999); Minayo (2002); Martins (2004); Yin (2005); Lakatos e Marconi (2007); Gil (2008).

dentro de um setor abrangente (o de telecomunicações), denotou certa flexibilidade para a utilização de métodos e técnicas de coleta.

O SINTTEL-PR, um espaço ocupado por pessoas e grupos convivendo numa dinâmica de interação social, tornou-se o palco sobre o qual me debrucei, uma vez mais, para este (novo) estudo de caso. O desafio primeiro residiu na forma de (re)colocar-me na vida do sindicato por um determinado período para ver o que os funcionários e dirigentes faziam no cotidiano de suas atividades; perceber de que modo participavam dos eventos sindicais internos e externos; e analisar como se relacionavam com os trabalhadores e avaliavam as ações que executavam.

Contando com experiência anterior e conhecimento prévio dos principais dirigentes do sindicato, o meu reencontro com o SINTTEL-PR – após as situações presenciadas no ano de 2002 (e que suscitaram um novo interesse de pesquisa) – ocorreu em 15 de dezembro de 2007. O estudo desenvolvido como dissertação de mestrado – “Adeus ao sindicato? O sindicalismo diante das transformações no mundo do trabalho: o caso do setor de telecomunicações no Paraná” – facilitou o restabelecimento dos contatos.

Retornando, cinco anos depois, na condição de doutoranda e igualmente vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Paraná (UFPR), fui recebida de modo amistoso por funcionários mais antigos, cuja memória ainda guardara minha figura graças à constante presença em pesquisa já realizada.

Naquele primeiro dia, também obtive recepção semelhante do presidente e do secretário geral do sindicato. Os dois fizeram questão de me mostrar as modificações na estrutura física (que merecerão análise em capítulo posterior) e na organização administrativa dos cinco andares do edifício de Curitiba. Curioso para saber o motivo do meu retorno ao SINTTEL-PR, o presidente conversou de maneira reservada comigo. Aos poucos, fui esclarecendo as intenções da nova pesquisa e os procedimentos selecionados para desenvolvê-la.

Após me relatar, informalmente, sobre como ele via o contexto sindical daquele momento, e já convencido de que o estudo poderia atualizar dados à diretoria, o presidente me autorizou iniciar a pesquisa em janeiro do ano seguinte (2008) dentro dos dias e horários de minha disponibilidade.

Autorização extensiva à coleta de dados em documentos produzidos no sindicato (jornais, boletins, atas, estatutos, acordos coletivos, relatórios técnicos,

dados estatísticos, entre outros); e à observação das reuniões de diretoria, de assembleias gerais com os trabalhadores (no sindicato e em algumas empresas) e de negociações coletivas de acordos de trabalho, desde que os representantes das empresas e de outros sindicatos presentes concordassem. O presidente também me possibilitou o acesso aos funcionários e dirigentes do SINTTEL-PR da sede e do interior para futuras entrevistas e aplicação de questionários.

Pronto. Estavam oficialmente confirmadas as técnicas de investigação previstas no projeto: observação direta e entrevistas – tipicamente associadas aos estudos de caso; questionários, a serem aplicados aos diretores sindicais e aos trabalhadores de diferentes segmentos representados pelo sindicato; e a coleta de documentação por meio de fontes primárias e secundárias.

Antes, porém, de desenhar cada procedimento no conjunto da pesquisa, abro aqui um parêntese para destacar, nos termos do sociólogo Cruz Neto (2002, p. 55), de que a busca das informações pretendidas vai além do consentimento oficial obtido, tendo em vista que o processo está envolto “num jogo cooperativo, onde cada momento é uma conquista baseada no diálogo e que foge à obrigatoriedade”.

Ora, isto significa que as pessoas com as quais desejo consolidar uma situação de troca podem resistir à colaboração (mesmo face à autoridade maior) se não houver um envolvimento compreensivo e uma participação respeitosa do investigador em suas atividades diárias. Portanto, se, de um lado, a pesquisa de campo favorece o uso diversificado de fontes e técnicas; de outro, é no dia a dia desse trabalho que são criados e fortalecidos os laços firmados entre quem pesquisa e os envolvidos no espaço em estudo.

Princípio que permeou, a exemplo do trabalho antecedente, minha reaproximação do grupo de funcionários e de dirigentes sindicais antigos (os quais foram me apresentando aos novos) sediados em Curitiba e localizados nas quatro subsedes do interior: Ponta Grossa, Londrina, Maringá e Cascavel. Mas ainda havia um receio originado naquele final de 2007: como garantir que, passados cinco anos, os problemas percebidos no interlúdio das duas pesquisas ainda estivessem evidentes nas relações entre representantes e representados do SINTTEL-PR?

Para dirimir dúvidas sobre a validade, ou não, dos questionamentos orientadores deste estudo era preciso iniciar a coleta de dados no campo, combinando simultaneamente observação, entrevistas, questionários e registros documentais escritos.

2.1.1 Observações e entrevistas no campo

Com a porta reaberta à pesquisa pelo presidente do SINTTEL-PR, marquei as visitas sistemáticas semanais (de duas a três vezes, em média) à sede do sindicato em Curitiba a partir da segunda semana de janeiro de 2008. Até lá, dediquei-me durante um mês a afinar os instrumentos para a coleta de informações no sindicato: roteiros de entrevista, revisão dos questionários, fichas para leitura de documentos e formas de anotações no campo; além de configurar as abordagens relativas à análise do material (detalhadas no item 2.1.4).

Planejei, concomitantemente à busca de dados documentais no sindicato e ao agendamento das primeiras entrevistas (com o presidente e o secretário geral), observar as assembleias de trabalhadores convocadas pelos diretores sindicais para a deliberação de acordos coletivos de trabalho. A programação anual das assembleias já estava divulgada no calendário do sindicato e se iniciariam no final do mês de janeiro. Assim, fui organizando minha agenda para conciliar as diferentes técnicas para o levantamento de dados.

A imersão na rotina do sindicato durou cerca de 12 meses, de janeiro de 2008 a janeiro de 2009. No sentido de evitar maiores desgastes por minha intensa e extensa permanência na sede, em Curitiba, procurei cobrir momentos diferentes da semana, um número variado de eventos, lugares e membros da organização.

Essa alternância proporcionou a aceitação gradual de minha presença²⁶ pelos pesquisados e a disposição deles para falar e/ou responder às indagações dos meus instrumentos de pesquisa. Situação que foi se constituindo em elemento chave a uma inserção cada vez mais natural nas atividades sindicais como observadora. Cruz Neto (2002, p. 60, grifos do autor) expõe que:

A inserção do pesquisador no campo está relacionada com as diferentes situações de observação participante por ele desejada. Num polo, temos a sua *participação plena*, caracterizada por um envolvimento por inteiro em todas as dimensões da vida do grupo a ser estudado. Noutro, observamos um *distanciamento total de participação* da vida do grupo, tendo como prioridade somente a observação.

²⁶ Para um maior aprofundamento a respeito da aceitação do investigador por parte do grupo e da observação participante em pesquisa de campo, ver: CICCOURÉL, A. "Teoria e Método em pesquisa de campo". In: ZALUAR, A. (org.). **Desvendando máscaras sociais**. Rio de Janeiro: Francisco MOREIRA ALVES, 1980. p. 87-121.

A estratégia adotada por mim no sindicato situou-se entre os polos assinalados por Cruz Neto (2002). Quero dizer com isso que, dentro das variações desta técnica, meu papel foi o de participante observadora.

Nesta condição, estabeleci um vínculo restrito aos dias previstos à pesquisa de campo, desenvolvendo minha participação no cotidiano do grupo (dentro e fora da sede do sindicato) por meio da observação direta de reuniões, assembleias, audiências de conciliação, negociações coletivas, homologações de contratos de trabalho dos empregados, eleições sindicais, atendimento de demandas formais e espontâneas (QUADRO 1).

QUADRO 1 – EVENTOS OBSERVADOS NO CAMPO (2008)

Evento	Período	Quantidade
Homologações de rescisões de contratos de trabalho na sede do sindicato	Fevereiro/2008	05
Audiências de conciliação prévia entre trabalhadores e representantes de empresas, intermediadas pelos dirigentes do sindicato	Fevereiro e abril/2008	19
Manifestação espontânea direta de trabalhadores fora do sindicato (greve)	Fevereiro/2008	01
Manifestações espontâneas diretas de trabalhadores na sede do sindicato (ameaças de greve)	Fevereiro, abril e outubro/2008	03
Manifestações espontâneas indiretas de trabalhadores ao sindicato (<i>e-mails</i> ; telefonemas; abaixo assinado)	Março, julho e outubro/2008	07
Reuniões de diretoria executiva ampliada	Abril e setembro/2008	02
Negociações de acordos coletivos de trabalho (na sede do sindicato e em outros locais)	Julho, setembro, outubro e novembro/2008	05
Eleições sindicais	Outubro/2008	01
Assembleias gerais de trabalhadores realizadas em Curitiba	Janeiro a dezembro/2008	22

FONTE: A autora (2017)

A experiência contínua e intensiva com os eventos relacionados mereceu, de minha parte, registros específicos em diário de campo. Nele, pude anotar tanto o que capturei das observações sistemáticas, planejadas para extrair informações

dentro de um roteiro já estabelecido; quanto das observações assistemáticas, decorrentes de situações ocasionais presenciadas por mim.

No primeiro caso, delineado em um sentido mais diretivo, estruturei um roteiro básico (aberto à inserção de conversas informais e de vivências aparentemente insignificantes)²⁷ para detalhar as atividades rotineiras executadas pelos dirigentes e funcionários do sindicato durante o ano de 2008: homologações de rescisões trabalhistas; audiências de conciliação prévia; reuniões de diretoria; assembleias de trabalhadores; negociações coletivas; e eleições sindicais.

O acompanhamento das cinco seções de homologações rescisórias de contratos de trabalho, por exemplo, desenvolveu-se nas dependências da sede do sindicato em Curitiba no dia 25 de fevereiro daquele ano. Presenciei três seções de grupos por empresa, devido ao alto número de empregados demitidos naquele contexto; e duas individuais. Serviço que se destinava, até o período observado, exclusivamente aos empregados cujas empresas recolhiam a contribuição sindical anual ao SINTTEL-PR.

Dois objetivos guiaram-me a estas observações: registrar procedimentos formais e informais adotados pelos dirigentes e/ou funcionários do sindicato, enquanto atuavam face a face com empregados em condição demissionária; e perceber os tipos de situação com possibilidade de se manifestar, em grupos ou individualmente, a partir de falas e expectativas explícitas ou implícitas no ato de desligamento formal daqueles trabalhadores.

Direcionamentos semelhantes foram utilizados também para acompanhar, como observadora, as 19 audiências de conciliação prévia ocorridas nos meses de fevereiro e abril de 2008 em um espaço cedido por uma das empresas do setor de telecomunicações, no centro de Curitiba. Mediante formalização de um Termo de Conciliação Prévia (TCP), entre algumas empresas e o sindicato, as ações impetradas por trabalhadores contra as empresas eram avaliadas por dois prepostos: o patronal (representado pelo advogado ou funcionário do setor de recursos humanos da empresa) e o sindical (representado por dois secretários, que se alternavam semanalmente).

²⁷ Este roteiro básico, ou semiestruturado, incluiu: data, local, natureza da reunião/evento; número e perfil dos participantes (empresariais, dirigentes, trabalhadores, outros), pauta, itens debatidos, resultados, encaminhamentos e observações.

As audiências, reconhecidas legalmente, visavam promover a conciliação entre as partes, sem recorrência à Justiça do Trabalho (JT). Oportunidade rica para captar detalhes que poderiam se somar a outros momentos da pesquisa e oferecer conhecimentos à descrição e análise do problema estudado, além de estabelecer contatos com trabalhadores para possível aplicação de questionários.

Ainda no conjunto de observações de cunho sistemático, pude presenciar as duas reuniões semestrais ampliadas da diretoria executiva²⁸ do SINTTEL-PR agendadas para o ano de 2008: a primeira, ocorrida nos dias 04 e 05 de abril, em Guaratuba (litoral do Paraná); e a segunda, no dia 19 de setembro, na sede do sindicato em Curitiba.

Ambas convocadas, de acordo com o estatuto até então em vigor (2004), para discutir de modo ampliado com os dirigentes sindicais – oficialmente cerca de 58 – a prestação de contas de cada período, as negociações coletivas firmadas e em andamento, as ações judiciais pendentes, os planos de trabalho e as metas atingidas e as futuras. Na reunião de setembro de 2008, além de tais temáticas, foram colocadas em pauta as eleições sindicais em outubro do mesmo ano e a comemoração do cinquentenário do sindicato em janeiro de 2009.

Importante salientar que à primeira reunião, em Guaratuba, compareceram 39 dirigentes durante os dois dias, dos quais presenciei apenas o segundo dia²⁹. Já no segundo semestre, em Curitiba, a reunião ampliada da diretoria executiva contou com 26 participantes. Configurados como momentos especiais de reflexão a respeito das ações e dos desafios da prática sindical, minha participação em cada um deles permitiu a obtenção de informações a respeito de estratégias, tendências, consensos e dissensos entre parte dos membros da diretoria geral do sindicato.

Outra experiência chave da observação previamente organizada no campo, transformada em registro de dados e ideias acerca das relações do núcleo central da diretoria (presidente, tesoureiro e secretário geral) com outros atores, aconteceu quando, enfim, a oportunidade de participar de algumas negociações de acordos coletivos de trabalho surgiu no segundo semestre de 2008.

²⁸ Segundo o Estatuto do sindicato de 2004, em seu Artigo 014, § 10º., as reuniões de diretoria ampliada devem contar com a presença de todos os membros da Diretoria Executiva, Secretariado, Coordenação de Aposentados, Conselho Fiscal, Conselho Regional de Base, Delegados e Representantes Sindicais, titulares e suplentes, tendo direito a voto somente os diretores executivos titulares e os membros titulares da coordenação dos aposentados.

²⁹ Naquela ocasião, o presidente do sindicato (de forma inesperada) me solicitou que expusesse ao grupo ali presente os objetivos da minha pesquisa em andamento no SINTTEL-PR.

Acompanhei diretamente um terço das negociações realizadas em Curitiba (05/15): duas de natureza intersindical ou inter-regional, devido à participação conjunta de representantes do SINTTEL do Paraná e de Santa Catarina, cada uma com duas rodadas de negociação em dias específicos; e três de natureza estadual, em virtude da participação exclusiva dos diretores sindicais do Paraná, sendo que em apenas uma ocorreram duas rodadas distintas de negociação.

Tratando-se de um espaço predominantemente masculino, no qual, na maioria das vezes, era a única mulher presente, não tenho dúvidas de que, naquelas ocasiões, a minha condição feminina inibiu falas e expressões (digamos, mais livres) dos atores ali envolvidos. Devo acrescentar, considerando esta situação, a possibilidade de que os observados tenham procurado criar impressões favoráveis ou desfavoráveis diante do meu olhar, da minha escuta e de minhas anotações. Impressões merecedoras de cautela no crivo da análise.

Mas o planejamento traçado às observações sistemáticas abrangeu, também, as eleições sindicais efetuadas nos dias 27 e 28 de outubro de 2008. O evento me propiciou registrar tanto o processo prévio de articulação de nomes para a composição da chapa do grupo vigente, quanto os elementos estratégicos de afirmação (ou rejeição) de demandas e interações firmadas no interior e nas esferas circundantes do espaço sindical, isto é, federação e confederação.

O registro que realizei no primeiro dia de votação nas dependências de uma empresa de telefonia móvel, em Curitiba, contendo conversações diversas sobre a representação sindical não restritas ao momento eleitoral, evocou novas ideias com potencialidade para explorações diferentes. Exemplo disso foi o relato de que houve uma tentativa de organizar uma chapa opositora ao grupo oficial. A partir de tal informação, busquei contato com um dos líderes do movimento para uma entrevista – que não constava na programação original – realizada em janeiro de 2009.

Fechando a cortina das observações sistemáticas no campo, acompanhei diretamente 22 das 53 assembleias gerais de trabalhadores ocorridas em Curitiba, entre janeiro e dezembro de 2008. Os registros envolveram quatro segmentos de empresas de serviços de telecomunicações cujos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) eram, regularmente, efetivados com o SINTTEL-PR: doze assembleias de empresas de teleatendimento (*callcenters*); quatro de telefonia fixa; quatro de telefonia móvel; e duas de prestadoras de serviços (conhecidas como empreiteiras).

Embora ausente nas demais assembleias realizadas em Curitiba (e nas subsedes do interior do Estado), nos dias seguintes apurava com o presidente e o secretário geral do sindicato os dados relativos ao número de trabalhadores participantes, às discussões geradas e de como os dirigentes percebiam as demandas dos trabalhadores nas assembleias.

Em particular, o ponto de vista sobre os comportamentos dos empregados quando as assembleias eram conduzidas no sindicato, nas empresas e em auditórios independentes. Estes últimos, alugados em circunstâncias consideradas excepcionais com a finalidade de atender uma alta expectativa de comparecimento de trabalhadores (nem sempre concretizada). Os três espaços passaram a compor um arquivo, que me permitiu assinalar distinções e complementaridades entre as estratégias dos diretores sindicais e dos empregados das empresas.

Todavia, a observação direta no trabalho de campo não se limitou à forma sistemática apenas. Um ano de participação na rotina do SINTTEL-PR, colocou-me no epicentro de experiências impremeditadas. Isto é, sem qualquer determinação previamente definida por mim sobre os aspectos relevantes a serem observados.

Caracterizada, em termos metodológicos, como observação assistemática pelo fato de recolher situações da realidade pesquisada no momento em que se desenvolvem (e sem a utilização planejada de roteiros), esta modalidade me possibilitou – passados seis anos da primeira pesquisa – registrar atitudes confrontacionistas de determinados grupos de trabalhadores *no e em relação ao* sindicato.

Tipificadas, nesse estudo de caso, como *manifestações espontâneas diretas* e *manifestações espontâneas indiretas*, tais comportamentos e atitudes evidenciaram, enfim, alguns dos problemas percebidos no ano de 2002. Utilizo a expressão “espontânea” como indicativa de ações que emergiram de alguns grupos de trabalhadores, alheias à diretividade sindical.

As manifestações espontâneas diretas foram compreendidas aqui como aquelas em que, a exemplo do observado anteriormente, certos grupos de empregados pressionaram de modo direto e incisivo os diretores do SINTTEL-PR no sentido de adotarem posicionamentos de confronto diante das empresas, especialmente deflagrando greves.

Dois subconjuntos compõem as manifestações espontâneas diretas identificadas a partir destas observações: as ocorridas dentro do sindicato, em

fevereiro e outubro de 2008, durante o período de minha permanência no local; e a que se materializou na própria empresa, após desentendimentos diretos com os dirigentes sindicais, em fevereiro de 2008. Em ambos os casos, sem apoio oficial do sindicato.

Integram ainda esse quadro de observações, digamos “acidentais”, as manifestações espontâneas indiretas que os trabalhadores de diferentes segmentos – empresas de teleatendimento e de prestação de serviços técnicos – protagonizaram nos meses de março, julho e outubro de 2008. Refiro-me aos protestos, abaixo-assinados e ameaças de paralisações dirigidas ao sindicato por meio de ligações telefônicas, *e-mails* e correspondência impressa.

Mas se, de um lado, o processo de observação assistemática³⁰ no SINTTEL-PR ofereceu vantagens como a coleta de dados acerca de um conjunto variado de atitudes comportamentais e a evidência de aspectos não constantes nos roteiros de observação sistemática; por outro, também apresentou limitações.

A primeira delas: pela natureza imprevisível de tais fenômenos, outros dois fatos correlatos acontecidos naquele ano não puderam ser observados por mim devido estar ausente do sindicato. E a segunda: por se tratar de eventos com duração variável, enquanto acompanhava na parte da tarde a manifestação espontânea de trabalhadores na sede do sindicato, iniciava-se, fora deste âmbito, a paralisação de outro grupo de trabalhadores em uma empresa de telefonia fixa.

Por essas razões, simultaneamente à observação direta apliquei entrevistas a alguns membros do sindicato³¹ (e, posteriormente, questionários aos dirigentes e trabalhadores). Situada no trabalho de campo como o procedimento mais usual de coleta de informações sobre determinadas temáticas, a entrevista reforça a relevância da linguagem e do significado da fala, permitindo a obtenção de dados objetivos e subjetivos. (CRUZ NETO, 2002).

³⁰ O sociólogo argentino Ezequiel Ander-Egg (1978) refuta a ideia de que a observação de tipo assistemática seja totalmente casual, visto que, para se alcançar resultados considerados válidos, é necessário estabelecer um mínimo de controle e de interação. Posicionamento com o qual concordo. Para uma leitura mais aprofundada sobre essa técnica, ver a terceira parte da obra deste autor: **Introducción a las técnicas de investigación social para trabajadores sociales**. 7. ed. Buenos Aires: Humanitas, 1978.

³¹ Saliento que, para a reconstrução histórico-política do sindicato e das experiências de ações coletivas anteriores à privatização dos serviços de telecomunicações, apresentada no segundo capítulo desta tese, foram utilizadas partes dos depoimentos de seis entrevistados do ano de 2002: quatro ex-presidentes (cobrindo desde a primeira diretoria até a última da *Biqueira de Aço*), um dos primeiros membros fundadores do sindicato e o advogado, que prestou serviços ao SINTTEL-PR durante 44 anos.

A intenção inicial era concentrar o foco no núcleo central de diretores executivos, em torno de cinco nomes. No entanto, na medida em que a pesquisa foi demandando conhecimento especializado sobre dados e tomada de decisões institucionais, passei a selecionar atores de posições hierárquicas diferentes para obter as informações que julgava serem necessárias. Com isso, utilizei como critério de fundo para as entrevistas a função específica desempenhada por eles na estrutura administrativa e organizacional do sindicato.

Ao final do processo, foram realizadas por mim onze entrevistas semiestruturadas, sendo: quatro com diretores sindicais da terceira gestão pós-privatização³² (duas em profundidade, respectivamente com o Presidente e o Secretário Geral; e as outras duas com o Coordenador dos Aposentados e o dirigente responsável pelo Setor de Homologações de contratos de trabalho)³³; seis com funcionários do sindicato (advogado, assessora de negociações coletivas, assessora de homologações, assessora da Comissão de Conciliação Prévia, assistente social e assistente contábil); e uma entrevista com um trabalhador membro da base sindical³⁴. Nenhum dos depoentes com menos de cinco anos de atuação no sindicato.

Todas as entrevistas ocorreram em Curitiba e foram gravadas, mediante consentimento prévio, perfazendo 19 horas de relatos registrados. A duração variou entre 30 minutos (as mais curtas) e 6h e 30min (as mais longas). Os roteiros foram diferenciados, segundo a condição do entrevistado, e se pautaram por questões que visavam abranger as atividades de cada um deles, e as informações sobre a organização e o movimento sindical das três gestões do SINTTEL-PR (1999-2001; 2002-2004; 2005-2008) na primeira década de privatização do setor de telecomunicações brasileiro.

Os depoimentos obtidos foram transcritos por mim e por uma ajudante contratada, organizados em temas e tomados como discursos específicos, embora o bloco de questões acerca da avaliação do período e da ação sindical tenha sido comum a todas as entrevistas, com o objetivo de permitir o cruzamento de respostas

³² Referenciados na pesquisa pela função ou cargo que ocupavam no sindicato, sendo: “o Presidente”; “o Secretário Geral” e assim por diante.

³³ Ressalto que, originalmente, o Tesoureiro do sindicato concederia uma entrevista para a pesquisa, mas declinou do convite um pouco antes da data prevista, indicando em seu lugar a assistente contábil. No entanto, ele se disponibilizou mais tarde a responder o questionário.

³⁴ Esta foi a única entrevista efetuada em janeiro de 2009, após o depoimento de um dos dirigentes sindicais a respeito da tentativa de composição de uma chapa opositora nas eleições do final do ano de 2008, liderada por esse trabalhador membro da diretoria de base do sindicato.

durante a análise. Os relatos serviram também para a reconstituição histórico-política do sindicato e de suas experiências de ações coletivas no período investigado. Como bem salientou Minayo (1998, p. 110):

O que torna a entrevista instrumento privilegiado de coleta de informações para as ciências sociais, é a possibilidade de a fala ser reveladora de condições estruturais, de sistemas de valores, normas e símbolos e, ao mesmo tempo, ter a magia de transmitir, através de um porta-voz, as representações de grupos determinados, em condições históricas, socioeconômicas e culturais específicas.

Ao mostrarem dúvidas e oscilações no discurso, as entrevistas permitiram indicar a dinâmica da organização e do movimento sindical do SINTTEL-PR, tanto pelo que apresentaram de reveladoras, quanto pelo que deixaram de dizer. Por meio desse procedimento, dados objetivos (como estatísticas e censos produzidos no sindicato) e subjetivos (valores, atitudes e opiniões) passaram a ampliar, de maneira complementar às observações, as possibilidades de um entendimento melhor dos fatores que influenciavam sentimentos e condutas dos dirigentes e dos funcionários do sindicato no cotidiano vivenciado.

Paralelamente às entrevistas e às observações diretas (sistemáticas e assistemáticas), surgiu como estratégia igualmente essencial para atender aos propósitos de apreensão dos dilemas de representação política nas relações sindicais do SINTTEL-PR, no ano de 2008, a utilização de outro instrumento de investigação em minha pesquisa: o questionário.

2.1.2 O questionário na pesquisa do SINTTEL-PR

No vocabulário metodológico de pesquisa, diferentemente da entrevista – considerada um procedimento intensivo de coleta de dados no campo – o questionário é identificado como um instrumento de observação direta extensiva (MARCONI E LAKATOS, 1996), tanto pela abrangência maior de informantes que envolve, quanto pela combinação de categorias variadas de perguntas que o constitui.

Na pesquisa do SINTTEL-PR, optei pelo questionário em função de tais características e o utilizei com a finalidade de levantar informações mais amplas e exaustivas relacionadas aos dois grupos chave do estudo: o de diretores executivos sindicais e o de trabalhadores das empresas de telecomunicações representados

pelo sindicato. Especificidade que me conduziu à elaboração de dois modelos de questionários (Apêndice 1 e Apêndice 2), previstos para captar igualmente dados de natureza objetiva (idade, sexo, renda, estado civil, naturalidade, entre outros); comportamentos e ações do presente e do passado; e opiniões sobre assuntos pertinentes ao problema em estudo.

Ambos estruturados em dez blocos divididos nas seguintes temáticas: a) Bloco I – Dados de identificação; b) Bloco II – Conhecimento sobre o sindicato; c) Bloco III – Conhecimento sobre a base e as empresas; d) Bloco IV – Representação e participação; e) Bloco V – Avaliação do sindicato e da política sindical; f) Bloco VI – Estado, legislação e sindicato; g) Bloco VII – Sindicato e partidos políticos; h) Bloco VIII – Sindicato, patronato e negociações coletivas; i) Bloco IX – Reestruturação produtiva, reorganização do trabalho e ação sindical; j) e Bloco X – Cultura política.

Esta configuração, adotada nos dois modelos de questionário, visou à possibilidade de comparar respostas e opiniões entre representantes (diretores executivos) e representados (trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados) do SINTTEL-PR. Mas se, de um lado, a busca por uma estrutura comum aos dois modelos revela a intenção de estabelecer comparações; de outro, as particularidades de cada grupo produziram a necessidade de algumas diferenciações em determinados blocos temáticos.

Neste sentido, no modelo de questionário dos trabalhadores representados pelo SINTTEL-PR não compõem o bloco temático I – Dados de identificação – as letras e, f, g, h, i, j, k da pergunta 1, as quais se referem a informações específicas sobre o tipo de vínculo do diretor com o sindicato. Ainda no modelo de questionário dos trabalhadores, os blocos temáticos II e III foram organizados conjuntamente tendo em vista que as questões 11, 11.a, 14, 15, 16, 17, 19.c e 20, elaboradas para captar o grau de conhecimento dos diretores executivos sobre os órgãos e atividades administrativas do sindicato em que atuam, não se adequavam aos trabalhadores.

Resultado: o modelo de questionário respondido pelos diretores executivos do sindicato totalizou 91 perguntas; enquanto o modelo de questionário aplicado aos trabalhadores das empresas de telecomunicações representados pelo SINTTEL-PR somou 82 questões. Em ambos os casos, porém, os tipos de perguntas elaboradas obedeceram aos mesmos critérios (QUADRO 2).

QUADRO 2 – DISTRIBUIÇÃO DE PERGUNTAS NOS QUESTIONÁRIOS DOS DIRETORES EXECUTIVOS DO SINTTEL-PR E DOS TRABALHADORES DO SETOR

TIPOS DE PERGUNTAS	QUESTIONÁRIO DOS DIRETORES EXECUTIVOS	QUESTIONÁRIO DOS TRABALHADORES
a) Perguntas abertas com variáveis mistas (numéricas e categorizadas) para preenchimento de dados de identificação do participante (pessoais, sindicais e profissionais)	04	02
b) Perguntas fechadas de natureza binária ou dicotômica, cujas respostas se opõem, com opção NS/NR (Não sabe/Não respondeu)	09	07
c) Perguntas fechadas de natureza binária ou dicotômica, complementadas por questionamentos (como, por que, quais, de que forma, entre outros)	09	09
d) Perguntas estruturadas na forma de múltipla escolha fechada com possibilidade de assinalar uma ou mais de uma alternativa	08	12
e) Perguntas estruturadas na forma de múltipla escolha fechada com direito à discordância, mediante marcação da opção “outra”	36	32
f) Perguntas estruturadas na forma de múltipla escolha fechada, em que as alternativas são apresentadas em escala para avaliação	14	10
g) Perguntas estruturadas na forma de múltipla escolha fechada, em que as alternativas são apresentadas em escala para avaliação, complementadas por questionamentos (por que)	08	07
h) Perguntas organizadas na forma de múltipla escolha fechada, em que as diferentes afirmativas são apresentadas em escala Likert ³⁵ , nas quais os extremos (dis)cordando totalmente sem ressalvas separam as alternativas com ressalvas (concordância/discordância), mediadas pela opção “neutra”, isto é, se na opinião dos respondentes a afirmativa é irrelevante ao movimento sindical	03	03
TOTAL	91	82

FONTE: A autora (2017)

³⁵ A escala de Likert leva o nome de Rensis Likert (1903-1981), psicólogo estadunidense que, em 1932, inventou o método para medir as atitudes e comportamentos de um entrevistado por meio das seguintes variáveis: a) o nível de concordância de uma afirmação; b) a frequência com que determinada atividade é realizada; c) o grau de importância atribuída a uma atividade específica; d) a avaliação de um serviço, produto ou instituição; e) e a probabilidade de realização de ações futuras. Cf. LIKERT, R. A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**. n. 140, p. 44-53, 1932.

Para os propósitos desta pesquisa, foram alteradas somente as perguntas a respeito de dados específicos do perfil de cada conjunto de participantes, sem comprometer as questões estruturantes dos eixos temáticos comuns aos dois modelos.

Caracterizados, portanto, como instrumentos de natureza mista por incluírem perguntas abertas e fechadas (estas últimas em número bem maior no sentido de permitir a elaboração de tabelas), os questionários foram construídos sob a lógica de blocos temáticos sequenciados de forma gradual – dos mais gerais aos mais específicos – e com alternância entre questões pessoais, opinativas e simples.

Em sua fase de desenvolvimento, os protótipos originais passaram por dois pré-testes realizados por mim a um conjunto de três diretores e cinco trabalhadores (subamostra) com o intuito de conhecer suas limitações e ambiguidades. Após as análises preliminares, foi possível revisar, suprimir e desmembrar algumas questões, especialmente no formulário dos trabalhadores, incluindo um campo aberto na pergunta 82 (grau de confiança) para o participante justificar sua resposta. Também acrescentei instruções mais claras sobre o anonimato dos respondentes e reorganizei em forma de alternativas fechadas as questões do bloco II e III para os casos de autopreenchimento ocorridos, exclusivamente, entre os trabalhadores.

A aplicação das duas versões finais do questionário abrangeu o período de nove meses, ou seja, de abril de 2008 a janeiro de 2009, e atingiu os dois grupos alvo da pesquisa: I) os diretores executivos do SINTTEL-PR; II) e os trabalhadores em empresas de telecomunicações da base representada pelo sindicato no Estado do Paraná.

No primeiro grupo alvo, a delimitação da pesquisa aos diretores executivos da sede (Curitiba) e das subsedes do sindicato no Estado do Paraná (Ponta Grossa, Londrina, Maringá e Cascavel), distribuídos entre sete membros titulares ativos e dois aposentados, justifica-se pelo fato de concentrarem-se *formalmente* – de acordo com o Artigo 14 do estatuto em vigor³⁶ – e *politicamente* nestes representantes tanto a organização da estrutura administrativa e patrimonial do sindicato; quanto à condução direta dos assuntos e das questões sindicais. Competindo aos nove

³⁶ O Artigo 14 do estatuto vigente (2004) define a Diretoria Executiva como o órgão responsável por representar, organizar, administrar, coordenar e deliberar com direito à voto sobre as questões pertinentes à atividade sindical.

diretores a tarefa de definir os objetivos e os meios da ação política; em outras palavras, de influenciar os comportamentos de ordem coletiva.

Na realidade, por exigência do estatuto vigente até o final da pesquisa, o quadro de representantes legais do sindicato era composto por 58 membros titulares e suplentes eleitos para um mandato de quatro anos. Deste universo, dezoito pertenciam à Diretoria Executiva (sendo nove titulares e nove suplentes); dez formavam o Secretariado (com cinco titulares e cinco suplentes); seis faziam parte do Conselho Fiscal (três titulares e três suplentes); e vinte e quatro integravam o Conselho Regional de Base, composto por delegados de diferentes empresas com as quais o SINTTEL-PR mantinha Acordo Coletivo de Trabalho. Todos previamente definidos na chapa inscrita e vencedora do processo eleitoral de 2004.

Convém ressaltar que, do total de representantes legais, doze eram aposentados vinculados à Associação dos Aposentados da TELEPAR (ASTELPAR), cuja presença nas instâncias do sindicato decorreu do apoio maciço dado às chapas vencedoras dos pleitos de 2002 e 2004. No entanto, com exceção dos dois membros que atuavam na Diretoria Executiva, os outros não possuíam qualquer envolvimento substancial com o sindicato, embora fossem convocados para as reuniões ordinárias e para as eleições previstas no estatuto.

Desse modo, os questionários foram aplicados por mim³⁷ a todos os membros titulares³⁸ da Diretoria Executiva do SINTTEL-PR eleitos e atuantes na gestão 2005-2008, sendo sete realizados em Curitiba, um em Ponta Grossa e um em Londrina. Especificamente, pela ordem hierárquica de funções, responderam ao instrumento de pesquisa: o Presidente, o Tesoureiro, o Secretário Geral, o Diretor de Organização Sindical, o Diretor de Formação Sindical, o Diretor de Relações Intersindicais, o Diretor de Políticas Sindicais Regionais e os dois representantes titulares da Coordenação dos Aposentados.

³⁷ Em geral, o questionário é definido como um instrumento de coleta de dados, que deve ser enviado aos respondentes para preenchimento sem a presença do pesquisador. Mas, no sentido de evitar um baixo retorno (em média, calculado em 25% dos questionários expedidos), um preenchimento incompleto, evasivo ou por terceiros, além de devolução tardia, apliquei diretamente o questionário aos nove diretores executivos do SINTTEL-PR. Prática que, a rigor, é atribuída ao instrumento *formulário* de coleta de dados. Sobre tais distinções, ver: MARCONI e LAKATOS, 1996; BARROS e LEHFELD, 1999; entre outros.

³⁸ Os membros suplentes da Diretoria Executiva estiveram ausentes da aplicação do questionário, tendo em vista que, no período investigado, nenhum deles foi convocado para substituir os titulares nas reuniões sindicais, tampouco compareceu às demais atividades desenvolvidas na entidade.

Enquanto no grupo dos representantes sindicais, a pesquisa recolheu nove questionários; entre os trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados representados pelo SINTTEL-PR, o resultado da aplicação, entre abril de 2008 e março de 2009, totalizou 143 questionários de 13 empresas de telecomunicações da gestão 2005-2008. Gestão que finalizava a primeira década de privatização do sistema de telecomunicações brasileiro e uma década do mesmo presidente (e de seu núcleo central de diretores) à frente do sindicato.

Desse total de questionários aplicados em Curitiba, São José dos Pinhais, Ponta Grossa e Londrina, 98 resultaram de minha atuação direta com os participantes; e 45 foram respondidos pelos próprios trabalhadores com encaminhamento posterior a mim. Importante destacar que, embora minha intenção fosse aplicar pessoalmente todos os questionários, esse objetivo tornou-se inviável em Londrina (onde permaneci por três dias) e em algumas empresas sediadas em Curitiba devido ao curto espaço de tempo que tais empregados dispunham para esse fim. Mesmo receosa quanto à possibilidade de baixo índice de preenchimento dos questionários, todos foram devolvidos pelos trabalhadores que se propuseram a responder o instrumento de pesquisa.

E como obtive o número de 143 pesquisados?

No início do ano de 2008, quando foi restabelecido o contato com o presidente do SINTTEL-PR para o desenvolvimento da pesquisa de campo, o sindicato representava em todo o Estado uma base calculada pela diretoria executiva de 14.304 trabalhadores em 33 empresas com Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), distribuída em cinco segmentos: a) onze empresas de *callcenters*; b) dez empresas prestadoras de serviços de telefonia em geral; c) três empresas provedoras de serviços; d) cinco empresas de telefonia fixa; e) e quatro empresas de telefonia móvel.

Dentro desta representação formal de 14.304 trabalhadores, 1.172 eram sindicalizados (8,2%) e 13.132 (91,8%) de não sindicalizados. Ainda no conjunto dos sindicalizados deveriam ser acrescidos, de acordo com a diretoria: 1.122 aposentados (intitulados “sócios remidos”, predominantemente da antiga TELEPAR, com forte peso nas assembleias e eleições sindicais, além de uma dezena deles participar da gestão 2005-2008) e 148 sócios avulsos, vinculados exclusivamente à rede de convênios médicos, odontológicos, educacionais, farmacêuticos e de lazer da entidade, totalizando, portanto, 2.442 filiados.

Considerando o meu objetivo de coletar dados entre sindicalizados e não sindicalizados dos segmentos de telecomunicações atendidos pelo SINTTEL-PR, os critérios de inclusão no universo potencial de trabalhadores participantes do questionário foram:

a) ser empregado(a) sindicalizado(a) ou não sindicalizado(a) de empresa de telecomunicações dos segmentos representados legalmente pelo SINTTEL-PR, conforme Artigo 001 (e respectivos parágrafos) do estatuto vigente, *com* Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) estabelecido com o sindicato durante a gestão 2005-2008;

b) ser membro associado do SINTTEL-PR, na qualidade de trabalhador aposentado (“sócio remido”) de empresa de telecomunicações dos segmentos representados legalmente pelo sindicato, regido por Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) específico, conforme Artigo 004 do estatuto em vigor, durante a gestão de 2005-2008.

E os critérios de exclusão foram, respectivamente:

a) ser empregado(a) de empresa de telecomunicações dos segmentos representados legalmente pelo SINTTEL-PR, conforme Artigo 001 (e respectivos parágrafos) do estatuto vigente, *sem* Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) estabelecido com o sindicato durante a gestão 2005-2008.

b) ser membro associado (“avulso”) do SINTTEL-PR na ativa, na qualidade de trabalhador aposentado e/ou vínculo empregatício com empresa *fora* da base de representação legal do sindicato, conforme Artigo 004 do estatuto em vigor, durante a gestão 2005-2008. Isto é, associados exclusivos dos planos de convênios e serviços prestados pelo sindicato, sem qualquer atuação nas atividades sindicais.

Em termos quantitativos, excluindo-se, portanto, os 148 sócios avulsos, a amplitude geral da pesquisa correspondia, em fevereiro de 2008, a 2.294 trabalhadores sindicalizados – cujas listagens se encontravam incompletas e desatualizadas em relação a dados individuais –; e 13.132 trabalhadores não sindicalizados, aproximadamente 90% desconhecidos – embora legalmente representados – pelos diretores executivos do sindicato. Fatos que tornavam urgente a definição do tamanho e da qualidade da amostra sobre a qual a aplicação do questionário deveria incidir.

Por se tratar de um estudo de caso eminentemente qualitativo, “que privilegia a análise de micro processos, através do estudo de ações sociais individuais e grupais” (MARTINS, 2004, p. 292), com a finalidade de elaborar inferências e interpretações para uma realidade complexa, a opção pela amostragem não probabilística tornou-se a mais apropriada.

Ao contrário da amostra probabilística, cuja delimitação do universo alvo da pesquisa apoia-se em cálculo estatístico visando à representatividade e à generalização dos resultados analisados; os propósitos da amostragem não probabilística em um estudo de caso qualitativo são os de explorar, descrever e explicar as características e percepções de um ou mais grupos que, a partir das informações disponíveis e de uma seleção intencional, possa ser considerado representativo da população estimada. Representativo, mas não generalizável, pois reconheço, nesta perspectiva, que os resultados apresentam validade para aquele grupo específico dentro daquele contexto específico.

Definida, então, a amostragem não probabilística como a que melhor se adequava aos objetivos da pesquisa e às circunstâncias do SINTTEL-PR, o procedimento seguinte foi determinar qual (ou quais) forma(s) a ser(em) adotada(s) dentro da tipologia não probabilística. Nesse caso, o total de 143 questionários respondidos pelos trabalhadores de 13 empresas com as quais o sindicato mantinha Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs), entre 2008 e 2009, decorreu da combinação concomitante de três formas intencionais de amostragem não probabilística: a) por seleção racional; b) por conveniência; c) e por cadeias de referência.

Pois bem. No sentido de garantir a participação de trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados dos cinco segmentos representados legalmente pelo SINTTEL-PR, na gestão 2005-2008, elaborei um quadro geral – a partir de informações dos assessores sindicais – com as 33 empresas distribuídas por segmentos do setor de telecomunicações no Paraná, indicando para cada empresa o número total de empregados e o número específico de filiados e não filiados (homens e mulheres) do sindicato.

Esse mapeamento possibilitou, de um lado, aplicar na pesquisa a técnica de seleção racional por segmentos, como o primeiro critério de amostragem não probabilística; e, por outro lado, imprimir intencionalmente alguma estratificação à amostra, permitindo abranger diferentes grupos de trabalhadores dos quais se desejava captar impressões e opiniões.

Selecionados os cinco segmentos alvo de trabalhadores da amostra³⁹ – *callcenters*; prestadoras de serviços de telefonia em geral; provedoras de serviços; telefonia fixa; e telefonia móvel –, o passo seguinte foi a definição de como chegar a esse empregado. Na ausência de registros individuais a respeito da grande maioria desse grupo, optei tanto pelo critério por conveniência (em função da facilidade de acesso inicial a alguns trabalhadores), quanto pela amostragem por cadeias de referência, também conhecida como “bola de neve” (*snowball*).

Na metodologia qualitativa, a amostragem em “bola de neve” (*snowball*) é recomendada quando se pretende estudar grupos difíceis de serem contatados ou conhecidos previamente; quando se objetiva identificar pessoas com o perfil desejado e que se encontram localizadas em ambientes e setores diversificados ou em áreas extensas; e quando se busca a expansão da rede de contatos estabelecida inicialmente pelo(a) pesquisador(a). Nas palavras de Becker (1999, p. 155):

Essa estratégia resolve o problema de acesso de forma conveniente: pelo menos se conhece alguém que pode ser observado ou entrevistado, e pode-se tentar fazer com que este indivíduo o apresente a outros e seja seu fiador, desse modo deflagrando uma espécie de amostragem em bola de neve.

Como os argumentos expostos para a utilização da amostragem em “bola de neve” relacionam-se diretamente com as características da população alvo deste estudo de caso, procurei organizar uma rede primária de contatos no sentido de chegar aos trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados dos cinco segmentos por meio de documentos e de informantes chave, nomeados “sementes”⁴⁰.

As “sementes informantes” desta fase da pesquisa foram alguns diretores e funcionários do sindicato, os delegados regionais de base nas empresas e os empregados participantes das assembleias de pauta e de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) no SINTTEL-PR, as quais pude acompanhar. Estes últimos tornaram-se os integrantes iniciais da amostra e a principal fonte de geração de cadeias sucessivas de referência a trazer novos informantes à pesquisa, além de repassarem o questionário a outros indicados por eles próprios.

³⁹ A identificação dos cinco segmentos – *call centers*; prestadoras de serviços de telefonia em geral; provedoras de serviços; telefonia fixa; e telefonia móvel – obedeceu ao critério utilizado pela própria diretoria executiva para categorizar a ampla base de representação do SINTTEL-PR.

⁴⁰ Na amostragem em “bola de neve” (*snowball*), as “sementes” designam os primeiros selecionados por conveniência a integrar a amostra, mas também os primeiros informantes chave a indicar novos contatos, a partir de sua rede pessoal. Para maiores detalhes, cf. BECKER, H. **Métodos de pesquisa em ciências sociais**. 4. ed. São Paulo: Hucitec, 1999.

Uma vez localizados, o número de trabalhadores a responder esse instrumento de pesquisa pode crescer, dentro do prazo de doze meses destinado a toda coleta de dados no campo, e atingir 143 informantes de 13 empresas dos quatro segmentos representados pelo SINTTEL-PR, totalizando 36 sindicalizados (25% da amostra) e 107 de não sindicalizados (75% da amostra). Abro aqui um parêntese a respeito do processo de configuração do tamanho e da qualidade da amostra para destacar dois aspectos.

O primeiro refere-se ao alcance da amostra a quatro dos cinco segmentos do setor de telecomunicações representados pelo SINTTEL-PR, ficando ausente da aplicação do questionário os trabalhadores de três empresas provedoras de serviços. Apesar dos esforços para identificar e estabelecer contato com tais empregados por meio dos diretores, o não comparecimento às reuniões convocadas ao longo do ano de 2008 e a falta de dados relativos a esse grupo de 40 trabalhadores pelo sindicato – todos não sindicalizados – impossibilitou o acesso a potenciais integrantes desse segmento.

O segundo aspecto trata do limite quantitativo do conjunto de componentes da amostra, finalizado em 143, quando se atingiu o ponto de saturação da cadeia de referências no período estipulado à coleta de dados. Isto significa que a possibilidade de extensão da amostra estava condicionada à extensão do tempo de coleta da pesquisa. E isto se tornou inviável.

Não obstante a presença destas limitações na pesquisa, devo, porém, frisar que a amostragem em “bola de neve”, associada às amostragens por seleção racional e por conveniência, proporcionou a obtenção de informantes sindicalizados e não sindicalizados originários de empresas diversas, além da aproximação a redes de perfis e de percepções mais plurais.

No segmento dos *Callcenters*, por exemplo, das onze empresas que formalizavam Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato no ano de 2008, o instrumento de pesquisa foi respondido por 28 trabalhadores – sendo cinco sindicalizados e 23 não sindicalizados – de quatro das empresas com maior número de empregados no Estado do Paraná, aqui identificadas como: Empresa CC 1 (*Callcenter* 1); Empresa CC 2 (*Callcenter* 2); Empresa CC 3 (*Callcenter* 3); e Empresa CC 4 (*Callcenter* 4). Tais empresas, em conjunto, correspondiam naquele ano a cerca de 67% do setor de empresas de *Callcenters* representadas legalmente pelo SINTTEL-PR. (TABELA 1).

TABELA 1 – QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS TRABALHADORES SINDICALIZADOS E NÃO SINDICALIZADOS DO SEGMENTO DE CALLCENTERS POR EMPRESA

Empresa	Nº. de Questionários Respondidos			Nº. de Trabalhadores		
	Sindicalizados	Não Sindicalizados	Total	Sindicalizados	Não Sindicalizados	Total
CC 1	3	7	10	34	419	453
CC 2	1	8	9	308	3.523	3.831
CC 3	1	4	5	28	304	332
CC 4	0	4	4	5	569	574
Total	5	23	28	375	4.815	5.190

FONTE: A autora (2008)

A despeito de abranger o maior número de trabalhadores representados pelo sindicato e de se caracterizar pela alta pressão exercida nos diretores executivos do SINTTEL-PR durante as assembleias⁴¹, a formação da amostragem em “bola de neve” neste setor foi a que exigiu maior empenho durante a coleta de dados. Especialmente pela baixa predisposição de seus integrantes a participarem da pesquisa.

Por sua vez, no segmento de empresas Prestadoras de Serviços de Telefonia em geral, o questionário contou com a participação de 31 trabalhadores distribuídos em três das dez empresas com as quais o sindicato negociava Acordo Coletivo de Trabalho. Do total de informantes da pesquisa, três na condição de sindicalizados (neste caso, a amostra capturou os três únicos trabalhadores sindicalizados de todo o segmento) e vinte e oito de não sindicalizados.

Embora fosse considerado pelos diretores executivos do SINTTEL-PR como o conjunto mais desafiante à ação sindical – por constituir uma base pulverizada em inúmeras pequenas empresas terceirizadas e quarteirizadas em Curitiba, na região metropolitana e nas principais cidades do interior – com alta rotatividade de trabalhadores e muito resistente à sindicalização, este foi o segmento com maior celeridade na configuração das cadeias de referência.

A tabela 2 detalha a amostra coletada nas três empresas denominadas na pesquisa como: PS 1 (Prestadora de Serviços 1); PS 2 (Prestadora de Serviços 2); e PS 3 (Prestadora de Serviços 3).

⁴¹ A baixa participação desse grupo no preenchimento do questionário foi compensada, em parte, pela alta participação destes trabalhadores nas assembleias observadas por mim.

TABELA 2 – QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS TRABALHADORES SINDICALIZADOS E NÃO SINDICALIZADOS DO SEGMENTO DE PRESTADORAS DE SERVIÇOS POR EMPRESA

Empresa	Nº. de Questionários Respondidos			Nº. de Trabalhadores		
	Sindicalizados	Não Sindicalizados	Total	Sindicalizados	Não Sindicalizados	Total
PS 1	3	13	16	3	232	235
PS 2	0	7	7	0	-*	-*
PS 3	0	8	8	0	73	73
Total	3	28	31	3	305	308

FONTE: A autora (2008; 2009)

NOTA: *Dados indisponíveis no SINTTEL-PR até janeiro de 2009

Outro segmento atendido na aplicação do questionário foi o de Telefonia Fixa, que agrega as mais antigas empresas do setor no país e detém o maior número de trabalhadores sindicalizados do SINTTEL-PR, incluindo os aposentados. Das cinco concessionárias com atividades no Paraná, obtive a adesão de 60 trabalhadores de quatro concessionárias. Três delas sediadas em Curitiba e uma localizada em Londrina, pertencente ao poder público municipal.

A única empresa ausente nesta pesquisa possuía, na ocasião, apenas seis empregados (não sindicalizados) no Estado. A dificuldade de acesso a este reduzido grupo de técnicos ocorreu em função de dois fatores: pela natureza itinerante das atividades desenvolvidas por eles no Paraná; e pelas negociações de Acordo Coletivo de Trabalho serem realizadas nacionalmente pelos representantes sindicais das Federações, sem participação direta dos diretores executivos do SINTTEL-PR.

Desse modo, responderam o questionário deste segmento 24 trabalhadores sindicalizados e 36 não sindicalizados das empresas (TABELA 3), pela ordem de aplicação, designadas como: TF 1 (Telefonia Fixa 1); TF 2 (Telefonia Fixa 2); TF 3 (Telefonia Fixa 3); e TF 4 (Telefonia Fixa 4).

TABELA 3 – QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS TRABALHADORES SINDICALIZADOS E NÃO SINDICALIZADOS DO SEGMENTO DE TELEFONIA FIXA POR EMPRESA

Empresa	Nº. de Questionários Respondidos			Nº. de Trabalhadores		
	Sindicalizados	Não Sindicalizados	Total	Sindicalizados	Não Sindicalizados	Total
TF 1	10	6	16	187	396	583
TF 2	2	14	16	51	239	290
TF 3	3	8	11	128	2.478	2.606
TF 4	9	8	17	210	366	576
Total	24	36	60	576	3.479	4.055

FONTE: A autora (2008)

Os trabalhadores da Telefonia Móvel encerraram o último segmento envolvido na aplicação do questionário. Das quatro empresas atuantes no Paraná, dispuseram-se a participar da pesquisa 24 informantes de duas empresas, sendo quatro sindicalizados e vinte não sindicalizados (TABELA 4). Este segmento possui estreita vinculação com o de Telefonia Fixa, na medida em que se desmembrou das empresas públicas e absorveu grande número de trabalhadores experientes do antigo setor. Nesta pesquisa, as duas empresas foram caracterizadas por: TM 1 (Telefonia Móvel 1) e TM 2 (Telefonia Móvel 2).

TABELA 4 – QUESTIONÁRIOS APLICADOS AOS TRABALHADORES SINDICALIZADOS E NÃO SINDICALIZADOS DO SEGMENTO DE TELEFONIA MÓVEL POR EMPRESA

Empresa	Nº. de Questionários Respondidos			Nº. de Trabalhadores		
	Sindicalizados	Não Sindicalizados	Total	Sindicalizados	Não Sindicalizados	Total
TM 1	0	11	11	3	304	307
TM 2	4	9	13	108	1.278	1.386
Total	4	20	24	111	1.582	1.693

FONTE: A autora (2008)

Em seu conjunto, os 143 trabalhadores que se dispuseram a responder o questionário pertenciam a 13 empresas de quatro segmentos representados pelo SINTTEL-PR, as quais, juntas, correspondiam a quase 80% de toda a base territorial identificada pelos diretores executivos do sindicato.

Os questionários forneceram um material extenso e rico para a tabulação de dados gerais de cada grupo investigado – diretores executivos (09) e trabalhadores (143), respectivamente – e de dados setoriais relativos a cada segmento em particular: telefonia fixa (60), telefonia móvel (24), *callcenters* (28) e prestadoras de serviços (31).

Para a realização deste procedimento, os dados coletados foram lançados em planilhas Excel, organizados por setor, classificados em categorias vinculadas aos blocos temáticos e representados numericamente em tabelas para posterior análise e interpretação das variáveis delimitadas.

O interesse nos aspectos comparativos entre as respostas dos diretores executivos e dos trabalhadores pesquisados; entre diretores e trabalhadores de cada segmento; e entre as respostas dos trabalhadores pertencentes aos quatro segmentos do setor de telecomunicações envolvidos no questionário gerou relatórios específicos resultantes dos cruzamentos de dados.

A exemplo do que foi exposto sobre as observações e as entrevistas, os questionários constituíram-se em instrumentos fundamentais para a composição dos fios metodológicos do problema investigado, à medida que passaram a ampliar as condições de leitura e interpretação dos dilemas da representação política no SINTTEL-PR.

Contudo, tenho ainda que acrescentar nessa tecelagem de dados obtidos no campo as informações oriundas do exercício exploratório de documentos escritos no espaço sindical e fora dele. Material que registra processos micro e macrosociais, discursos caracterizados por formulações diversas e publicações de variadas fontes.

2.1.3 Sobre as fontes documentais coletadas

A coleta e o exame dos registros documentais escritos suscitam, a priori, um julgamento sobre que tipo de documentação será adequada às finalidades da pesquisa. Implica trocas, interações contínuas e possibilidades de acumulação de saberes especializados contemporâneos e retrospectivos, compilados diretamente pelo pesquisador ou transcritos de fontes já existentes. (MARCONI E LAKATOS, 1999).

No estudo de caso do SINTTEL-PR, tive a oportunidade de trabalhar com três variáveis, entre retrospectivas e contemporâneas, da pesquisa documental: fontes primárias escritas, extraídas do próprio sindicato; fontes primárias oficiais procedentes de arquivos e bancos de dados públicos, como leis, portarias, resoluções, decretos e planos nacionais sobre o setor de telecomunicações; e fontes secundárias, obtidas por meio de imprensa escrita e *online* – jornais e revistas de circulação local e nacional – e de dados estatísticos, inclusive censitários, elaborados por instituições e departamentos estaduais e nacionais.

No âmbito do material originário do sindicato (QUADRO 3), a leitura e a análise envolveram documentos relacionados a diferentes práticas sindicais evocativas da presença da política nos contextos anteriores e durante a primeira década de privatização dos serviços de telefonia no país. Porém, nem todos os arquivos pesquisados (dispostos aqui em ordem alfabética) contavam com a mesma periodicidade.

QUADRO 3 – RELAÇÃO DE DOCUMENTOS SINDICAIS UTILIZADOS NA PESQUISA

Documento	Período
Acordos Coletivos de Trabalho (ACT)	1960-1963 1972-1986 1990-1998 2000-2008
Ata de Conciliação Prévia Intersindical	2008
Ata do Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST): Sindicatos e Federações	2008
Atas de Acordos Coletivos de Trabalho (ACT)	2008
Atas de Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias (AGO; AGE)	1958-1961 1963-1971 1987-2008
Atas de Convenção Coletiva	2007-2008
Atas de Negociação de Acordos Coletivos de Trabalho (ACT)	2008
Ata de Reunião no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)	2007
Atas de Reuniões de Diretoria	1958-1967 1971-1976 1978-1989 1993-1998 2000-2002 2007-2008
Boletins Informativos e Periódicos do SINTTEL-PR	1971-1977 1987-1999 2000-2002 2003-2008
Estatutos	1959 1969 1972 1977 1989 1992 1995 1998 2000 2004*
Jornal Viva Voz (impresso e online)	2003-2008
Livro de Registro das Assinaturas dos Associados	1958-1977
Pautas de Reivindicação para Negociação de ACT	2006-2008
Planilhas de Homologações de Contratos de Trabalho de Empregados	2003-2008
Planilhas de Associados ao SINTTEL-PR	1959-1967 1968-2002 2003-2008
Relatório de Diretoria	1967
Relatório de Ocorrências do Exercício do SINTTEL-PR	1985
Sítio do SINTTEL-PR na internet: www.sinttel.com.br/	2007-2008

FONTE: A autora (2017)

*Estatuto homologado no MTE em 2005 e vigente até 2008

Cobrindo o período integral da primeira década de privatização, entre 2000 e 2008, situam-se os acordos coletivos de trabalho firmados com as operadoras de telefonia fixa (pública e privadas), telefonia móvel, tele atendimento, instalação e manutenção de redes e equipamentos, e provedores de internet. Mas também tive acesso aos ACTs das décadas de 1960 a 1990.

No que diz respeito às atas, importante registro dos processos e das percepções do exercício das relações sindicais, foram disponibilizados arquivos de períodos diferenciados em função de serem práticas mais ou menos antigas do SINTTEL-PR. Dentro desta particularidade estão: de 1958 a 1961, de 1971 a 1976, de 1978 a 1989, de 1993 a 1998, de 2000 a 2002 e de 2007 a 2008, atas de assembleias gerais ordinárias e extraordinárias, registradas em Livro oficial; entre 1958 e 1967, 1971 e 1976, 1978 e 1989, 1993 e 1998, 2000 e 2002, 2007 e 2008, atas de reuniões de diretoria; entre 2007 e 2008 de convenções coletivas de trabalho; somente do ano de 2007, ata de reunião única realizada no Ministério do Trabalho sobre dissídio coletivo; exclusivas do ano de 2008, atas únicas de conciliação prévia intersindical e de fórum sindical dos trabalhadores, além de atas de negociação de acordos coletivos de trabalho, instituídas a partir daquele ano.

Entre 2003 e 2008 (e do tempo anterior à privatização), as fontes para a elaboração de quadros e tabelas contendo o número de empregados sindicalizados e não sindicalizados, a base total de representação sindical no estado, o número de empresas do setor de telecomunicações sem representação formal, o índice de demissões mensais e anuais do setor no Paraná (por segmento de serviço) e o número de associados ao sindicato foram construídas por mim a partir das planilhas de associados e de homologações de contratos de trabalho no SINTTEL-PR.

Ressalto, também, que dentro do mesmo período (e das etapas antecedentes) consultei as edições impressas e *online* dos jornais e boletins informativos elaborados pelo sindicato para comunicação com os empregados das empresas. Para ambas as fontes, tratei de estruturar uma ficha específica⁴² com a finalidade de registrar os assuntos ali abordados, notadamente: cláusulas de negociações de acordos coletivos, relatos de reuniões com representantes de empresas, além de convocações e resultados de assembleias.

Para tomar conhecimento mais específico das pautas de reivindicação dos trabalhadores, com vistas ao início das negociações de cláusulas para a renovação dos acordos coletivos de trabalho entre sindicato e empresas, utilizei tanto os boletins quanto o livro de pautas do sindicato dos anos anteriores à privatização e durante o biênio 2006-2008.

⁴² Para registrar as informações divulgadas nos boletins e nos jornais do SINTTEL-PR, criei uma ficha com indicação de data, chamada principal, chamadas secundárias e observações gerais sobre linguagem e conteúdo.

Merece destaque ainda a leitura e análise dos sete estatutos anteriores ao fim do sistema nacional de telecomunicações no país e dos três estatutos do SINTTEL-PR, que englobam as gestões da primeira década de privatização da telefonia no Brasil: o de 1998, ano da privatização; do ano 2000, primeira gestão do mesmo presidente em exercício; e o de 2004, vigente até a finalização da coleta de dados da pesquisa. Por meio deles, foi possível reconhecer alterações na base de representação sindical, nas prerrogativas da organização, nos direitos e deveres dos associados, nas atribuições e competências das funções, e no processo eleitoral.

As fontes primárias de cunho oficial, organizadas cronologicamente (QUADRO 4), circunscrevem os dirigentes do SINTTEL-PR em experiências cotidianas articuladas a processos macrossociais, fornecendo referências significativas ao entendimento do ambiente geral do setor de telecomunicações brasileiro antes e durante a primeira década de privatização.

QUADRO 4 – RELAÇÃO DE DOCUMENTOS OFICIAIS UTILIZADOS NA PESQUISA

Documento	Ano
Livro I, “Direito do poder concedente de exigir da CTN a ampliação do serviço telefônico municipal e urbano face aos termos do contrato celebrado em 30 de novembro de 1955”	1955
Livro II, “Procedência ou não das razões alinhavadas no memorial remetido pela CTN, em resposta ao pedido de ampliação dos serviços telefônicos urbanos municipais formulados pela municipalidade”	1959
Livro III, “Indicação dos melhores meios de controle e fiscalização dos serviços telefônicos concedidos à Companhia Telefônica Nacional pelo Município de Curitiba”	1959
Relatório da Comissão Estadual de Telecomunicações do Estado do Paraná	1961
Lei Geral das Telecomunicações (LGT) – Lei 9.472	1997
Emenda Constitucional N°. 57/GM/MTb	1998
Projeto de Lei N°. 1528 sobre a Organização Sindical – Nota Técnica N°. 95	2005
PORTARIA N°. 09, DE 30 DE MARÇO Aprova o Anexo II da NR-17 Trabalho em Tele atendimento e Telemarketing	2007
LEI N°. 11.648, DE 31 DE MARÇO – Altera a CLT em relação à Representatividade das Organizações Sindicais	2008
PLANO GERAL DE OUTORGAS de Serviços de Telecomunicações (PGOST) Decreto Lei 6.654	2008
LEI N°. 13.467, DE 13 DE JULHO – Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; 8.036, de 11 de maio de 1990; e 8.212, de 24 de julho de 1991.	2017

FONTE: A autora (2017)

Nesse sentido, a consulta à Lei Geral das Telecomunicações (LGT), de 1997, e ao Plano Geral de Outorgas de Serviços de Telecomunicações (PGOST), de 2008, permitiu-me, por exemplo, pinçar rupturas e permanências no marco regulatório sobre regime público e privado, planos de universalização, áreas e setores geográficos de concessão ou autorização, e serviços das prestadoras.

Por outro lado, o tratamento da temática da organização e da representatividade sindical na Emenda Constitucional N°. 57/98, no Projeto de Lei 1.528/05 e na Lei 11.648/08; e decisões relativas à definição e a parâmetros mínimos ao trabalho em tele atendimento e telemarketing na Portaria N°. 09/07 me propiciaram dispor de um conjunto de indicativos com tendência a provocar rearranjos na estruturação do setor e, com efeito, nas práticas de ação sindical.

Complementa o arquivo de documentos, que subsidiam o desenvolvimento de minha pesquisa, as fontes secundárias. As informações sobre as estruturas gerais do setor, desde as suas origens no Brasil até as metamorfoses contemporâneas em termos de expansão quantitativa e qualitativa dos serviços de cobertura e de área de atendimento; conjuntura econômica; terceirização, dados de emprego formal, jornada de trabalho e indicadores de sindicalização no Brasil, na região Sul e no Paraná procederam da Agência Nacional de Telecomunicações (ANATEL), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES).

Estudos, relatórios técnicos e análises sobre as especificidades históricas e o balanço da primeira década de privatização das telecomunicações brasileiras (1998-2008) foram obtidos por via impressa e *online* de revistas técnicas especializadas.

Quanto aos dados relativos à posição do SINTTEL-PR no quadro estadual e entre os demais sindicatos do setor, as fontes utilizadas foram: entre 1990 e 2002, a Central Única dos Trabalhadores (CUT-PR) e a Federação Interestadual dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações (FITTEL); e do período de 2003 a 2008, a Federação Nacional dos Trabalhadores Telefônicos (FENATTEL).

Encerram os arquivos de natureza secundária, recolhidos por mim, notícias publicadas em jornais restritos ao meio sindical e de circulação nacional a respeito de assuntos pertinentes ao universo das telecomunicações, tanto nas quatro

décadas que antecederam a privatização, quanto no período entre 2007 e início de 2009 que finaliza a coleta de dados.

A pesquisa documental, associada à observação direta, às entrevistas e à aplicação de questionários, formalizou a estratégia de múltipla triangulação⁴³ como base da coleta de dados no campo e da interpretação das questões que cercam a temática da representação política no caso do SINTTEL-PR.

Busco, com esta combinação de diferentes fontes e técnicas, explorar perspectivas e visões – similares e concorrentes – que possam, na mesma acepção indicada por Minayo (2003, p. 136), “iluminar a realidade a partir de vários ângulos, o que permite confluências, discordâncias, perguntas, dúvidas, falseamentos, numa discussão interativa e intersubjetiva na construção e análise dos dados”.

Na perspectiva adotada aqui, significa que o trabalho de fiar múltiplas fontes traduz minha intenção de compreender a complexidade do fenômeno em estudo por meio de uma intensa e ampla aproximação de dados. Mas traduz, também, meu esforço de complementaridade entre métodos qualitativos (observações e entrevistas) e quantitativos (questionários) para responder às problemáticas percebidas nas relações sindicais entre representantes e representados do SINTTEL-PR durante a primeira década de privatização dos serviços de telecomunicações no país.

Triangulação metodológica que, combinada com a triangulação de dados, me permite alinhar – sem igualar – o que pode servir como orientador da extensão e magnitude do fenômeno (o quantitativo) com o que pode aprofundar o entendimento de opiniões, crenças, atitudes e práticas dos grupos envolvidos naquela realidade social (o qualitativo). Interação que marca o início da análise do material coletado e, conseqüentemente, a abordagem que a caracteriza.

⁴³ O termo “triangulação”, em sua origem, refere-se aos múltiplos pontos utilizados pelos navegadores e pelos estrategistas militares para localizar a posição exata de um objeto. Transposto às ciências sociais, diz respeito à possibilidade de mobilizar em uma mesma investigação social diferentes tipos de combinações de dados, pesquisadores, teorias e métodos. Sobre a origem do conceito de “triangulação” nas ciências sociais e seus fundamentos epistemológicos, ontológicos e axiológicos nos paradigmas positivista e construtivista, ver o texto de: DUARTE, Teresa. A possibilidade da investigação a 3: reflexões sobre triangulação (metodológica). **CIES – Centro de Investigação e Estudos de Sociologia**, *e-Working Paper* No. 60, Lisboa, Portugal, 2009.

2.1.4 A abordagem analítica no âmbito dos métodos e técnicas utilizados

O “fazer ciência”, na perspectiva da discussão teórica empreendida no início deste capítulo, do problema formulado para o estudo de caso que me propus a desenvolver e no âmbito dos métodos e técnicas mobilizados para o trabalho de campo, implica de forma articulada: não perder de vista os princípios que o fundamentam, o perfil de análise que o delinea e a dinâmica metodológica que o instrumentaliza.

É muito clara a minha posição de que, nesta altura da pesquisa, quando o olhar se volta atento aos dados coletados para abordá-los analiticamente, é o momento de reconectar-me com a ideia artesanal de ciência referendada em Mills (1982) e Becker (1999). E por quê? Por duas razões.

Em primeiro lugar, porque o ofício do artesanato expressa o desejo objetivado de executar cuidadosamente uma tarefa. E eu acrescento: mediante um compromisso ético, conforme enfatizado por Weber (2002). Em segundo lugar, porque a atividade do artesão se constrói nas tramas dos cruzamentos materiais e interpretativos recrutados das falas, das escutas, das anotações, das conversas, das gravações e dos lembretes apanhados das experiências de interação que vivenciou.

Tudo isso envolve, dentro dos princípios da feitura científica já expostos, atitudes de abertura para quem e o que está sendo estudado, e de flexibilidade para examinar e compreender a estrutura da organização selecionada, em lugar de projetar uma estrutura no espaço socialmente partilhado. Todavia, penso que este é um dos grandes desafios na prática artesanal da pesquisa, ou seja, o de trabalhar, conjuntamente, moldes conceituais com práticas intersubjetivas.

Sem ignorar o difícil equilíbrio que este desafio impõe, retomo a metáfora da oficina para pensar, à moda do artesanato, como confeccionar um tecido sociológico com uma variedade de fios, linhas, agulhas, carretéis, tesouras, fitas, rendas e pedaços de pano antigos e novos recolhidos para dar corpo e alma a este bordado?

Para tanto, tenho que começar pela base. Quero dizer: explicitando o tipo de textura sobre (e com) o qual vou exercitar esse meu ofício de produção. Assim, diante de diferentes possibilidades, o meu esforço de “fazer ciência” se construiu dentro de um perfil eminentemente qualitativo (mesclado por elementos quantitativos).

Mas, antes de tudo, é preciso esclarecer o significado de se fazer ciência na maneira qualitativa. Distinção nitidamente colocada – e dentro do estado de espírito da “imaginação criadora” – por Florestan Fernandes (1978), em “Fundamentos empíricos da explicação sociológica”, quando adverte sobre o sentido “técnico” (de investigação) e o sentido “lógico” (de interpretação)⁴⁴ nesta modalidade de pesquisa. Ambos os sentidos presentes em minha abordagem, em momentos específicos que se complementam.

Do ponto de vista técnico, a maneira qualitativa de “fazer ciência” diz respeito aos processos por meio dos quais a situação social foi investigada – detalhados nos tópicos anteriores – e registrada para ser submetida à atividade de descrição. Aqui, convém lembrar que, na elaboração desse desenho, os métodos qualitativos que usei (observação direta, observação participante, entrevistas, documentação de arquivos oficiais e de bancos de dados institucionais) e que caracterizam o *status quo* da metodologia qualitativa de pesquisa, tiveram uma profícua aproximação com os métodos quantitativos (neste caso, os questionários e as informações estatísticas).

Isto é, no sentido de me “assegurar condições vantajosas de observação” (FERNANDES, 1978, p. 13) para o delineamento qualitativo da particularidade da representação política nas relações sindicais do SINTTEL-PR, tratei de integrar à minha investigação um instrumental quantitativo. Ora, no meu modo de enxergar esta questão, embora manejando métodos de natureza distinta, esta combinação pode permitir uma abordagem mais ampla e profunda da complexidade do problema.

Sob outro ponto de vista, o lógico, o sentido qualitativo do “fazer ciência” ultrapassa a dimensão técnica da investigação (os meios) para se referir aos processos de explicação da realidade social. Neste nível, que corresponde ao término do trabalho de campo, considero que a análise e a interpretação se inserem no mesmo movimento, sem demarcações tão precisas. Em termos concretos, o qualitativo passa a abranger, a partir de agora, as finalidades analítico-interpretativas

⁴⁴ A obra “Fundamentos empíricos da explicação sociológica”, de Florestan Fernandes, foi editada pela primeira vez em 1959. O livro é composto por três ensaios escritos em períodos distintos, mas de forma complementar, que tratam as discussões metodológicas na sociologia a partir da construção de uma prática crítica, rigorosa e criativa em diálogo com os clássicos da teoria sociológica: Durkheim, Marx e Weber. Sobre como a sociologia de Florestan Fernandes inaugura uma nova época na história da sociologia brasileira, ver: IANNI, Octávio. A Sociologia de Florestan Fernandes. **Estudos Avançados** 10 (26), 1996. p. 25-33.

da pesquisa. Quais sejam: a compreensão dos dados, o estabelecimento de respostas e a articulação do assunto nos contextos com os quais se relaciona.

Nem por isso, o encontro gradual com os dados brutos – ainda na fase de aplicação dos instrumentos técnicos, durante a transcrição das entrevistas e na sistematização de todo o material obtido no campo – deixou de me possibilitar também um trabalho de (pré) análise⁴⁵. Graças a este procedimento, organizei um quadro geral para identificar técnicas, fontes, natureza dos dados, período de abrangência e descrições de conteúdos, segundo os métodos adotados.

O referido processo de classificação destes dados facilitou sobremaneira a passagem dos registros técnicos para os conjuntos ordenados de aspectos da realidade, os quais permitiriam, objetivamente, a análise e a interpretação dos dilemas da representação política no SINTTEL-PR. Em particular, me reporto ao agrupamento de algumas categorias-chave⁴⁶ como as de representatividade política e sindical, participação política, democracia sindical, consenso, conflito, atuação político-sindical, conjuntura e crenças políticas.

Na medida em que a dinâmica da pesquisa foi qualificando o diálogo persistente com os dados empíricos, foi também me exigindo uma análise intensiva – tanto em amplitude, quanto em profundidade – dos conteúdos manifestos e subjacentes⁴⁷ oriundos das observações, das entrevistas, dos documentos e dos questionários. Especificamente estes últimos me proporcionaram uma análise extensiva da magnitude do problema, cuja resposta desejava alcançar, sem excluir as informações quantitativas.

Aos poucos, a abordagem eminentemente qualitativa foi se configurando em minha prática como um ofício relacional, posto que por meio de fios qualitativos e quantitativos procurei tecer a pesquisa entre o micro e o macro, o particular e o geral. Qualidade que não pretende opor nem hierarquizar os dois métodos. Pelo

⁴⁵ Nesse sentido, concordo com Minayo (2002, p. 68) quando comenta que, apesar de existir “uma fase distinta com a denominação ‘análise’, durante a fase de coleta de dados a análise já poderá estar ocorrendo”. A esse respeito, ver da autora: **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**.

⁴⁶ No caso específico das entrevistas, a classificação dos dados decorreu de destaques nas falas transcritas, correspondendo a cada categoria-chave.

⁴⁷ A análise dos conteúdos registrados por meio de observações, documentos, entrevistas e questionários aplicados nesta pesquisa visou, articuladamente, encontrar respostas às questões formuladas e refletir acerca do contexto social, a partir do que estava sendo descrito/comunicado. Pretendi, com isso, criar condições para que fosse possível inferir sobre a realidade da mensagem analisada. Para maior aprofundamento na temática, ver: MINAYO, Maria Cecília de S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

contrário, pretende valorizar o pressuposto de que diferentes métodos podem ampliar a descrição, a explicação e a compreensão do objeto investigado.

Pressuposto admitido pelo próprio Weber, citado por Minayo (2002, p. 61, grifo da autora), quando argumenta da utilidade do método quantitativo na sociologia “para a *compreensão* de um determinado problema, desde que este não obscurecesse a singularidade dos fenômenos que não poderia ser captada através da generalização”.

Em tais circunstâncias, esse duplo tratamento analítico dos dados, que não deve ser aplicado indistintamente, pode tornar capaz a descrição e a explicação, ao mesmo tempo, da natureza ou do curso dos fenômenos. Por essa via é que pude perceber a vinculação essencial entre o processo de investigação (o sentido técnico) e o processo de interpretação (o sentido lógico) na pesquisa empírica.

No entanto, isso não é tudo. Para evitar cair na armadilha de ver as “conclusões” como “evidentes” logo de início, de me envolver tanto com os métodos a ponto de ignorar os significados existentes nos dados e de promover um distanciamento entre prática e teoria, o cruzamento e a interação dos dados ocorreram aqui na perspectiva de uma análise sociológico-histórica.

O passo decisivo nesta direção foi tomado quando reafirmei, ainda neste capítulo, o meu entendimento de que o fenômeno social da representação política nas relações sindicais do SINTTEL-PR, entre 1998 e 2008, somente poderia ser captado (e interpretado) como um processo engendrado historicamente em uma teia de fios que interconecta a organização sindical (e seus dirigentes e trabalhadores) no mundo do sindicalismo brasileiro e nas especificidades do setor de telecomunicações.

Pretendi, com essa escolha, ir além das características da situação imediata para encontrar o conjunto das condições gerais, estruturais e históricas que estabelecem tais relações. E é, portanto, *na* e *com a* história que posso buscar a apreensão da temporalidade social dos diferentes agentes ali envolvidos, sejam eles o sindicato, os diretores, os funcionários, os trabalhadores, os representantes empresariais, os representantes das organizações e dos demais sindicatos que circundam o SINTTEL-PR.

Sustento que, no plano da elaboração interpretativa, a comunhão entre sociologia e história apresenta uma vitalidade salutar na medida em que me permite concretamente: situar a análise na relação tempo-espaco da investigação; buscar

sequências temporais referidas a processos de duração mais longa; considerar a inter-relação das estruturas e das ações em suas consequências intencionais e impremeditadas; e evidenciar as particularidades e as variáveis socioculturais da formação social em foco: o sindicato.

Possibilidade que me fez voltar, de novo, ao tema da imaginação. Mas, agora, da “Imaginação Histórica da Sociologia”⁴⁸. Texto escrito em 1984 pela socióloga e cientista política Theda Skopcol para reavivar o diálogo entre sociologia e história, iniciado e desenvolvido por Marx, Tocqueville, Durkheim e Weber, por exemplo, e que permaneceu em “eclipse parcial” (SKOPCOL, 2004, p. 8) entre as décadas de 1950 e 1980.

No entendimento da autora, era preciso retomar a orientação histórica da sociologia a partir das explicações sistematizadas por seus fundadores as quais, em graus distintos, foram (e são) utilizadas em análises históricas das estruturas sociais e da mudança social.

Mas, talvez, seja importante enfatizar que, longe de querer esgotar questões complexas e difíceis de serem equacionadas, interessa, aqui, analisar as interações sociais que, ancoradas numa combinação nem sempre discernível entre tradições persistentes e a novidade dos tempos em curso, desafiam os dilemas postos pelas transformações da primeira década do século XXI no sindicato, nas relações entre representantes e representados, no setor de telecomunicações e na sociedade contemporânea.

Especialmente, quando tomamos como ponto de partida a concepção de que os processos carregam ritmos, profundidade, extensão e alcances próprios. E, nesta perspectiva, a história se torna uma interlocutora privilegiada da sociologia. Ainda mais quando o esforço empreendido aqui exige de mim a mobilização de recursos para compreender como padrões do passado e caminhos alternativos tornam-se relevantes ou não às escolhas presentes.

Em terreno tão acidentado, em que, com frequência, os materiais empíricos me levantaram contínuas inquietações, posso dizer, sem dúvida, que o desenvolvimento de minha pesquisa nasceu no universo do trabalho de campo. Foi (d)ali, que as leituras de Weber, Mills, Becker, Fernandes e Skopcol ganharam

⁴⁸ O texto “A Imaginação Histórica da Sociologia”, de Theda Skopcol, foi publicado no original em inglês como introdução da obra *Version and Method in historical sociology* pela Cambridge University Press. A versão brasileira foi autorizada para publicação, em 2004, na Revista **Estudos de Sociologia**, Araraquara, 16, 7-29.

sentido prático. Por meio delas (e graças a elas), o artefato dos métodos e das técnicas usadas à compreensão da realidade a ser explorada correspondeu, de fato, a uma tentativa de me aproximar de uma experiência chamada “imaginação sociológica”.

E foi esta experiência que me animou a confeccionar o próximo cenário, descortinando o mundo das telecomunicações brasileiras, a partir dos fios históricos e dos processos econômicos, político-jurídicos e socioculturais que precedem, conformam e dinamizam o contexto, a atuação e a representação sindical dos personagens do SINTTEL-PR.

3 SEGUNDO ATO: OS CENÁRIOS, OS ATORES E SEUS ENREDOS – RETRATOS DO MOVIMENTO SINDICAL PARANAENSE NO MUNDO DAS TELECOMUNICAÇÕES

*Para que possamos dizer quem é alguém
é preciso que compreendamos
quem alguém foi,
desde a história que participou,
que desencadeou
e as adesões que provocou
por seus atos e palavras
às ações que realizou – com outros*

Hannah Arendt

Difícilmente posso compreender as relações sindicais entre representantes e representados de um grupo específico de trabalhadores (como os das telecomunicações), em determinado tempo e lugar (Paraná, 1998-2008, primeira década de privatização), sem mergulhar na própria trama histórica de construção e desenvolvimento do setor do qual fazem parte.

O setor de telecomunicações, por sua natureza e especificidade, tem sido um território temido e até evitado pelos que nele não trabalham. Dentro da classificação que distingue as diferentes indústrias de acordo com o processo de geração e difusão tecnológica, até meados da década de 1990, as telecomunicações estavam enquadradas estritamente no complexo eletrônico (*science-based*) que inclui ainda a fabricação de componentes eletrônicos, informática, automação industrial, equipamentos médicos, dentre outros. (ALMEIDA, 1994).

A partir de 1994, ao ser implantada oficialmente pelo IBGE a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, com base nos padrões internacionais e atualizada em 2002, as telecomunicações brasileiras passaram a integrar o setor de Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC⁴⁹. Configurado como uma combinação de atividades industriais, comerciais e de serviços, o setor TIC

⁴⁹ Para maiores detalhes a respeito do processo de elaboração e gestão da CNAE no Brasil, tendo como referência os parâmetros internacionais, ver a publicação do IBGE: **O Setor de Tecnologia da Informação e Comunicação no Brasil 2003-2006**. Rio de Janeiro, n. 11, 2009 (Estudos e Pesquisas, Informação Econômica, 11). Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/stic/publicacao.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2018.

caracteriza-se pela captura eletrônica, transmissão e disseminação de dados e informações, além da comercialização de equipamentos e produtos conexos.

Engloba, ainda, as tecnologias de informação, os meios de comunicação, os equipamentos de escritório, de medição, dentre outros. Por compreender atividades com cadeias produtivas distintas, o mapeamento do setor TIC brasileiro estrutura-se, conforme publicação da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN, 2015), a partir de quatro grupos: *softwares*, serviços de TI, *hardwares* e telecomunicações.

No que diz respeito às telecomunicações, mais recentemente (2019), a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, do IBGE⁵⁰ inclui o setor na Seção J, Informação e Comunicação (QUADRO 5). Correspondem a esta seção as atividades de criação, colocação, transmissão e disseminação de produtos informativos em mídias por sinais analógicos ou digitais (através de meios eletrônicos, sem fio, óticos e outros), além das atividades de provisão e/ou operação de infraestrutura que viabilizam a transmissão e o armazenamento de tais produtos.

QUADRO 5 – AS TELECOMUNICAÇÕES NA CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS (CNAE)

Seção:	J	INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO
Divisão:		58 EDIÇÃO E EDIÇÃO INTEGRADA À IMPRESSÃO
		59 ATIVIDADES CINEMATOGRAFICAS, PRODUÇÃO DE VÍDEOS E DE PROGRAMAS DE TELEVISÃO; GRAVAÇÃO DE SOM E EDIÇÃO DE MÚSICA
		60 ATIVIDADES DE RÁDIO E DE TELEVISÃO
		61 TELECOMUNICAÇÕES
		62 ATIVIDADES DOS SERVIÇOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
		63 ATIVIDADES DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE INFORMAÇÃO

Fonte: IBGE, Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), 2019.

A divisão 61, que identifica as telecomunicações, abrange a prestação de serviços de telecomunicações e serviços vinculados à transmissão, emissão ou

⁵⁰ Disponível em:

https://concla.ibge.gov.br/busca-online_cnae.html?view=secao&tipo=cnae&versao=10&secao=J

recepção de símbolos, caracteres, sinais, escritos, imagens, sons ou informações de qualquer natureza. O principal atributo das atividades classificadas nesta divisão é a transmissão de conteúdo, sem envolver as atividades de criação. Isto significa que o critério utilizado para detalhar as categorias pertencentes às telecomunicações pautou-se no tipo de infraestrutura predominante: uma única tecnologia ou uma combinação de tecnologias por fio, por micro-ondas ou por satélite.

A CNAE (IBGE, 2019) também considera na divisão de telecomunicações as atividades das operadoras de televisão, destacando-se a transmissão e distribuição da programação dos canais de televisão por assinatura. E, por extensão, as atividades relacionadas à produção e distribuição de programação de televisão, inclusive por terceiros (sem incluir nenhuma alteração no conteúdo), e a difusão de conteúdo por cabos, micro-ondas ou satélites, ou por uma combinação dessas tecnologias.

Por sua vez, esta divisão compõe-se de grupos, classes e subclasses, delineando um emaranhado de atividades e serviços a serem tratados no subtópico 3.3.1, dentro das metamorfoses do setor e da reconfiguração do trabalho e das funções dos trabalhadores na primeira década de privatização.

Mesmo diante da complexidade que envolve as telecomunicações no cenário contemporâneo e da gama de serviços que pode ser implantada através delas, de um modo geral, o setor é definido como um “setor da economia que engloba os Serviços de Telecomunicações, serviços de valor agregado e produtos utilizados para a prestação destes serviços”. (TELEBRASIL, 2014, p. 5).

Tanto em seus aspectos técnico-organizacionais, quanto em seus aspectos político-institucionais, o processo de comunicação à distância por vias eletromagnéticas (telégrafo, telefone, rádio, tv e outras) ou meios óticos – definido por Marshall McLuhan e citado por Vianna (1993, p. 12) como o “sistema nervoso central, o meio dos meios” – passou a desempenhar, ao longo de sua trajetória, um papel decisivo no tecido socioeconômico dos países mais e menos industrializados.

Da revolução tecnológica iniciada com o surgimento do telégrafo elétrico nos anos trinta do século XIX ao aparecimento do telefone cerca de três décadas depois, e à adoção de meios de transmissão por rádio frequência – já no segundo decênio do século XX⁵¹ – prosseguindo até a introdução dos sistemas de comunicação de

⁵¹ Enquanto o telégrafo elétrico, inventado por Samuel Morse, data de 1837; o telefone acabou

dados no pós-Segunda Guerra (1945), difundiu-se rapidamente uma nova modalidade de serviços, um novo ramo industrial (teleequipamentos) e um percurso tecnológico-base para as inovações subsequentes.

Fundamentalmente, como aponta Almeida (1994), a rede de telecomunicações envolve duas classes de funções: a *transmissão*, quer dizer, o transporte eletrônico das informações de um ponto a outro; e a *comutação*, isto é, a seleção e o encaminhamento da ligação por meio da rota mais adequada, acompanhada do controle e da tarifação (atividade tradicionalmente efetuada pela telefonista).

Entre a segunda metade do século XIX e os anos setenta do século XX, ou seja, até a utilização de componentes eletrônicos (digitais), ambas as tecnologias – transmissão e comutação – surgiram e cresceram separadas em sistemas eletromecânicos como o sinal de voz, enviado em um ambiente global de tipo *analógico* (sinais elétricos de variação contínua no tempo), que exigia uma infraestrutura de fios, troncos, cabos, pontos de concentração, de distribuição e centrais telefônicas, adaptada a esse meio.

Na linguagem das telecomunicações, o termo *analógico* refere-se aos aparelhos eletromecânicos que trabalham com variações contínuas e sinais elétricos. Essas variações são, em geral, proporcionais (análogas) a outros fenômenos como, por exemplo, às variações na pressão do ar provocadas por sons como os de instrumentos musicais. Nesse tipo de sistema, em que a conexão é estritamente “física”, a transmissão torna-se bastante suscetível a interferências e enfraquecimento dos sinais. (COUTINHO, 1992).

Somente a partir do processo de digitalização, implantado no final da década de 1970, a informação antes enviada por sinais elétricos de valores variáveis foi convertida em sinais de valor 0 ou 1 (bits). Tal tecnologia, reforça Costa (1991), aplicada na comutação e na transmissão de mensagens permitiu, respectivamente, a redução de custos nas operações e melhorou a qualidade da transmissão, tornando-a praticamente imune à interferência de outros sinais.

Na medida em que progredia a exploração da nova onda técnica, viabilizada pioneiramente pela rede de telégrafos, e mais tarde pela telefonia, o setor apresentou configurações (tamanhos e estruturas de mercado), modos de regulação

patenteado por Alexander Graham Bell em 1876. Já a radiodifusão apareceu, em 1920, na cidade de Pittsburgh, nos Estados Unidos. Ver: VIANNA, op. cit., 1993.

pública e contornos institucionais, que variavam desde as opções estratégicas marcadas por acentuada fragmentação (como nos Estados Unidos) até aquelas caracterizadas por forte integração (como na França)⁵².

Uma vez que a dinâmica do setor tem sido fortemente condicionada pela política industrial de cada país, o surgimento e desenvolvimento posterior do setor estiveram vinculados à realização de intensa atividade de pesquisa e de investimentos pesados, e ao entrelaçamento da operação de serviços com a fabricação de equipamentos.

Particularmente no segmento operador de serviços, cada país implantou o próprio sistema de telecomunicações (telegráficas, telefônicas, radiotelefônicas, via satélite e fibra ótica), definindo as políticas de investimento e a regulamentação dos serviços ou pela administração direta do Estado ou por intermédio de uma empresa pública (ou outro tipo de organismo sob controle público), ou ainda por meio de uma ou mais empresas privadas. (ALMEIDA, 2004).

A adoção de uma tecnologia mais ou menos integrada, mais ou menos fragmentada assim como a instituição dos marcos regulatórios (privatização, liberalização, regulamentação) nas telecomunicações não segue um processo linear de transição. As opções são tomadas no âmbito dos países e das empresas do setor, tendo em vista os contextos nacionais (e suas articulações internacionais) e os agentes envolvidos, existindo, portanto, situações variadas.

3.1 SOB O REGIME DE CONCESSÃO

No Brasil, os serviços de telecomunicações foram incorporados à sociedade na segunda metade do século XIX, quando o governo imperial reconheceu o serviço telegráfico como de grande interesse público. Sobretudo quanto ao aspecto da segurança nacional, reservando ao poder central a competência regulamentar e à administração pública a exploração direta do serviço. (VIANNA, 1993).

Em pouco tempo o Império ampliou a política para o telégrafo, implementando o regime de concessões à iniciativa privada de capital nacional ou internacional. Ao Estado cabia a implantação do serviço onde a iniciativa privada

⁵² Para maiores informações sobre as experiências internacionais, ver: ALMEIDA, Márcio Wholers. **Reestruturação, internacionalização e mudanças institucionais das telecomunicações**: lições das experiências internacionais para o caso brasileiro. Tese (Doutoramento), Campinas, 1994.

não julgava lucrativo investir, ou seja, em todo o vasto território limítrofe às sedes das províncias mais importantes do país.

Como a mesma orientação passou a reger a prestação de serviços telefônicos, iniciados na penúltima década daquele século, e logo se formou na cidade de Boston, a *Telephone Company of Brazil*, primeira empresa autorizada pelo governo imperial a explorar a telefonia em solo brasileiro. Assim, empresas e cidadãos – principalmente estrangeiros – receberam permissão para assentar linhas em algumas localidades, entre elas Curitiba, Rio de Janeiro, Petrópolis e São Paulo⁵³.

O decreto nº. 8.460, de 1882, concedeu ao cidadão Morris N. Kolin permissão para iniciar a implantação da telefonia em várias localidades nacionais, entre elas Curitiba. Mas as primeiras linhas particulares criadas em território paranaense ligaram, em 1886, escritórios comerciais em Paranaguá.

O invento só chegou a Curitiba, um ano depois, conectando o Palácio da Presidência (esquina da Barão do Cerro Azul e Carlos Cavalcanti) com a Secretaria de Polícia, o Quartel do 3º Regimento de Artilharia e a Estação da Estrada de Ferro. Já a Corte, no Rio de Janeiro, e a cidade de Petrópolis foram interligadas com a construção da primeira linha interurbana no país pela *Telephone Company of Brazil*, em 1883. E somente no ano seguinte, começavam a funcionar em São Paulo os primeiros telefones. (SINTTEL, 1997).

De certa forma, a organização das telecomunicações nessa época fazia parte de um padrão mais geral de exploração da infraestrutura dos fabricantes estadunidenses e europeus os quais, em regra, estabeleciam filiais de serviços em países como o Brasil para garantir apenas os troncos mais rentáveis, não se propondo a estabelecer uma rede de comunicação que integrasse os respectivos espaços nacionais. Pela análise de Almeida (1994, p. 108):

Na medida em que os espaços econômicos relevantes da América Latina (durante o modelo 'primário-exportador') não requeriam a internalização das atividades manufatureiras pesadas, suas telecomunicações constituíam um mercado cativo para a exportação de equipamentos provenientes das respectivas matrizes americana ou europeia. Internacionalmente, esta época correspondeu à fase de formação do complexo indústria-serviços de telecomunicações (CIST), onde predominavam os interesses do lado industrial.

⁵³ Os dados históricos desta seção foram extraídos do documento do SINTTEL-PR: **A Telefonia no Mundo, no Brasil e no Paraná**, de 1997. (mimeo).

Situação que permaneceu inalterada mesmo após a instituição do regime republicano no país, em 1889. Na verdade, seguindo o propalado “espírito de descentralização” da Carta Constitucional de 1891, cada estado federativo passou a ter direito à própria política para o setor, e vários deles (inclusive o Paraná) reproduziram esta descentralização aos seus municípios. Resultado: até o final dos anos 1920, quando surgiu a tecnologia do rádio anunciando a libertação do fio, as telecomunicações brasileiras estiveram fatiadas entre as empresas privadas nacionais e estrangeiras e o Estado. (ALMEIDA, 2004).

Nos serviços “por fio”, os telégrafos nas áreas lucrativas eram explorados pela iniciativa privada, capitaneada pela inglesa *Western Telegraph*, e nas áreas não lucrativas eram prestados pelo Estado. Já a telefonia estava majoritariamente nas mãos das empresas estrangeiras, tanto para o serviço interno quanto o externo, liderada pela Companhia Telefônica Brasileira (CTB), de capital proveniente dos Estados Unidos e do Canadá, que se consolidou no Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais e Espírito Santo; e pela Companhia Telefônica Nacional (CTN), ligada a *International Telegraph and Telephone* (ITT) dos Estados Unidos, que predominou no sul do país – Rio Grande do Sul e Paraná – e em alguns Estados do Nordeste.

No Paraná, por exemplo, o início da exploração dos primeiros telefones públicos, por iniciativa particular, ocorreu em 1891. A partir daí, com a política de descentralização aplicada pelo Estado, foram instaladas companhias telefônicas em Ponta Grossa (1907), Paranaguá (1911) e outras localidades servidas pela mesma empresa: a Companhia Telefônica do Paraná (CTP).

Em Curitiba, após a criação em 1923 de um serviço telefônico pelo poder público, o acervo e a concessão da Companhia Telefônica do Paraná em liquidação foram adquiridos pela Prefeitura que, somente em 1927, celebrou contrato para a remodelação e arrendamento dos serviços de telefones com a AEG Cia. Sul Americana e Eletricidade. Por vinte anos, esta empresa teria a exclusividade para a exploração dos serviços em Curitiba, Ponta Grossa, Paranaguá, São José dos Pinhais, Campo Largo, Castro e outras cidades. (SINTTEL-PR, 1997).

A concessionária criou então a Companhia Telefônica Paranaense Ltda. (CTP), instalada inicialmente na Rua Monsenhor Celso esquina com Marechal Deodoro e depois na Travessa Marumbi. Em 1935, a CTP foi adquirida pela ITT dos Estados Unidos, dentro da cláusula do contrato com a prefeitura de Curitiba que

reconhecia o direito de a Companhia arrendar ou transferir a concessão obtida e todos os seus bens para outra empresa⁵⁴.

Enquanto a ITT assumia a fatia territorial do sul do país, em termos nacionais a CTB chegou a concentrar mais de 80% dos telefones existentes no país, bem como todas as ligações interurbanas da região na qual era detentora de concessões locais. Constituída por sete acionistas, a Companhia atendia à lei brasileira da seguinte forma: com capital social de um milhão de cruzeiros, seis acionistas eram brasileiros, possuidores cada um de uma única ação com valor de um cruzeiro; o outro acionista, pessoa jurídica, era a empresa canadense *Brazilian Traction, Light and Power* detentora de 999.994 ações, com valor total de novecentos e noventa e nove mil, novecentos e noventa e quatro cruzeiros. (VIANNA, 1993).

Por outro lado, os novos serviços “sem fio”, produtos da tecnologia do rádio, da radiotelegrafia e da radiotelefonia, ficaram internamente a cargo de um setor público federal, enquanto o serviço internacional era realizado pelas multinacionais estadunidenses *Radional* (pertencente a ITT) e *Radiobrás*, e pela italiana *Italcable*, que exploravam as telecomunicações via rádio ou via cabos submarinos.

De um modo geral, cada uma delas se constituía, pelas vias legais, em empresa brasileira no sentido de pleitear e obter isenção de impostos e outras vantagens. Mas apenas uma ínfima parte do capital era, substancialmente, nacional. Em termos estatísticos, portanto, a maioria absoluta das companhias telefônicas era genuinamente brasileira pois, pelos estudos de Vianna (1993, p. 42), além desse dado, “cerca de um milhar de inexpressivas empresas familiares explorava os serviços telefônicos locais no interior do país, mediante concessões municipais”.

Embora a União viesse a retomar, durante o regime do Estado Novo (1937-1945), a competência para regular o setor e instituir os serviços dos telégrafos como sua exclusividade⁵⁵, tal reforma política não se aplicou aos serviços de telefonia,

⁵⁴ Dados extraídos do Relatório da Comissão Especial de Avaliação de Pedido Tarifário da CTN de 1959, p. 34-36 do Livro II do SINTTEL-PR, intitulado: “Procedência ou não das razões alinhavadas no memorial remetido pela CTN, em resposta ao pedido de ampliação dos serviços telefônicos urbanos municipais formulados pela municipalidade”.

⁵⁵ O “Estado Novo” correspondeu historicamente ao período de implementação de um arcabouço político-institucional de natureza autoritária e centralizadora, que permitiu, sob a liderança de Getúlio Vargas, incrementar economicamente um projeto de desenvolvimento para o Brasil calcado na nacionalização de setores estratégicos, priorização da indústria de base, unificação do mercado interno, ampliação dos transportes e introdução do salário mínimo, dentre outras medidas. Embora voltado ao fortalecimento do capital nacional, o programa de Vargas defendia a participação do capital estrangeiro desde que subordinado aos interesses nacionais. Fato que

ainda encaminhados por um oligopólio formado por seis empresas estrangeiras, duas das quais exerciam também o controle da venda de equipamentos de telecomunicações no país.

Do aparelho às centrais telefônicas, tudo era comprado somente de dois fornecedores. Segundo um acordo denominado “Acordo das Bahamas”, assinado entre as multinacionais Ericsson e ITT, o mercado brasileiro foi dividido entre a EDB (Ericsson do Brasil) e a SESA (Standard Electric S/A) – ambas filiais daquelas empresas no país. Ao governo federal cabia a exploração do serviço telegráfico, a cargo da mesma repartição pública que mantinha uma rede de serviço postal. (ALMEIDA, 1994).

Este modelo solidamente privado sofreu uma nova orientação constitucional em 1946, pelo menos em relação aos serviços de telégrafos, radiocomunicação e radiodifusão sobre os quais a União consagrou-se como *única* a regular e explorar diretamente, ou mediante concessão ou autorização a outros. Quanto à telefonia por fio, a responsabilidade federal restringiu-se às áreas interestaduais e internacionais, permitindo às unidades da federação disporem sobre a política telefônica em âmbito estadual.

De fato, argumenta Pereira Filho (2002, p. 34), “o papel do governo central era basicamente normativo e de supervisão das atividades, enquanto as instâncias regionais tinham o papel efetivo na regulamentação da telefonia em seus respectivos territórios”. Situação que, mais tarde, passou a justificar a crítica à ausência de uma política centralizada e global para o setor no sentido de promover a integração do país.

De qualquer modo, tais diretrizes vigoraram até os anos 1960, período em que a política de telecomunicações se tornou objeto de forte mudança jurídica e institucional, por meio do Código Brasileiro de Telecomunicações (CBT) de 1962,

deve ser considerado, juntamente com os obstáculos internos e externos à execução do projeto de desenvolvimento nacional, ao analisarmos as dificuldades de nacionalização dos serviços de telefonia no país durante os anos 1930 e 1945. Para uma leitura aprofundada sobre o Estado Novo e a política de desenvolvimento nacional varguista, há uma variada bibliografia com olhares distintos. Entre as obras clássicas, ver sobretudo: FAUSTO, Boris; HOLANDA, Sérgio Buarque de. **O Brasil republicano: economia e cultura (1930-1964)**, v. 11. (Coleção História Geral da Civilização Brasileira – HGCB). RJ: Bertrand Brasil, 2010. Da historiografia brasileira e brasilianista, respectivamente, consultar: GOMES, Ângela de Castro. **A invenção do trabalho**. São Paulo: Vértice, 1988.; SKIDMORE, Thomas E. **Brasil de Getúlio a Castello (1930-64)**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. E de estudos mais recentes, conferir: FERREIRA, Jorge L. e DELGADO, Lucília de Almeida N. **O Brasil republicano. O tempo do nacional estatismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003; CORSI, Francisco Luiz. **Estado Novo: política externa e projeto nacional**. São Paulo: EDUNESP, 2000.

ensejada por fatores quantitativos – elevação da capacidade de atendimento e cobertura – e qualitativos – melhoria no sistema de ligações e tarifas – imprescindíveis ao atendimento das comunicações nacionais, internacionais e aos fins militares. Na época, o excessivo número de empresas em escala municipal, estadual e regional, o déficit de linhas telefônicas, o baixo investimento tecnológico no sistema operacional e a inexistência de interconectividade para ligá-lo internamente e ao mundo exterior denunciavam a incapacidade de atuação e de expansão dos serviços de telefonia ofertados pela iniciativa privada.

Este processo culminou com a estruturação de um sistema nacional de telecomunicações na década de 1960 vigente e consolidado pela atuação direta do Estado até o final dos anos 1990, quando outra vez alterações governamentais (reprivatização) acompanhadas prévia e posteriormente de novos avanços tecnológicos (introdução dos sistemas digitais em substituição aos sistemas analógicos) e novos modos e relações de produção do capital voltaram a “revolucionar” o setor. Mudanças tecnológicas, institucionais e de mercado que alteraram as telecomunicações e que serão tratadas nos próximos tópicos.

Mas se, a esta altura, os fatos aqui expostos são historicamente importantes para o entendimento do contexto que tem envolvido, desde suas origens, as telecomunicações brasileiras e, em particular, paranaenses, há algo mais a ser explicado nessas transformações que capitais, fatores produtivos, leis e mercados.

Significa dizer que, falta explicar ainda como, nessa teia de fios socioeconômicos e político-institucionais, alguns homens e mulheres profissionalmente acoplados a esta esfera – como atores de seus dramas e observadores de suas épocas – viram e articularam os seus interesses coletivos. E como, a partir da organização de um sindicato, passaram a atuar politicamente em momentos tão distintos, aproximando-se e/ou distanciando-se de seus representantes.

Em outras palavras, falta explicar como em um contexto regional próprio, os empregados daquelas companhias foram revelando necessidades, reivindicações, anseios e (trans)formando-se, daí em diante, em força associativa e movimento sindical caracterizado por relações de representação política.

3.1.1 No Paraná, um novo ator sindical: o SINTTEL

“Porque a associação é necessária para defender os interesses da *classe*, a exemplo de outras categorias profissionais existentes em nosso Estado” (SINTTEL, 1961 – grifo meu). Assim foi encerrado o discurso de Severo Beira da Silva⁵⁶ na primeira assembleia legal instalada para a criação da Associação Profissional dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas e Radiotelefônicas do Estado do Paraná, em oito de julho de 1958.

Naquela noite, 46 dos 53 membros fundadores aprovaram por unanimidade os artigos do estatuto-padrão, recomendado pelo Ministério dos Negócios do Trabalho, Indústria e Comércio (Portaria Nº. 126, de 26 de junho de 1958). Aprovaram também os nomes de três colegas – incluindo o de Severo Beira da Silva como presidente – para a diretoria e de mais três para o conselho fiscal da associação, conforme correspondência oficial expedida à Delegacia Regional do Trabalho (DRT) pelo secretário eleito Luiz Vasco.

Alguns meses antes, durante aqueles períodos em que a indignação parece mover as pessoas no sentido de desafiar as autoridades que normalmente respeitam, Severo Beira da Silva, então com 48 anos de idade, vivenciou uma experiência definitiva. Ao tocar a campainha em uma casa de Curitiba para realizar a instalação de um telefone, a dona da casa o olhou da janela e, assustada, tentou dispensá-lo dizendo que não tinha esmola para dar. Confundido com um mendigo, um dos instaladores mais antigos da companhia teve a certeza de que a situação dos telefônicos chegava ali a um limite.

Era hora de ouvir o colega Manoel Gimenez Martin, um espanhol de 45 anos que já havia participado de um movimento de trabalhadores em São Paulo na década de 1940, cujo resultado tinha sido a fundação de um sindicato estadual da categoria. Desde meados dos anos 1950, o cabista Manoel Gimenez Martin – além de outros cabistas vindos também da capital paulista – já se queixava dos salários baixos e da vida difícil que levavam como empregados da Companhia Telefônica Nacional (CTN), no Paraná, onde muitos estavam insatisfeitos, mas tinham medo de reclamar. Para ele, a solução era uma só: a formação de um sindicato.

⁵⁶ As identidades dos primeiros dirigentes sindicais do SINTTEL-PR serão divulgadas no decorrer do texto por se tratarem de personagens históricos já tornados públicos pelo sindicato em meios impressos e *online*.

As primeiras conversas sobre o assunto surgiram no bairro Oficinas, em Curitiba, onde Manoel Gimenez Martin, Severo Beira da Silva, o encarregado de rede Gentil Amaro, de 31 anos, e o reparador Archimedes Caetano de Araujo, com 41 anos, também moravam.

No início, era difícil *pra nós formar o sindicato* porque nós era completamente leigo a esse negócio de sindicalismo, né? Então, ninguém conhecia. Outros já conheciam isso, como os metalúrgicos, a construção civil... mas nós, não. *No meu entender da época*, ele [Manoel Gimenez Martin] foi a pessoa que mais incentivou. *A experiência* dele ajudou a nós *formar o movimento aqui*. (Trabalhador de rede e sócio-fundador do SINTTEL-PR, em entrevista no dia 13 de julho de 2002; grifos meus)⁵⁷.

Do bairro para o local de trabalho, a ideia chegava ao depósito da Rua Marechal Floriano com a Brasília Itiberê, conseguindo aglutinar cerca de dez pessoas “confiáveis”, entre empregados da instalação, da construção e da manutenção dos serviços de telefonia. Quase todos também com idade acima dos 35 anos e “tempo de casa” superior a dez anos.

Temendo represálias por parte da empresa, o grupo manteve sigilo. Muitos ainda se lembravam da tentativa frustrada de 1949 quando, ainda nos tempos da Companhia Telefônica Paranaense (CTP), por interferência de “empregados que eram do lado de lá, ligados à empresa” – segundo o trabalhador de rede e sócio-fundador do sindicato, em entrevista no dia 13 de julho de 2002 – foi dissolvido um movimento idêntico com a demissão de todos os envolvidos.

Naquela conjuntura do imediato pós-guerra (1945), não foram poucos os que acreditaram nos ventos da democratização trazidos pela vitória dos aliados contra o nazi-fascismo e pela queda do Estado Novo de Getúlio Vargas, os quais poderiam favorecer a organização da categoria.

Todavia se, de um lado, a época foi propícia ao surgimento de centenas de sindicatos pelo país – de 1945 a 1949, o IBGE registrou um aumento de 19,4% no número de sindicatos de trabalhadores, passando de 873 para 1.042 –; de outro, o movimento operário encontrou inúmeras dificuldades para desenvolver-se como luta política. Muitos nem saíram da ideia, como é o caso dos telefônicos do Paraná, abortado pela companhia em seu nascedouro.

Mas agora, quase dez anos depois, unidos por um “destino que lhes parecia comum” – de acordo com o Advogado do sindicato, em entrevista concedida no dia

⁵⁷ Ao longo deste capítulo, os seis entrevistados no ano de 2002, cujos depoimentos foram utilizados para compor o texto, serão identificados pelas funções exercidas no sindicato ou na empresa.

13 de setembro de 2002 – aqueles empregados mais e menos antigos de casa se convenciam de que a salvação social estava nas próprias mãos deles. Os articuladores do novo movimento mostravam-se imbuídos de um espírito de inconformismo com a situação de trabalho e de vida em um momento em que a dissensão estava em alta.

A década de 1950 ficou conhecida entre os historiadores do sindicalismo brasileiro como a década do chamado “renascimento das lutas urbanas e rurais”. (ANTUNES, 1995). No segundo Governo Vargas, especificamente em 1953, os reajustes salariais haviam sido muitas vezes conquistados a partir de longas greves e debaixo de forte repressão, como a “Greve dos 300 mil”, na qual sete categorias estiveram paralisadas em São Paulo por um mês.

Naquele período, o papel das comissões de fábricas, conforme analisa Silva (1985), foi decisivo tanto para a formação de uma Comissão Intersindical (CIS), que deu origem ao Pacto de Unidade Intersindical (PUI), quanto para as grandes mobilizações subsequentes realizadas pelos “sindicatos oficiais”. No entanto, foi a partir do Plano de Industrialização “50 anos em 5”, do presidente Juscelino Kubitschek (1956-61), e do desenvolvimento da indústria automobilística, que foi possível notar mudanças no perfil da classe operária e na politização do movimento sindical.

Marcada pela abertura ao capital internacional, a política econômica de JK levou, na avaliação de Ianni (1996b, p. 182), a um “amplo e profundo surto de internacionalização da economia brasileira”. Por essa razão, setores de forte peso na força de trabalho do país, como os de metalurgia, de plásticos, de derivados de petróleo, das estatais e do setor público, passaram a lutar contra os baixos salários, a carestia e a inflação. Além disso, no campo, as Ligas Camponesas, formadas desde 1955, impulsionavam a criação da Confederação Nacional dos Trabalhadores Agrícolas (Contag), exigindo reformas e direitos trabalhistas. (ALMEIDA, 2004).

A pressão pela solução dos problemas habitacionais, de saneamento e de saúde trazia à tona o fracasso (ou a ausência) de medidas governamentais adequadas para produzir o mínimo de desigualdades sociais. Junte-se a isso a crise inflacionária do final dos anos 1950 e o resultado frustrava as expectativas de trabalho e de consumo de bens disponíveis, acionando o estopim dos conflitos sociais, em particular nas áreas urbanas.

No contexto regional do setor de telecomunicações, a necessidade de os trabalhadores recuperarem as perdas salariais e melhorarem as condições de vida, aliada ao clima de relativa liberdade existente, impeliu-os à organização da categoria: “O ambiente político foi um incentivo porque havia uma democracia e a gente tinha a liberdade de formar o sindicato. Havia era as restrições da própria lei, do Ministério do Trabalho, das delegacias regionais, mas na parte da formação não houve obstáculos” (ex-Presidente do SINTTEL-PR no período 1963-78, em entrevista no dia 11 de julho de 2002).

As maiores queixas dos telefônicos de Curitiba se referiam à elevação do custo de vida que, em uma década e meia (de 1943 a 1958), ultrapassou os 150% sem a contrapartida de reajustes salariais compatíveis. Conforme um estudo do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 1961) sobre a segunda metade dos anos 1950, enquanto o lucro bruto da produção industrial elevou-se ininterruptamente, crescendo 76%, e enquanto a produtividade do operário aumentou também ininterruptamente, crescendo 37% naquele mesmo período, o salário real (ou seja, o poder aquisitivo do operário) sofreu apenas um ligeiro incremento de 18% entre 1955 e 1958.

Como grande parte dos empregados não qualificados e pouco qualificados da companhia ganhava entre meio e um salário mínimo, e só alguns empregados qualificados recebiam entre dois e três, o número dos que tinham que se conformar com menos de dois salários mínimos era conseqüentemente muito mais alto. Assim, agregava-se à degradação da renda do trabalhador a natureza do próprio trabalho a que muitos se submetiam:

Quando eu entrei na Companhia [em 1948], me mandaram fazer buraco e implantar poste, né, para serviços gerais. Andei por toda a redondeza. Tinha que trabalhar sábado, muitas vezes no domingo e até feriado. A Companhia queria. Eu comecei ganhando meio salário e só bem depois, com mais de seis anos de casa, é que cheguei a um salário. *Eu achava que ali tinha alguma coisa errada, pois quem trabalhava acima de mim, com dez anos a mais do que eu, só ganhava 10% a mais.* Eu me perguntava: será possível que eu vou ficar aqui tanto tempo *pra* ganhar só isso? (Trabalhador de rede e sócio-fundador do sindicato, em entrevista no dia 13 de julho de 2002; grifos meus).

O exame dessa situação adquire relevância à luz do que Marx (1996, p. 113) escreveu, em “O capital”, a respeito dos casos de luta pelo aumento de salários (ou contra sua redução). Dizia ele:

A resistência periódica que os trabalhadores opõem à redução dos salários e suas tentativas periódicas para conseguir um aumento de salários são fenômenos inseparáveis do sistema do salariado e ditadas pelo próprio fato de o trabalho se achar equiparado às mercadorias, por conseguinte submetido às leis que regulam o movimento geral dos preços.

Nesse sentido, o trabalhador se verá constantemente em disputa com o empregador para manter de pé o valor do próprio trabalho, evitando a tendência de fixação de um limite mínimo. Ainda segundo Marx (1996, p. 118), se a classe operária renuncia “a defender-se contra os abusos do capital e abandona seus esforços para aproveitar todas as possibilidades que se lhe ofereçam de melhorar em parte a sua situação [...] ver-se-ia degradada a uma massa informe de homens famintos e arrasados, sem probabilidade de salvação”.

Ora, o que alguns trabalhadores telefônicos de Curitiba perceberam, naqueles tempos, foi exatamente isso. Ou seja: na ausência de esforços de associação, o poder de resistir e de negociar condições “mais humanas” de trabalho e de salários ficava muito restrito. Era preciso, portanto, na visão do ex-Presidente do SINTTEL-PR no período 1963-78 (em entrevista no dia 11 de julho de 2002), “conscientizar” o maior número de colegas de que os baixos vencimentos, os aumentos espontâneos de caráter pessoal e os constantes atritos entre encarregados e empregados mereciam uma reação organizada e oficialmente reconhecida.

A soma de todos esses ingredientes fez com que os primeiros ativistas sentissem a *classe* telefônica (citada no primeiro discurso de seu líder), ou melhor, aqueles que exerciam tarefas cada vez mais limitadas ao universo do trabalho manual – cabistas, reparadores, instaladores, técnicos de rede, telefonistas, bem como os trabalhadores ainda menos qualificados, ou seja, operários, serventes, guarda-fios, pintores –, sendo empurrada para uma *classe única*, segregada dos gerentes, supervisores e encarregados-chefe.

Além disso, havia também a segregação entre os mais bem pagos e os menos bem pagos, muitas vezes habitando o mesmo departamento e realizando as mesmas funções:

As necessidades salariais e as condições de trabalho, que não tínhamos quase nenhuma, criaram a necessidade de ter um órgão que defendesse os nossos interesses frente à empresa, porque no Paraná não existia. Só pra você saber, tinha chefe que se não gostasse do empregado mandava embora, tinha outros que se gostassem dava aumento de 5%, 10%, 15% e até 30%. Então, os aumentos dependiam de uma *relação pessoal* com a

diretoria, mesmo que o empregado fizesse seu trabalho todo certo. E muitos fizeram trabalhos importantes pra empresa no interior e aqui em Curitiba. Mas tudo dependia da boa vontade da gerência. (Advogado do SINTTEL-PR, em entrevista no dia 13 de setembro de 2002. Grifos meus).

Mesmo a oportunidade de ascensão era sempre duvidosa e crescentemente diminuída, ou pela inexistência de educação formal, ou pela prática regular da chefia de premiar uns “poucos escolhidos”, que ocupavam cargos na empresa. Para os demais, restavam a frustração, a revolta íntima e o amor-próprio ferido, principalmente quando a gerência justificava as diferenças nos reajustes salariais, ou a falta deles, dizendo: “Você não merece” (segundo o trabalhador de rede e sócio-fundador do sindicato, em entrevista no dia 13 de julho de 2002), sem apresentar qualquer explicação convincente.

Naquela altura, em que se defrontavam também com uma espécie particular de assalariados que atuava como autoridade da empresa, tornando-se “comandantes industriais” para subordinar a atividade dos demais ao objetivo dela (MARX, 1996), o trabalhador reconheceu a vontade alheia e a apropriação pessoal do cargo pela chefia se sobrepujando aos “critérios profissionais” propriamente ditos, isto é, às atribuições prescritas para as funções do posto de trabalho.

Os empregados que se consideravam injustiçados em relação ao arbítrio do comando imediato requeriam, de acordo com o advogado do sindicato (em entrevista no dia 13 de setembro de 2002), a “igualdade de *todos* perante o direito geral de reajuste e promoção”, dentro de regras racionais-legais.

A alusão feita aqui às regras racionais-legais remete-se, naturalmente, à análise de Weber (1999) sobre os tipos ideais de dominação e ação correspondentes, em que tais regras ordenam a distribuição hierárquica do poder (as decisões) no nível da instituição, em torno de cargos de comando/direção/supervisão. Por meio delas, delimita-se a quantidade de poder nos cargos e regula-se de modo eficaz e firme o mando e a subordinação, e há uma supervisão dos inferiores pelos superiores.

Este sistema, na análise de Weber (apud GERTH; MILLS, 1984, p. 232), “oferece aos governados a possibilidade de recorrerem de uma decisão de uma autoridade inferior para a sua autoridade superior, de uma forma regulada e precisa”. Pelas regras racionais-legais, a chefia deve agir (impessoalmente) de acordo com o

que foi estipulado e é dentro destas regras que *deve* ocorrer a sua autoridade “sem preferências de pessoas”.

Sob tais circunstâncias econômicas e socioculturais em que, como observou Thompson (1997, p. 10 – grifos meus), “alguns homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou partilhadas), sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus, é que uma *classe acontece*”. Nesse caso, somente na medida em que os trabalhadores encontram um *sentido* para agir em termos não individuais, ou seja, na base de uma noção de identidade coletiva, é que se forma historicamente a classe.

Reportando-se ao ano de 1958, quando a ideia de organizar um sindicato dos trabalhadores telefônicos em Curitiba tomou forma e conteúdo, aqueles que já haviam experienciado reações de grupos profissionais semelhantes em outros estados não lograram fomentar a necessidade de unificar uma série de situações similares, para que houvesse disposição dos empregados de agir em uma mesma direção. A preocupação dos idealizadores do movimento era angariar, em primeira instância, o apoio dos empregados mais antigos da companhia que, assim como eles, possuíam estabilidade⁵⁸ na prestação de serviços ao mesmo empregador durante dez anos, de modo a evitar retaliações administrativas, e cujo grau de confiança era suficiente para assegurar a adesão de um número desejável de colegas.

Olha, os que tinham poucos anos de trabalho, era difícil, né? Eles se negavam porque podia ter uma represália da empresa. [...] No início, para formar os 53 associados, *o pessoal pequeno não tinha medo de assinar a lista, só as pessoas com cargo*. [...] Então, pra evitar que uma pessoa fosse perder o serviço, por causa do movimento, *a gente só tentava pegar associado com estabilidade. Mas muita gente assinou mesmo sem ter, como eu mesmo fiz*. (Trabalhador de rede e sócio-fundador do sindicato, em entrevista realizada no dia 13 de julho de 2002; grifos meus).

⁵⁸ Para a concessão da estabilidade, a legislação brasileira condicionava o empregado ao preenchimento de um único requisito: a prestação de serviços ao mesmo empregador durante 10 anos. Cumprido o prazo do Artigo 492 da CLT, o trabalhador não poderia ser despedido nem se praticasse falta grave. Competia ao empregador recorrer às Juntas de Conciliação e Julgamento para provar a sua ocorrência. Seu surgimento data de 1923, quando a Lei nº. 4.682 criou a estabilidade para os funcionários públicos visando à manutenção das Caixas de Pensões pela continuidade das contribuições do empregado estável. A partir de 1935, ela foi estendida a outras categorias profissionais e incluídas, pela Carta Constitucional de 1946, como direito do trabalhador, vigorando até a criação do Fundo de Garantia sobre o Tempo de Serviço (FGTS), nos anos 1960. Para maiores detalhes, ver: MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1966.

Ainda que houvesse certa igualdade de condições objetivas às quais todos os trabalhadores assalariados da empresa estavam submetidos, nessa “fase heroica” de organização de interesses em torno de uma associação profissional eram visíveis diferenciações no caráter do trabalho, no estilo de vida, no comportamento político e nas atitudes pessoais. Sem dúvida, aderir ao processo representava um investimento de risco alto, aceito *a priori* por aqueles que se sentiam mais amparados pela lei e, portanto, menos vulneráveis às ações do patrão.

Desse modo, quase não chega a ser surpreendente que tenha se originado em um “grupo privilegiado”, pequeno, relativamente homogêneo, altruísta e disposto a arcar com os custos dessa empreitada o esforço de agregação que exigia, naquele momento, a tolerância como condição essencial, especialmente com os que, embora manifestassem interesse nos resultados da cooperação, resistiam ou por medo ou por acreditarem que outros poderiam fazer em seu lugar.

Na análise de Olson (1999, p. 77 – grifo meu), um grupo dessa natureza – em que cada um dos membros ou pelo menos um deles tem um incentivo para se animar e para fazer com que o benefício coletivo seja obtido, mesmo que ele(s) tenha(m) que suportar sozinho(s) todo o ônus decorrente – se organiza “para uma ação coordenada meramente pelo fato de que, como grupo, tem uma *razão* para fazê-lo”.

Razão que surge orientada para um objetivo claramente formulado e logicamente consistente: a organização sindical. Por meio dela, líderes como Severo Beira da Silva (“pessoa muito benquista, fácil de fazer amizade e bastante respeitada”, de acordo com o ex-Presidente do SINTTEL-PR no período 1963-78, em entrevista no dia 11 de julho de 2002) estabeleceram com seus colegas de trabalho uma lealdade de tipo pessoal, que lhes permitiu desempenhar ali um papel-chave: ora selecionando a base social da organização, ora constituindo uma identidade coletiva calcada na predominância, entre a maioria dos empregados, de um sentimento de exclusão social, de despotismo das chefias e de baixos salários.

Até onde se pode notar, a *associação* – em seu aspecto profissional e solidário – era vista por seus partidários como o primeiro instrumento para a superação daquelas condições socioeconômicas, graças particularmente ao seu caráter elementar de ação reivindicativa coletiva. Tudo isso, no entanto, ensejava um mínimo de representatividade e de poder para constranger o empregador a negociar.

Nessa perspectiva, como conseguir que uma empresa estrangeira, investida oficialmente pelo Estado para atuar no setor de telecomunicações da região de Curitiba e adjacências, reconhecesse a legitimidade desses representantes e passasse a negociar com eles?

Considerando a vivência dos colegas que já haviam participado da formação de um sindicato similar em São Paulo, esses iniciadores entenderam que a criação do sindicato no Paraná só era possível dentro da legalidade oferecida pelo Estado, porque esse desenho institucional escudava juridicamente o empregado diante do poderio da empresa. Assim, instruídos por um funcionário da Delegacia Regional do Ministério do Trabalho, seguiram os passos previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁵⁹ e trataram de reunir alguns colegas na Sociedade Estrela da Manhã, no bairro Prado Velho, em Curitiba, para dar andamento ao processo.

A luta pelo “direito de sindicalização” era, na verdade, a luta para que o Estado os colocasse na posição de se sentarem à mesa de negociação, de serem ouvidos e levados a sério pela companhia. Era o modo de sair da caserna para a rua, convertidos em legítimos representantes dos trabalhadores telefônicos do Paraná. Esses requisitos, sem os quais nenhuma associação ou sindicato podia desempenhar sua função primordial, “o Estado brasileiro outorgava a um único sindicato estabelecido numa dada base territorial a partir de seu reconhecimento oficial” (SIMÃO, 1966, p. 197). O ato de concessão, pelo Estado, da carta sindical foi denominado por Simão de “investidura sindical”. (Idem; *ibidem*).

Na concepção do Estado Novo (1937-1945), a existência de mais de uma organização com direito de representar interesses de trabalhadores ou empregadores resultaria em dificuldades para a manutenção da “harmonia” entre capital, trabalho e Estado. Pelo mesmo motivo, a legislação estado-novista evitava a

⁵⁹ A CLT é um conjunto de regulamentos, datado de 1º de maio de 1943, que rege as relações de trabalho entre grupos e indivíduos no país. Fixado em mais de 900 artigos, distribuídos em onze capítulos, muitas determinações complementares e leis, como o direito de greve, pertencem também a esse conjunto. A CLT regulamenta detalhadamente os direitos e deveres, a organização da representação do trabalhador, do empregador, a jurisdição do trabalho e do governo, e o papel dos sindicatos. Sofreu e vem sofrendo transformações no correr dos anos, sobretudo depois de 1964 (a mais recente, de novembro de 2017, alterou mais de uma centena de pontos da CLT e trouxe várias mudanças que abrangem as relações sindicais). De acordo com Armando Boito Jr., até 1990, cem artigos, cem parágrafos, 39 itens e 105 alíneas regulamentavam a organização das associações sindicais brasileiras. Cf. BOITO JR., Armando. **O Sindicalismo de Estado no Brasil**. São Paulo: Editora da UNICAMP, 1991, p. 56. Para conhecer os elementos e a estrutura da organização sindical e da negociação coletiva antes da Constituição de 1988, consultar SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Negociação Coletiva**. São Paulo: ABET, 1998.

constituição de sindicatos de empresa e estabelecia o município como unidade mínima de representação.

Dominava entre eles a expectativa de que a legalidade concedida pelo Estado seria o passaporte para ingressar no mundo fechado da empresa pela porta da frente e pleitear “salários justos”, “respeito” e “dignidade no trabalho”. Por esse raciocínio, a associação profissional, instituída em oito de julho de 1958, era algo provisório que deveria ser transformado tão logo quanto possível em sindicato, figura jurídica à qual era destinada a prerrogativa de “representar o conjunto da categoria, solicitar dissídios, firmar convenções ou contrato coletivo” (Advogado do SINTTEL-PR, em entrevista no dia 13 de setembro de 2002).

A Associação Profissional correspondia, de acordo com o Artigo 511 da CLT, ao primeiro grau da organização sindical, por meio do qual um grupo de pessoas unidas pela “solidariedade natural” de interesses comuns e por desfrutarem da mesma posição no processo econômico tinha o direito de associação. Cada grupo, que se associava, ficava obrigado a se fazer reconhecer, dirigindo-se ao representante regional do Ministério do Trabalho ou ao Departamento Nacional, no Distrito Federal, com uma série de documentos⁶⁰.

Vantagens almejadas pelo presidente em exercício, Severo Beira da Silva, que defendeu, em uma segunda assembleia geral extraordinária realizada em 1958, perante “um terço dos profissionais do ramo da localidade de Curitiba”, a urgência na adequação ao Plano de Atividades e Profissões do Ministério dos Negócios do Trabalho, Indústria e Comércio (Art. 577) para dar entrada na carta sindical do agora denominado *Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas e Radiotelefônicas do Estado do Paraná*⁶¹.

O discurso do presidente pregava a favor da “investidura sindical” (SIMÃO, 1996, p. 197) como um benefício para a categoria, valorizando e aspirando às normas da Justiça do Trabalho (JT) e às modalidades de ação que lhes eram

⁶⁰ Maiores informações a respeito deste assunto podem ser encontradas em FÜCHTNER, Hans. Op. cit.; e em MAGANO, Octávio B. **Organização Sindical Brasileira**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1982.

⁶¹ A Assembleia Geral Extraordinária de 28/08/1958 foi convocada, sob a orientação de um funcionário da Delegacia Regional do Trabalho, para formalizar a solicitação da carta sindical. Assinaram aquela ata cerca de 80 pessoas da cidade de Curitiba, embora a base territorial delimitada incluísse além da capital, Paranaguá, Antonina, Ponta Grossa, São José dos Pinhais e Castro. As cidades de Londrina e Maringá eram ligadas à Rede Telefônica do Estado de São Paulo desde 1946. Dados extraídos do Livro Geral de Assembleias do SINTTEL-PR (1958-1959).

pertinentes. Ademais, a possibilidade de sindicalização era concebida, em regra, como uma atitude coletiva “consciente” em relação ao atomismo e à dispersão anterior.

Na especificidade brasileira, como ressalta Füchtner (1980), ainda que a lei tivesse fixado limites mínimos para a operação do mercado de força de trabalho – salário mínimo, idade de entrada e de saída também mínimos e até jornada de trabalho –, do portão da empresa para dentro a estruturação do trabalho e de seu mercado interno sempre foi tida como privilégio do proprietário. Em certo ponto, isso deixaria cada empregado (sujeito e objeto da troca da força de trabalho) sob a batuta do regente-empregador.

Ao se reunirem, visando ao direito oficialmente adquirido de negociação com a empresa, os empregados da Companhia Telefônica Nacional (CTN) no Paraná tinham em mente o acesso a estatutos e regras processuais legais em vigor, as quais poderiam, no entendimento deles, sustentar a defesa de suas demandas frente ao patronato e ao próprio Estado. Para o perfil do trabalhador telefônico da época, o “sindicato registrado no Ministério” (nas palavras do trabalhador de rede e sócio-fundador do SINTTEL-PR, entrevistado em 13 de julho de 2002) seria o único meio de representação; e o Estado, o único interlocutor válido para a consagração dos objetivos que circunscreviam o âmbito sindical em uma relação com a empresa.

Contudo, até que isso se efetivasse, foi preciso esperar em silêncio; e eles esperaram por dois, três, quatro, cinco meses. Durante esse espaço de tempo, enquanto a associação ia se equilibrando financeiramente com a mensalidade de vinte cruzeiros, cobrada dos sócios fundadores e dos membros que, gradativamente, se filiavam (ao final do ano de 1958 eram, segundo os relatórios da associação, 162 filiados), diretores e associados estiveram várias vezes na Delegacia Regional, no intuito de saber a razão “para tanta demora”. Chegaram a contratar uma pessoa para ir ao Rio de Janeiro investigar a situação. Teria a Companhia Telefônica Nacional descoberto tudo e estaria tentando “engavetar”, como há dez anos, a iniciativa dos empregados?

Ignorando o que se passava, de fato, e ansiando pelo sinal oficial que lhes daria condições de “conversar com a empresa sobre os assuntos dos trabalhadores” (conforme expressou o ex-Presidente do sindicato entre 1963-78, em entrevista no dia 11 de julho de 2002), eles foram aconselhados por funcionários da Delegacia do

Trabalho a buscar uma “ajuda política”, recorrendo à figura parlamentar paranaense de maior destaque na ocasião: o Senador Souza Naves.

Eles acharam que *nós devia* recorrer a um político e o maior político do Paraná naquela época era o Senador Souza Naves. Mas ele ia mais *pro* Rio do que ficava em Curitiba. Então, a Delegacia do Trabalho informou a nós que ele ia chegar sábado. [...] nós fomos lá na casa dele, que ficava no Alto da Rua XV. Quando o carro chegou, meio-dia em ponto, estava nós três na calçada, era eu, o Severo e o Manoel Gimenez, e falemos com ele que a carta tava demorando muito, que a gente não sabia diretamente se era a empresa, mas sabia que tinha alguma coisa que tava dificultando essa carta. *E pra formar mesmo o sindicato só com a presença dessa carta* [...], porque aí a gente tinha o documento na mão. E ele foi uma pessoa muito eficiente pra nós, na época, porque ele disse assim pra nós: ‘segunda eu tô no Rio, e verei o caso de vocês’. E aí quando foi na terça-feira, ele telefonou pra Delegacia do Trabalho que a carta já estava indo e que nós aguardasse ela aparecer na Delegacia pra nós pegar. E, na quarta-feira, a carta chegou... (Trabalhador de rede e sócio-fundador do sindicato, em entrevista no dia 13 de julho de 2002; grifos meus).

A imagem transmitida pelo trabalhador da pressão ativa realizada pelo grupo no sentido de obter a carta sindical parece reiterar o princípio sustentado por Cardoso (1999, p. 48) de que “os trabalhadores, ao se organizarem para intervir na realidade brasileira, o fazem por meio da criação do instrumento que é parte do repertório consolidado de mecanismos aglutinadores de interesses no país: os sindicatos ‘oficiais’”.

No caso dos trabalhadores telefônicos, parecia lógico (como na fala destacada do trabalhador de rede e sócio-fundador do sindicato) organizar a categoria criando um sindicato tal como permitido pela legislação existente. Não por acaso, enredaram-se junto à posse do documento duas ações imediatas: o empréstimo de uma sala junto ao Sindicato dos Trabalhadores em Artefatos de Couro para estabelecer, na Praça Zacarias, a sede provisória do SINTTEL em Curitiba; e a aproximação com a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Paraná, entidade que via com bons olhos o estreitamento formal dessa parceria.

Para alívio de seus membros, agora a associação tornada sindicato em 27 de janeiro de 1959 podia, enfim, vestir seu figurino oficial e mostrar-se publicamente ao mundo do capital e do trabalho. Afinal, foi desse modo que a legislação os reconheceu, fornecendo os procedimentos – duração, direitos e deveres das partes e resultados – para negociação com a empresa. Foi também, desse modo, que *eles se reconheceram* como agentes representativos de um coletivo de trabalhadores organizado chamado “Sindicato”.

Essa experiência histórica em um contexto econômico, político e cultural específico formou a classe entre 1958 e 1959, mas foi atualizando-a em três momentos subsequentes: entre 1959 e 1967, sob o regime de concessão pública às empresas privadas; entre 1968 e 1998, na era do sistema nacional de telecomunicações brasileiro; e de 1998 em diante, quando se regulamentou a (re)privatização dos serviços de telefonia no país – períodos tratados nos tópicos seguintes.

Trata-se de um processo de atualização de classe que, conforme aponta Thompson (2001), materializa-se nas condições objetivas das mudanças sociais e no conjunto de ideais e práticas que reiteram e reinstauram culturalmente uma (re)leitura de mundo. Processo que nos coloca a necessidade de interrogar, em outras condições históricas, sobre o modo pelo qual os trabalhadores assalariados se adaptam pouco a pouco à empresa e, de um certo modo, acomodam-se a ela. E que nos faz indagar, também, como esses trabalhadores se apropriam da empresa e são apropriados por ela; apropriam-se dos instrumentos de trabalho e são apropriados por eles; apropriam-se de tradições operárias e são apropriados por elas; apropriam-se do sindicato e são apropriados por ele.

3.1.2 O sindicato e as lutas dos trabalhadores diante do Estado e das empresas privadas (1959-1967)

Registrado e constituído em 27 de janeiro de 1959 nascia oficialmente o SINTTEL do Paraná, o quinto sindicato da categoria a ser formalmente criado no país⁶² para, de acordo com a CLT,

fins de estudo, coordenação, proteção e *representação legal* dos trabalhadores em empresas radiotelefônicas e telefônicas, na base territorial dos municípios de Curitiba, Londrina, Cornélio Procopio, Antonina e Paranaguá, com o intuito de colaboração com os poderes públicos e as demais associações no sentido da *solidariedade* da classe e da sua *subordinação* aos interesses nacionais. (BRASIL, 1943; grifos meus).

Assumindo o princípio da *organização* como condição essencial para a luta dos interesses da categoria profissional, por ele representada, o Sindicato começou a atuar dentro do espaço que o sistema jurídico brasileiro reservara a todas as

⁶² Antes dele, segundo registros do SINTTEL-PR, já existiam os do Rio de Janeiro (1941), Rio Grande do Sul (1941), São Paulo (1942) e Minas Gerais (1956).

entidades representativas de trabalhadores com personalidade reconhecida pelo Estado, dentro do tenso ambiente que envolvia os dois últimos anos de mandato do governo Juscelino Kubitschek (1959-60) e dentro da experiência de outorga de concessões de serviço público de telecomunicações às empresas privadas (principalmente estrangeiras).

Importante observar que a categoria profissional no Brasil é constituída pelos trabalhadores que, como empregados ou em caráter autônomo, prestam serviços em atividades componentes da mesma categoria econômica. Esta, por sua vez, compõe-se dos empregadores que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, ainda que sem fim lucrativo, formando um todo homogêneo.

Alguns autores (MAGANO, 1984; SIQUEIRA NETO, 1998) chamam a atenção para a ambiguidade contida na CLT de que a categoria profissional se forma a partir de trabalhadores da mesma profissão (critério horizontal) quando, de fato, a regra vertical é a que prevalece com base na atividade econômica desenvolvida pelo empregador.

A categoria profissional reconhecida legalmente como único sujeito coletivo e representativo dos trabalhadores, antecede e se sobrepõe ao sindicato, como uma construção política do Estado. A fórmula remete ao sistema de relações trabalhistas concebido durante o fascismo na Itália, por volta da segunda década do século XX, o qual influenciou a estrutura sindical brasileira.

Nele, a existência dos sindicatos estava condicionada a regras estritas e detalhadas sobre funcionamento, objeto e limites de atuação, cujo fim era antecipar as possíveis ações coletivas dos trabalhadores. Estes condicionantes, segundo Siqueira Neto (1998, p. 6), impuseram um “modelo sindical fortemente fragmentado em sua base, sob a forma do sindicato de categoria”. Fase em que predominavam, nas telecomunicações brasileiras, os sistemas eletromecânicos (analógicos) de comutação e de transmissão de mensagens, os quais requeriam grandes investimentos em infraestrutura e uso intensivo de mão de obra.

No primeiro mês de existência formal, ou melhor, uma semana após o recebimento da certidão ministerial, os seis membros da diretoria provisória empossada no ano anterior se reuniram na sede (emprestada) na praça Zacarias – edifício Santa Maria – para avaliar, junto com o advogado do sindicato, as novas condições jurídicas impostas pela lei e os passos a serem dados daí em diante.

Pelos padrões celetistas era preciso convocar imediatamente eleições para a diretoria e o conselho fiscal, aceitar ou rejeitar o convite feito pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas (FENATTEL)⁶³ para se integrar ao conselho daquela entidade (o que significava escolher, no mesmo pleito, os representantes do sindicato no órgão) e criar o departamento jurídico para atender aos associados.

As eleições sindicais eram regulamentadas pela CLT e sofriam acentuada interferência governamental. O processo compreendia, de acordo com Magano (1984), as fases de: registro de candidatos, com determinação de eleitores e verificação de inelegibilidade; votação; apuração e proclamação dos eleitos; e recursos. Para cada uma delas, havia uma série de requisitos a serem cumpridos dentro de prazos rigorosamente definidos. A participação dos eleitores, na votação, devia corresponder a dois terços dos associados com capacidade para votar.

Corrido o prazo de 30 dias da publicação do edital, a 12 de março de 1959, um número de 182 votantes de um total de 204 associados compareceu às urnas colocadas na sede do sindicato e no depósito da Companhia para eleger por unanimidade, e para um mandato de dois anos, a chapa única encabeçada por Severo Beira da Silva, o primeiro presidente da Associação, e mais 17 candidatos aos cargos definidos pelo estatuto-padrão do Ministério de Estado dos Negócios do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC)⁶⁴.

Dos 18 eleitos, metade tinha idade acima dos 40 anos e já contava com suficiente estabilidade no emprego. Características que traduziam certa cautela quanto à seleção de nomes para a composição da diretoria, permanecendo, por razões óbvias, o critério adotado no período da Associação. (ALMEIDA, 2004).

A novidade era a participação direta de duas telefonistas representantes do maior segmento profissional da Companhia, respectivamente nos cargos de presidente do Conselho Fiscal e de terceira conselheira titular na Federação

⁶³ A Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas – FENATTEL – foi fundada em 11/7/1957, no Rio de Janeiro, após a criação de cinco sindicatos representantes da maioria absoluta do grupo de atividades e profissões ligadas aos serviços de telecomunicações (telegráficos e telefônicos), de acordo com o Art. 534 da CLT. Dentro da estrutura hierárquica sindical do país, a federação possui uma abrangência limitada ao estado e por estar posicionada acima dos sindicatos e das associações profissionais (embora abaixo das confederações) foi denominada de “Associação Sindical de Grau Superior”.

⁶⁴ Dados constantes na “Ata Geral de Apuração das Eleições do SINTTEL-PR”. In: **Livro de Atas de Assembleias Gerais do SINTTEL-PR (1958-1961)**; **Livro de Registro das Assinaturas dos Associados** presentes às Assembleias Gerais do sindicato, iniciado em 08/7/1958, p. 6.

Nacional. Chamava a atenção, ainda, a presença de técnicos e escriturários como dirigentes sindicais, camadas tidas como “refratárias” ao movimento organizado de trabalhadores por ocuparem funções mais qualificadas no plano geral da empresa.

Durante a primeira gestão, não houve liberação de dirigentes para o trabalho sindical. Por isso, todos continuavam exercendo as atividades profissionais em tempo integral. Mesmo sem dispor de funcionários, mas com a diretoria formada, logo o sindicato abria as portas dos serviços de assistência jurídica aos associados – conforme designava o art. 3º do próprio estatuto – e era chamado a indicar listas tríplices ou delegados-eleitores para preenchimento de vagas em órgãos paritários como as Juntas de Conciliação e Julgamento, Juízes Classistas da Justiça do Trabalho, Membros de Juntas de Recursos da Previdência Social e de outros organismos de deliberação coletiva, como a Comissão do Salário Mínimo, que existia na proporção de uma para cada estado com a finalidade de fixar o piso salarial a vigorar por três anos, pressupondo-se não haver mudanças demasiadamente rápidas sobre o custo de vida das respectivas regiões. (CAMPANHOLE; BRUIN, 1970).

Tais indicações obedeciam ao pressuposto da representação classista determinada pela CLT, por meio da qual de três em três anos havia uma escolha interna entre os sindicatos de trabalhadores e de empregadores para um mandato de vogal/juiz classista e de seu suplente para representar, nos órgãos de governo, as categorias “empregado” e “empregador”.

Cada sindicato enviava uma relação tríplice ao Ministério do Trabalho. A partir dela, o presidente da República nomeava os respectivos representantes para as vagas existentes. Os cargos de vogais e juízes classistas, segundo Barreto (1998), existiram durante muito tempo.

A despeito de nenhum candidato do SINTTEL-PR ter sido escolhido para ocupar uma cadeira naquelas arenas políticas, todas as vezes que chegava às mãos do presidente um ofício solicitando indicações, a proposta era enviada para aprovação de nomes em assembleia. Na visão dos diretores, segundo depoimento do advogado do sindicato em entrevista no dia 13 de setembro de 2002, “só quando o sindicato cumpria seus deveres é que ele podia buscar seus direitos”.

Entre esses deveres encontrava-se também o de seguir o calendário previsto pelo Ministério nos artigos 524 e 550 da CLT agendando, obrigatoriamente em março e junho de cada ano, assembleias gerais ordinárias para discussão e

votação de relatórios da diretoria, balanço financeiro-patrimonial e previsão orçamentária.

E entre esses direitos estavam o de se filiar à Federação Nacional da categoria, “em função dos benefícios, ensinamentos e experiência que tal adesão trará para o engrandecimento do sindicato”, e o de “pleitear aumento salarial para a classe”, delegando aos seus representantes plenos poderes para agir junto a CTN e “iniciar o mais breve possível o movimento com os trabalhadores”. Tudo devidamente passado pelas assembleias gerais extraordinárias nas quais, sob escrutínio secreto, cada associado imbuído pela “bôa ordem”, depositava seu voto e sua “confiança” na diretoria recém-eleita⁶⁵.

Desse modo, entre os meses de abril e dezembro daquele início de mandato (1959) – no mesmo período em que operários do Rio de Janeiro demonstravam nas ruas o descontentamento com os efeitos sociais do rigoroso combate à inflação do Governo JK; e que trabalhadores de São Paulo organizavam a primeira greve geral em protesto contra os altos preços dos gêneros alimentícios⁶⁶ – tentativas ocorreram para negociar com a empresa, e em nome de seus 772 empregados, as “velhas questões” (como enfatizou o advogado do SINTTEL-PR, em entrevista no dia 13 de setembro de 2002) levantadas pelos telefônicos quando se propuseram a criar o sindicato: as condições de trabalho, os reajustes salariais e a jornada das telefonistas.

Diante da negativa da gerência em conversar com os representantes sindicais, pela primeira vez, os dirigentes procuraram o auxílio oficial do Estado na figura do Delegado Regional do Trabalho. O papel da Delegacia Regional do Trabalho (DRT), órgão municipal representante do Ministério do Trabalho, era o de atuar como mediadora dos conflitos em algumas oportunidades, como medida prévia antes da apelação aos tribunais. Em tais situações, o “legalismo” apresentava-se como o trajeto natural a ser percorrido pelo sindicato.

⁶⁵ Trechos de discursos proferidos pelo então presidente Severo Beira da Silva, registrados em duas atas de assembleias gerais extraordinárias: a de 13/4/1959, que aprovou por unanimidade dos 182 associados presentes o pedido de filiação do sindicato feito pela FENATTEL; e a de 10/5/1959, quando 59 trabalhadores deliberaram sobre o início das conversações com a empresa sobre aumento salarial. **Livro de Atas das Assembleias Gerais Extraordinárias**, p. 7-8.

⁶⁶ Os operários de São Paulo protestavam principalmente contra o alto preço da carne, que ultrapassara 100% o preço máximo estabelecido por lei. A causa residia no fato de as companhias estrangeiras, que controlavam o mercado brasileiro, desleixarem o mercado interno em proveito das rendosas exportações. Dados extraídos de Hans Füchtner, op. cit., p. 176.

Nessa época, a empresa não quis considerar as seis horas das telefonistas nem os problemas de saúde do pessoal que trabalhava nas guaritas, ligando fios e cabos com produtos muito tóxicos. O aumento de salários, a companhia só podia dar se o município e o governo do Estado aumentassem as tarifas. E ela já tinha pedido o ajuste desde o início do ano. Na mesa redonda da DRT, a gente tentou *amigavelmente* conseguir o aumento, mas a empresa não cedeu. A proposta do Estado e do município era fazer, então, um levantamento sobre a necessidade de aumento de tarifas e eles pediram que a gente esperasse. E a categoria aceitou esperar... (ex-Presidente do SINTTEL-PR no período 1978-87, na ocasião primeiro representante do sindicato no Conselho da Federação Nacional, em entrevista concedida no dia 25 de junho de 2002; grifo meu).

Ali começava, para pelo menos quatro gestões do SINTTEL-PR (1959-1961; 1961-1963; 1963-1965; e 1965-1967), um modelo de negociação que envolvia em uma mesma cadeia um intrincado número de agentes e de interesses: sindicato e federação nacional, empresas privadas, municípios e governo estadual, circundados, na maioria das vezes, pelos órgãos da Justiça do Trabalho (JT).

3.1.2.1 Vários personagens em negociação

Como um dos elementos centrais do sistema de relações de trabalho, a JT foi estruturada em três níveis: Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ), voltada para a solução dos conflitos individuais; Tribunal Regional do Trabalho (TRT), responsável pelo julgamento dos conflitos de interesse e de direito coletivos; e Tribunal Superior do Trabalho (TST), designado para avaliar os conflitos de ordem federal e institucional. (ALMEIDA, 2004).

Tudo isto porque imperava uma legislação que repartia entre união, estados e municípios a regulamentação das telecomunicações e estes, por sua vez, outorgavam às empresas privadas a prestação de tais serviços em suas respectivas áreas. Nesse tipo de entendimento, o campo da luta política consolidava o sindicato como representativo de sua base de sustentação, legitimava o empreendimento público concessionado e colocava o Estado como parte integrante da gestão econômica, que tinha o que perder ou ganhar com os acordos.

Na experiência do movimento telefônico do Paraná, o que identifico como **negociação quadrangular** entre sindicato de trabalhadores, empresa privada, prefeituras e governo estadual – intermediada pelos órgãos do Ministério do Trabalho – diferia da experiência geral dos demais setores do país, cujas reivindicações eram tradicionalmente solucionadas por meio de uma negociação

entre entidades representativas das empresas e dos trabalhadores, sob mediação e arbitragem da justiça trabalhista. Não que os dirigentes do SINTTEL deixassem de recorrer aos trâmites legais disponíveis, mas ali o Estado participava duplamente: como *árbitro* de um conflito e como *gestor* de uma concessão pública.

Ademais, aquela espécie de “concertação pactada” trazia à mesa as difíceis ligações entre o “chão da companhia” e os “andares da gerência”, onde podiam ser reconhecidos com alguma transparência e negociados com relativa disposição interesses certamente divergentes, embora não mais irreconciliáveis. O depoimento abaixo explicita com clareza o arranjo existente e suas contradições:

Aqui, em Curitiba, era dividido em três partes. Então, por exemplo, nós iniciávamos negociação coletiva com a CTN e tínhamos que chamar representante da Prefeitura, representante do Estado e aí, cada um ... nenhum deles... queria saber do outro. Naquele tempo, a gente chegava e pedia aumento de 100%, ninguém discutia ou punha em dúvida os 100%. Cada representante que chegava lá, ele via a sua parte. A Prefeitura entrava na parte do telefonema urbano, o Estado na parte do telefonema interurbano, e aí não existiam nem critérios para definir qual era a participação deles na tarifa e nem para negociar a tarifa. E então era um negócio confuso, improvisado. (Advogado do sindicato no período 1958-2002, em entrevista no dia 13 de setembro de 2002).

Vale lembrar que a política de telecomunicações sacramentada pela Constituição de 1946 (e em vigor até a primeira metade dos anos 1960) autorizava, em seu artigo 28, estados e municípios a regulamentarem os próprios serviços públicos dentro do sistema de concessões, incluindo no parágrafo único do artigo 151, “a garantia da tarifa remunerada em face de *novos investimentos* [grifo meu]”. A concessão era vista, na análise de Cavalcanti (1966, p. 255), como um contrato que se colocava na órbita do direito administrativo, com prevalência do interesse geral.

Seguindo os mesmos princípios, o contrato entre a Prefeitura de Curitiba e a Companhia Telefônica Nacional (CTN) vinculava a expansão dos serviços telefônicos urbanos locais à revisão tarifária, caso se comprovasse uma necessidade pública:

Se verificado dentro do prazo de cinco (5) anos após a inauguração da nova estação a necessidade de aumento do número de aparelhos telefônicos na Cidade, desde que provada a possibilidade de importação do respectivo material, está a Companhia obrigada a realizar o aumento, mediante, entretanto, prévia aprovação de tarifas que assegurem a remuneração do novo investimento, conforme está assegurado pela cláusula terceira deste instrumento.⁶⁷ (SINTTEL-PR, 1955).

⁶⁷ Parágrafo único da cláusula quarta do contrato firmado entre o Município de Curitiba e a

No entanto, segundo os termos do Memorial encaminhado pela CTN, a Companhia não assumia, de forma expressa, a obrigação de ampliar e automatizar os serviços telefônicos municipais em troca de um prévio reajuste de tarifas, o que ofendia a regra contratual de que “só é remunerável o capital *únicamente* empregado em função ativa” (SINTTEL-PR, 1957, p. 65; grifo meu). Na falta de exatidão no que dizia respeito à quantidade e à qualidade dos materiais a serem utilizados e dos investimentos, que efetivamente seriam realizados, é que residia a discussão.

Mas se alguns assuntos pareciam depender de uma ritmada cadência entre Estado, município e empresas privadas; outros estavam, aos olhos dos dirigentes do SINTTEL-PR, ao alcance jurídico do próprio sindicato. Nesta situação enquadravam-se, por exemplo, os cabistas e seus ajudantes, cujo trabalho lento, quase artesanal, ligando manualmente milhares de fios e cabos estendidos pelas ruas, em postes e em dutos subterrâneos, em condições consideradas insalubres pela perícia efetuada, foi resolvida após a instauração de dissídio contra a Companhia Telefônica Nacional (CTN).

O dissídio coletivo diz respeito à situação de litígio prevista em lei que surge, obrigatoriamente, quando não há entendimento entre sindicatos de empregados e de empregadores ou entre entidades sindicais de trabalhadores e seus empregadores, e as partes ou uma delas recorre ao poder judicial, por meio da Justiça do Trabalho. (CAMPANHOLE, 2000).

O dissídio também pode ser instaurado por iniciativa do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho ou ainda a requerimento da Procuradoria do Trabalho. Na ausência de sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, Siqueira Neto (1998) ressalta que o dissídio pode ser solicitado pela federação correspondente e, na falta desta, pela confederação respectiva.

Fato que culminou com a assinatura, às vésperas do Natal de 1959, do primeiro acordo coletivo entre o sindicato e a CTN regularizando, a partir das seis cláusulas apontadas pelo laudo técnico, a questão da insalubridade dos cabistas e

Companhia Telefônica Nacional, em 30/11/1955, no qual a CTN se comprometia a instalar nove mil linhas e mais quatro mil e quinhentas extensões ou aparelhos secundários até 1960. Dados extraídos do **Livro I** – “Direito do poder concedente de exigir da CTN a ampliação do serviço telefônico municipal e urbano face aos termos do contrato celebrado em 30 de novembro de 1955”, p. 5. (mimeo).

dos respectivos ajudantes; e estabelecendo um acréscimo de 20% nos vencimentos sobre o salário mínimo vigente, sempre que estivessem realizando trabalho nas guaritas. (ALMEIDA, 2004).

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é o ajuste celebrado entre uma ou mais empresas de uma categoria econômica e sindicatos representativos de categoria profissional, normatizando, por vias negociais ou por pressão sindical, cláusulas específicas das condições de trabalho aplicáveis no âmbito da(s) empresa(s) por um determinado tempo, geralmente um ano. Marras (2001) comenta que os acordos podem ser diretos, estabelecidos entre uma ou mais empresas e os empregados sem a intermediação do sindicato; ou indiretos, tendo o sindicato como canal de representação dos empregados junto a uma ou mais empresas.

Segundo a legislação brasileira, nos acordos coletivos participam trabalhadores sindicalizados ou não. Mas, além do acordo coletivo de trabalho, a negociação envolve ainda dois outros instrumentos normativos: a *convenção coletiva de trabalho*, que é o contrato formalizado entre dois ou mais sindicatos de trabalhadores e de empregadores; e a *sentença normativa*, contrato resultante do processo de dissídio coletivo de trabalho. (BRASIL, 1953).

Entretanto, conforme apurado em minha pesquisa de 2004, ao mesmo tempo em que transcorria o processo dos cabistas, o departamento jurídico embrenhou-se em mais uma representação de dissídio contra a empresa. Desta vez por conta do reajuste salarial, assunto pendente desde a reunião na DRT, quando o sindicato havia concordado em aguardar a avaliação final que poderia autorizar a revisão tarifária dos serviços telefônicos em Curitiba e no Estado do Paraná. Única possibilidade, de acordo com os gerentes da CTN, de viabilizar a reivindicação dos empregados.

Acontece que, desde abril de 1959, quando começaram as negociações com a empresa, já havia sido entregue à Prefeitura um parecer do Grupo Especial de Trabalho designado para tratar do caso. Para a comissão, o pedido de aumento era improcedente, entre outros motivos, por inexistirem elementos técnicos comprobatórios da necessidade alegada, pelo descumprimento de normas contratuais relativas à instalação de linhas telefônicas firmadas no contrato anterior e pelo critério arbitrário de atribuição de encargos e tarifas. O relatório apontava falhas

graves e sugeria maior fiscalização contábil, jurídica e financeira sobre os serviços prestados pela Companhia⁶⁸.

À dificuldade de entendimento entre a concessionária e os órgãos públicos, os diretores e o advogado do sindicato responderam com uma última tentativa “amigável” de obter com a CTN um acordo na Junta de Conciliação. Mediante o fracasso da proposta e configurado o litígio entre as partes, a opção pelo dissídio lhes pareceu a mais apropriada. A sentença, divulgada quatro meses depois, apesar de favorável à ação movida pelo agora denominado *Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas e Radiotelefônicas de Curitiba*⁶⁹, desapontou a todos. (ALMEIDA, 2004).

Exatamente porque estipulava um reajuste em torno de 60% sobre os salários de abril de 1957, com vigência até dezembro de 1959 (data da divulgação da sentença), que não significava ganho real, pois naquele período os “aumentos espontâneos” recebidos pelos empregados já haviam atingido o percentual indicado. A solução para eles era uma só, segundo o advogado do sindicato (em entrevista concedida no dia 13 de setembro de 2002): avançar *juridicamente* uma instância acima, recorrendo ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O TST é a última e a mais alta instância da jurisdição trabalhista no Brasil, desde 1946. Nele estavam representados os sindicatos de trabalhadores e de empregadores, cada um com três juízes. Os representantes sindicais indicados eram nomeados por tempo determinado pelo presidente dos tribunais regionais, pelo presidente do TST ou pelo presidente da República e podiam manifestar sua opinião, sem imposição. Em caso de empate, decidiam os juízes de carreira, que eram onze. (ALMEIDA, 2001).

⁶⁸ O Grupo Especial de Trabalho foi criado pelo poder público municipal de Curitiba pelo Decreto nº. 111, de 15/01/1959, com a finalidade de estudar o contrato celebrado entre o município e a CTN, e o memorial enviado em 06/01/1959 pela Companhia, reivindicando aumento de tarifas nos serviços prestados antes do prazo estabelecido. As considerações sobre a concessão, os serviços prestados, os meios de controle e fiscalização encontram-se em **Livro III** – “Indicação dos melhores meios de controle e fiscalização dos serviços telefônicos concedidos à Companhia Telefônica Nacional pelo Município de Curitiba”, abril de 1959, p. 59-67. (mimeo).

⁶⁹ Como a atuação do sindicato restringia-se basicamente aos interesses dos empregados da CTN, cuja sede era em Curitiba, foi solicitado ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio a retificação da denominação do “Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas e Radiotelefônicas do Estado do Paraná” para “Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas e Radiotelefônicas de Curitiba, Estado do Paraná”. A mudança foi deferida oficialmente, em 19/10/1959, pelo Departamento Nacional do Trabalho (DNT), sob o processo MTIC 210 107/58 e anotada no livro nº. 27, fl. 90.

Contudo, dois meses havia se passado, o sindicato comemorava um ano de existência e a situação salarial permanecia *sub judice*. Em fevereiro, em reunião do Conselho da Federação Nacional, no Rio de Janeiro, decidiram pedir auxílio à FENATTEL para resolver o impasse, conforme depoimento do trabalhador de rede e sócio-fundador do sindicato em entrevista no dia 13 de julho de 2002. O plano de ação, desenvolvido pelos dois negociadores da Federação enviados a Curitiba, retomava o problema pela raiz, direcionando o foco novamente aos poderes públicos municipal e estadual. A estratégia era sensibilizar as autoridades para o dilema dos empregados telefônicos, apelando para a intervenção do Estado, via aumento de tarifas.

Em primeiro lugar, reuniram-se com o prefeito Iberê de Mattos e expuseram toda a situação. Receberam, em troca, outra promessa de estudos. Em seguida, procuraram o apoio do governador e obtiveram uma sinalização de diálogo. Naquela altura, para a Companhia, o próprio movimento do sindicato tornara-se favorável aos propósitos empresariais. Aos poucos, gerentes e diretores da CTN foram percebendo que as reivindicações dos empregados podiam se transformar em forte instrumento de pressão junto aos órgãos públicos, facilitando os interesses da Companhia.

Isso os levou à aprovação, no dia 11 de março de 1960, de um acordo na 16ª Delegacia Regional do Trabalho (DRT) com os representantes da FENATTEL e do SINTTEL-PR, por meio do qual solicitavam a homologação de um aumento salarial – baseado no elevado custo de vida do ano anterior – dependente, porém, da decretação de uma lei municipal autorizando o reajuste de tarifas para cobrir as “despesas” com aumento salarial. (SINTTEL-PR, 1960).

O resultado, saudado em Assembleia Geral pelo Presidente Severo Beira da Silva como “magnífica conquista dos dois dignos representantes da Federação”⁷⁰, fez com que a unanimidade dos empregados presentes concordasse em conceder um prazo de 30 dias para os poderes competentes confirmarem o pleito. Do contrário, eles ameaçavam realizar uma inédita paralisação do trabalho em toda a empresa, conforme registrado em ata do sindicato.

⁷⁰ O desfecho da negociação, que culminou com o acordo, foi conduzido pelo Secretário Geral e pelo advogado da FENATTEL. Dados obtidos na Ata da Assembleia Geral Extraordinária de 11/03/1960. **Livro de Atas do SINTTEL-PR** (1958-1961).

O episódio era revelador. Os interesses dos empregados telefônicos da CTN, inicialmente organizados contra os interesses da empresa, foram, paradoxalmente, assumindo a defesa do “bem-estar financeiro” desta e colocando-se, ao menos naquelas circunstâncias, em oposição aos marcos oficiais que regulamentavam a função do sindicato de órgão “subordinado aos interesses nacionais”. Para eles, não era (e essa é uma ressalva importante) a empresa e sim a Prefeitura, os governos estadual e federal os responsáveis pela aprovação dos aumentos salariais:

A empresa não pagava bem e tinha sua razão, né? Porque ela dependia muito da Prefeitura na época pra reivindicar aumento de tarifas para os telefônicos. E eu acreditava que eles sofriam muito com isso e nós também sofria, porque eles pagavam o salário mais ou menos, sempre na base do salário, né? Então, estava difícil. (Trabalhador de rede e sócio-fundador do SINTTEL-PR, em entrevista concedida no dia 13 de julho de 2002).

Mas seria um grave erro generalizar, a partir daí, uma aproximação insuspeita entre o sindicato e a empresa contra o Estado; ou a submissão (in)direta do sindicato pela companhia; ou ainda a manipulação calculista do Estado pelo sindicato. Em verdade, os sindicalistas estavam muito cedo aprendendo a fazer a diferença entre poder *de direito* (legalmente adquirido) e poder *de fato* (politicamente conquistado).

Enquanto àquele resultava da delegação feita pelo Estado a um sujeito especialmente qualificado, por se encontrar numa determinada *posição* e para cuja satisfação a lei considerava conveniente atribuir; este decorria da capacidade de impor, vetar ou modificar decisões que partiam do governo, das empresas ou de outros dirigentes, trazendo vantagens reais (e simbólicas) para a classe.

E mais: como este poder se desenvolvia para a tutela de interesse alheio, quer dizer que a titularidade devia ser exercida em proveito da categoria representada da mesma forma que “o pai” devia fazê-la funcionar em benefício dos membros da família. Na perspectiva do empregado-dirigente sindical:

Qualquer empresa que tenha um sindicato, os empregados que são associados estão bem, porque eles têm uma assistência pra poder trabalhar direitinho, sem problema. Por exemplo, acontece qualquer coisa e ele dá um alô pro sindicato e o sindicato vai ver o que está acontecendo, né? Ele vai trabalhar sossegado [porque] ele sabe que o sindicato trabalha direito e ele não se incomoda. Como eu dizia: tem aí o sindicato, o que você quer mais pra atender a sua família? A formação do nosso sindicato e o pensamento foi o de exclusivamente *atender à família do trabalhador*. (Ex-Presidente do SINTTEL-PR entre 1963-78, em entrevista no dia 15 de julho de 2002; grifos meus).

Embora caminhando lado a lado com o “espírito corporativo de colaboração harmoniosa entre as classes” (BRASIL, 1943), e com uma regulamentação frouxa em termos de serviços de telecomunicações, os dirigentes do SINTTEL-PR iam aprendendo a experimentar ações tipicamente jurídicas combinadas (ou não) com intervenções políticas. E a perceber que o poder sindical também se construía à base de sanções (ou ameaças) decisivas de obstrução coletiva, que possibilitasse a retirada, preferencialmente econômica, de “alguma coisa”. A opção por uma e/ou outra estratégia dependia da permeabilidade do solo em que se pisava: onde existiam maiores brechas, maiores seriam as chances de eficácia.

Cabe-me destacar que o conceito de corporativismo para a estrutura sindical brasileira tem sido entendido (STEPAN, 1980; RODRIGUES, 1990) como uma forma de organização das classes sociais, por meio da ação reguladora do Estado, que busca integrar os grupos profissionais representativos do capital e do trabalho em organizações verticais e não conflitivas.

A instituição do sistema corporativo de relações de trabalho fez parte de uma concepção de sociedade que, nos anos 1930, tinha a finalidade de orientar um modelo de desenvolvimento socioeconômico com o Estado impulsionador da industrialização, promotor do desenvolvimento nacional e de uma dada cidadania que articulava as organizações sindicais, prefixando normas obrigatórias de *colaboração* e de *paz social* para evitar uma eventual relação de força entre trabalho e capital⁷¹.

Orientados, nesta direção, por representantes da Federação Nacional e apoiados pela Federação dos Trabalhadores em Indústrias do Paraná, pela Federação dos Bancários e pelas organizações sindicais mais expressivas da época – como a dos têxteis, dos motoristas, dos trabalhadores da construção civil, da força e luz, de artefatos de couro e dos metalúrgicos do Paraná e de São Paulo –, a assembleia de onze de março tornava-se permanente até nove de abril de 1960, quando findava o prazo dado ao governo estadual e à prefeitura para a liberação do repasse tarifário⁷².

⁷¹ A esse respeito, conferir: WEFFORT, Francisco. **A cidadania dos trabalhadores**. São Paulo: Edusp, 1981.

⁷² Naquele período, o sindicato recebeu em média 47 associados por dia em assembleia permanente, isto é, cerca de 10% do total. Cálculos efetuados a partir do **Livro de Registro de Assinaturas** dos associados presentes às assembleias gerais do SINTTEL-PR, p. 8-29.

Durante um mês, o sindicato funcionou na espreita de uma definição que se arrastou até as últimas 24 horas do período, vividas pela primeira vez em clima de paralisação. Enquanto no país, operários e trabalhadores em greve já não mais aguardavam medidas governamentais do ainda presidente Juscelino Kubitschek, que conduzissem ao declínio dos preços dos gêneros alimentícios e dos meios de transporte⁷³; em Curitiba, os empregados da CTN – especialmente as telefonistas – esperavam a decisão oficial sobre o aumento dos preços dos serviços telefônicos, suspendendo temporariamente o trabalho até a realização da assembleia geral.

Na presença do consultor jurídico da Prefeitura, do Secretário Geral da Federação Nacional, dos demais dirigentes do sindicato e de 146 associados, o consultor jurídico da FENATTEL confirmava o reajuste salarial retroativo a abril e a revisão tarifária permitida pelo governo estadual para maio, conforme documento enviado pelo gerente da CTN. Além disso, assegurava às telefonistas que não haveria “castigos ou dispensas” dos empregados paralisados, solicitando, por fim, à suspensão imediata do movimento e do dissídio coletivo em andamento no Tribunal de São Paulo⁷⁴.

Embora o acordo salarial estivesse garantido pela empresa, devido à autorização de aumento dos preços dos serviços telefônicos interurbanos da parte do governo estadual, ainda havia indefinição quanto à data do consentimento do reajuste por parte da Prefeitura. Em carta-resposta ao sindicato, o General Iberê de Mattos – na época, prefeito de Curitiba – esclarecia que:

A prefeitura não possui elementos que comprovem a existência de regime deficitário na empresa concessionária de cuja situação deficitária resulte a impossibilidade da mesma em pagar os aumentos salariais pleiteados com muita justiça. Por outro lado, o poder concedente não se tem mantido omisso e diligenciou levantamentos físico-contábil dos bens efetivamente empregados no serviço concedido através de duas organizações técnicas que, para isso, já foram contratadas. Após o julgamento do referido trabalho (...) é que poderei decidir quanto o reajuste tarifário dos serviços telefônicos urbanos de Curitiba. Posso, entretanto, desde já assegurar com a mais absoluta lealdade e honestidade que, se resultar provada a existência de

⁷³ Sobre as ações políticas, econômicas e sociais do Governo Juscelino Kubitschek (JK), entre 1956 e 1961, consultar: GOMES, Ângela de Castro. (org.). **O Brasil de JK**. Rio de Janeiro: FGV/CPDOC, 1991.

⁷⁴ Por não haver Tribunal Regional do Trabalho no Paraná, naquela ocasião todos os pedidos de dissídio eram encaminhados ao Tribunal Regional de São Paulo. O processo era despachado imediatamente pelo Juiz-Presidente do TRT/SP para a Junta local de Curitiba, onde ao juiz local era delegada competência para marcar uma audiência entre as partes na tentativa de concretizar um acordo. No caso de inexistência de acordo, o processo era julgado em um ou dois meses em São Paulo. Dados apurados em entrevista com o advogado do SINTTEL-PR em 27 de setembro de 2002.

regime deficitário na empresa concessionária, tomarei as medidas que me couberem, tendo em vista os meios em tanto quanto bastem para atender o aumento salarial, em complementação ao já permitido pelo governo do Estado, a partir de 1º de abril, no que diz respeito à participação dos empregados na prestação dos serviços de telefonia interurbana. Solidarizo-me com os justos anseios da nobre classe dos empregados da empresa concessionária, e tudo farei para que os mesmos se realizem, dentro dos limites que me impõem a tutelar o interesse geral, a fiel observância dos contratos existentes e da lei⁷⁵. (SINTTEL-PR, 1960).

O poder municipal questionava diretamente a existência de vínculos entre ajustes salariais e aumento prévio de tarifas, e a inclusão da remuneração dos empregados no cálculo de “despesa com novos investimentos”, argumento utilizado pelos diretores da CTN no sentido de obter autorização para o reajuste. Além disso, expressava publicamente dúvidas em relação à idoneidade das informações técnicas e financeiras fornecidas pela empresa.

Tal postura, certamente embasada na indisponibilidade de meios efetivos para estimar o custo de exploração das grandes operadoras estrangeiras e na criticada qualidade das comunicações prestadas, desencadeou em nível local (dois anos antes da nacionalização da primeira concessionária do setor) uma onda de rumores de que a Companhia Telefônica Nacional (CTN), em Curitiba, seria encampada pelo Poder Público Municipal.

O fato, desmentido em Assembleia pelo Secretário-Geral da Federação Nacional (SINTTEL-PR, 1960), refletia mais um capítulo dos redemoinhos políticos que se coadunavam no momento da fixação e atualização das tarifas telefônicas, reforçado agora pelo peso das reivindicações coletivas dos trabalhadores.

Afastado por ora o suposto pesadelo que parecia ser, para os empregados da CTN, a transformação da empresa de economia mista em empresa pública estatal, o que enchia realmente os olhos e provisoriamente os bolsos da categoria era a concretização do acordo salarial pioneiro, por meio do qual a empresa se comprometia a negociar anualmente novos aumentos dentro de uma data-base específica.

A data-base refere-se ao mês em que se leva a cabo a negociação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) de uma determinada categoria. No caso dos telefônicos do Paraná, como o primeiro acordo salarial foi efetivado em abril de

⁷⁵ Trecho transcrito da Ata da Assembleia Geral de 11/4/1960. **Livro de Atas das Assembleias Gerais do SINTTEL-PR**, 1958-1961.

1960, em março de 1961 o sindicato se reuniria para negociar um novo acordo, no sentido de que os resultados passassem a vigorar a partir de 1º de abril. Mas, caso as negociações se estendessem para além do fixado, o sindicato podia formalizar um documento (minuta) em que as partes garantiam a permanência da data-base até que se chegasse ao acordo.

A praxe ainda tem sido a de estabelecer as datas-bases por um ano, sendo renovada por mais 12 meses. Por se tratar de uma norma rígida imposta pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Ministério do Trabalho cuidava (definindo na maioria das vezes a data base, quando da concessão da carta sindical) para que não houvesse coincidência entre datas de negociação das categorias mais importantes, evitando-se potenciais coalizões intercategorias. (ALMEIDA, 2004).

No caso do SINTTEL, por se tratar *do* acordo fundante das bases econômicas das negociações subsequentes dos telefônicos de Curitiba, o “Acordo de abril de 1960” merece um exame atencioso de sua tônica e de seus desdobramentos. Em primeiro lugar, o reajuste aprovado previa a aplicação de diferentes índices para cada faixa salarial vigente em março de 1959, desprezando o critério de índice único fixado judicialmente pelo TRT de São Paulo.

Assim, se tentou priorizar os salários mais baixos com percentuais mais altos na intenção de abraçar o maior número possível de empregados – os que ganhavam entre meio e um salário mínimo – e de elevar o salário médio da categoria de 5 (cinco) mil e 494 cruzeiros, em 1959, para 8 (oito) mil e 871 cruzeiros em 1960. (SINTTEL-PR, 1960).

No entanto, o resultado (real) revelou-se enganador. De um lado, porque o aumento deixou à margem do valor estabelecido para o salário mínimo legal da Região 1 (Cr\$ 7.200,00, isto é, sete mil e duzentos cruzeiros) todos os trabalhadores que recebiam até um salário mínimo, no ano anterior, e um contingente expressivo daqueles cujos rendimentos situavam-se dentro da faixa dois (de 1 a 1,5 salários mínimos)⁷⁶. E, de outro, porque provocou distorções salariais na passagem de uma faixa para outra. Por exemplo: um empregado que ganhava 4 (quatro) mil e 500 cruzeiros, em 1959, com o índice de 45% passou a fazer jus a um salário superior

⁷⁶ Análises realizadas a partir de dados extraídos do Livro de **Atas das Assembleias Gerais do SINTTEL-PR, 1958-1961**.

(Cr\$ 6.525,00) ao de um empregado que recebia 4 (quatro) mil e 650 cruzeiros, cujo acréscimo foi menor, isto é, de 40% (Cr\$ 6.510,00).

A despeito dos esforços da diretoria do sindicato no sentido de estabelecer oficialmente com a companhia um acordo dessa natureza, a aceitação ampla do cálculo escalonado produziu um achatamento salarial e uma redução do poder aquisitivo dos empregados da CTN, que não fugiu à regra captada naquele ano pelo DIEESE. Ou seja, a de queda na renda do operário da ordem de 6,7% em todo o país. (DIEESE, 1961, p. 5).

Embora tais consequências não fossem claramente percebidas pelos sindicalistas e trabalhadores representados pelo SINTTEL-PR, esta era a razão pela qual, nos anos seguintes, o sindicato apresentou exigências econômicas cada vez maiores para garantir a melhoria da condição social do empregado telefônico da CTN.

Mas a realização destes fins pressupunha uma situação de igualdade com o empregador que, embora estabelecida por lei, não estava isenta de pressões, diferenças e desprezo da empresa às prescrições legais relativas não só aos salários, mas também aos direitos, vantagens, horários e jornadas de trabalho. Isto significava que, na prática, a posição legal do trabalhador e do sindicato que o representava diante da companhia era altamente problemática, como ficou patente no decorrer da própria discussão do terceiro ponto da pauta de negociação com a empresa: a jornada de trabalho das telefonistas.

Se a polêmica em torno do aumento salarial se estendeu por um ano, o debate jurídico e político em relação à jornada de 36 horas semanais das telefonistas, iniciado também em março de 1960, foi ainda mais longo, adentrando os anos de 1961, 1962, 1963 e 1964, e abarcando uma das fases mais ativas do sindicalismo brasileiro, quando as tensões entre os sindicatos e os governos Juscelino Kubitschek (1956-60), Jânio Quadros (1961) e João Goulart (1963-64) conduziram a situações de forte impacto social e político.

No âmbito das telecomunicações, como somente as empresas telegráficas de São Paulo e do Rio de Janeiro cumpriam o artigo 227 da CLT, que há 15 anos prescrevia a redução da carga horária das telefonistas e dos trabalhadores de mesas de prova de oito para seis horas diárias, os empregados das companhias telefônicas tiveram que requerer o dissídio de natureza jurídica. (SINTTEL-PR, 1960).

A Companhia Telefônica Brasileira (CTB), no Rio de Janeiro e em São Paulo, e a Companhia Telefônica Nacional (CTN), no Paraná e no Rio Grande do Sul, alegavam – nos registros das assembleias do sindicato – que as telefonistas não exerciam a função de operadoras e que, portanto, a lei não podia ser aplicada a elas. Por sugestão da Federação Nacional, o sindicato do Paraná aguardou o julgamento da causa na Justiça do Rio de Janeiro, onde já havia sido encaminhado pedido de enquadramento funcional das telefonistas desde 1958. Ainda que o resultado pronunciado em segunda instância pelo TST fosse favorável à categoria, a CTB aceitou apenas um compromisso de sete horas e vinte minutos por dia. Motivo pelo qual as telefonistas do Rio de Janeiro entraram em greve no dia 07 de abril de 1960.

O TST ao se decidir em 26/08/1959 contra o voto do relator, ministro Rômulo Cardim e dos ministros Júlio Barata e Maurício Lange, e a favor do recurso do SINTTEL-RJ, mandou aplicar ao trabalho das telefonistas o artigo 227 da CLT, o qual previa a duração máxima de seis horas por dia ou 36 horas semanais.

Nos casos de permanência para além da jornada, a empresa ficava obrigada a pagar extraordinariamente o tempo excedente com acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal. E com relação ao trabalho dominical, em feriados e dias santos, a remuneração deveria obedecer ao que dispusessem empregadores e empregados em acordo ou contrato coletivo de trabalho. (SINTTEL-PR, 1960).

No Paraná, as telefonistas tentaram resolver o impasse no Ministério do Trabalho, de forma “amigável”, conforme sugestão apresentada pela telefonista Maria Aparecida Correia (registrada no Livro de Assembleias do sindicato) e aprovada por unanimidade em Assembleia Geral Extraordinária de 09/01/1961, tornada permanente até 17/03/1961, data de ajuizamento do dissídio.

Assim, enviaram à Delegacia Regional uma notificação sobre a intenção de instaurar dissídio com “possibilidade de uma cessação coletiva de trabalho”⁷⁷, caso não houvesse “conciliação entre as partes”. Enquanto isso, a questão voltava aos corredores da Justiça no Rio de Janeiro e em São Paulo, e a CTN declarava a posição de aguardar o desfecho do assunto naqueles estados para, então, avaliar a entrada em vigor no Paraná e no Rio Grande do Sul. (ALMEIDA, 2004).

⁷⁷ As atas daquela ocasião não faziam referência ao termo *greve*, substituído pela expressão “cessação coletiva de trabalho”, termo preferencialmente usado pelos órgãos do Ministério do Trabalho.

Entretanto, escudada nos inúmeros recursos impetrados pela companhia telefônica da região sudeste e pelo baixo risco de punição no descumprimento da lei, a empresa da região sul resistia perante as autoridades estaduais, municipais, representantes da Delegacia do Trabalho e do sindicato em acatar a lei e tomar qualquer decisão beneficiando a categoria.

A irredutibilidade da CTN só começou a ser rompida 14 meses depois quando, ao ajuizamento do dissídio de natureza jurídica (março de 1961), seguiu-se a inclusão da diminuição da jornada de trabalho das telefonistas como item da última proposta de acordo coletivo de trabalho (junho de 1961), enviada pelo sindicato para a companhia, antes da decretação da primeira greve geral dos empregados telefônicos. O sindicato tencionava, com essa estratégia, resolver numa única tacada dois litígios: um, de *natureza jurídica* – a jornada de seis horas das telefonistas; e, outro, de *natureza econômica* – a renovação do acordo salarial de 1960.

A questão das telefonistas, adicionada à pauta de renegociação salarial, passou a ser tratada dentro da intensa discussão sobre a necessidade de revisão majoritária dos salários da categoria que, por mais de dois meses, envolveu representantes sindicais, da federação, da empresa e dos órgãos públicos.

Em meio a uma grave crise econômica e financeira em que, à desvalorização do cruzeiro, o recém-empossado presidente Jânio Quadros (1961) impunha o controle dos salários – mas não a remessa de lucros das empresas estrangeiras para o exterior⁷⁸ (BENEVIDES, 1981) – novamente o SINTTEL-PR e a CTN firmavam um acordo prévio, tendo em vista “a violenta elevação comprovada no custo de vida”⁷⁹ e a posterior autorização de aumento tarifário por parte do município e do governo estadual.

Desta vez, porém, como ambos os poderes indeferiram a solicitação de reajuste de preços dos serviços telefônicos remetida conjuntamente pelo sindicato e pela empresa, e como os gerentes da companhia recusaram-se a atender os apelos do Delegado Regional do Trabalho e “contribuir com sua cota de sacrifício para com as demais autoridades”⁸⁰, dirigentes sindicais e associados aprovaram a instauração

⁷⁸ A respeito dos sete meses do Governo Jânio Quadros no ano de 1961, consultar: BENEVIDES, Maria Victoria. **O Governo Jânio Quadros**. São Paulo: Brasiliense, 1981; SILVA, Hélio. **Os Presidentes**. Jânio Quadros. Vigésimo presidente do Brasil. São Paulo: Grupo de Comunicação Três, 1983.

⁷⁹ Palavras proferidas pelo presidente em exercício, Antônio de Oliveira, durante a Assembleia Geral Extraordinária de 13 de abril de 1961. **Atas das Assembleias Gerais (1958-61)**, p. 38.

⁸⁰ Trecho do discurso do mediador da DRT durante a mesa-redonda realizada, em 12/06/1961, com

simultânea de dissídio coletivo e de uma assembleia permanente – com possibilidades reais de “cessação das atividades de trabalho” – até que as duas situações fossem solucionadas:

Era muito difícil negociar com a empresa, com os gerentes. Primeiro, porque eles tinham muito pouca autonomia. Eu me lembro que nós estávamos em reunião, negociando e ele [refere-se ao gerente geral] telefonava pra Nova York para saber o que ele tinha que fazer diante de uma determinada reivindicação. Outro problema era a política de telecomunicações da época, porque havia um decreto do Juscelino que definia que qualquer aumento originário de reivindicação coletiva dependia de aumento de tarifa [Decreto Federal N°. 41.444 de 29/04/1957]. Então, nós tínhamos, por exemplo, negociações salariais que eram levadas para dissídio todo ano. E, aí, o Tribunal pode achar que aquilo é válido ou não é válido, pode obrigar ou não a empresa a aceitar isso. Nesse contexto, o empregado não chega a perder, mas não ganha aquilo que ele desejava. (Advogado do SINTTEL-PR em entrevista concedida no dia 27 de setembro de 2002).

Ora se as sentenças proferidas pelos Tribunais Superior ou Regionais do Trabalho sempre foram normas às quais as partes estavam obrigadas a se submeter, e se a Justiça do Trabalho (JT) podia emitir pareceres recusando, acatando ou modificando as reivindicações apresentadas pelos sindicatos, então, não eram poucos os riscos e os custos de se impetrar uma ação de dissídio.

Desse modo, o argumento de que a “cultura do dissídio” substituía o confronto direto com o patronato, porque garantia sem muito esforço resultados mais favoráveis aos trabalhadores – presente nas análises de Giannotti (1987); Boito Jr. (1991a), entre outros – podia ter sentido para certos sindicatos, mas não para todos. Para os dirigentes do SINTTEL-PR, por exemplo, tal instrumento jurídico demandava um longo processo de acompanhamento e nem sempre era sinônimo de laudos fáceis o que, em suma, parecia recomendar o uso apenas nos momentos em que as negociações coletivas chegassem a um embate.

É claro que este fato não debilita a pressuposição de autores, como Boito Jr. (1991a, p. 119), de que se trata de uma aceitação prática dos limites estabelecidos pela lei. No entanto, para o caso do *Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas e Radiotelefônicas de Curitiba*, “a tutela da Justiça do Trabalho sobre a ação reivindicativa” parecia existir não “para compensar a sua falta de espírito de luta”, mas como um recurso oficial sucedâneo da luta sindical.

a presença de representantes do SINTTEL-PR, da CTN, da FENATTEL, da Prefeitura e do Governo do Estado. **Atas das Assembleias Gerais (1958-61)**, p. 46.

Interessante observar que, diferentemente do ocorrido no ano de 1960, quando o sindicato assumiu o papel de pressão sobre os poderes competentes, conseguiu obter a majoração das tarifas e fechar o acordo; agora, às vésperas de uma greve geral deliberada e anunciada com alarde, era a concessionária quem tomava a iniciativa de cavar o reajustamento, propor um abono provisório e recorrer ao delegado regional para que os trabalhadores aceitassem a “proposta como *cooperação*”, conforme registrado no Livro de Atas do sindicato, até a decisão das autoridades.

Mas, apesar das exigências e penalidades impostas ao exercício da greve, liderados pelo negociador da Federação Nacional e diante da rejeição pela empresa da contraproposta sindical, às 22 horas do dia 13 de junho de 1961, “todos os trabalhadores em serviços telefônicos” paralisaram suas atividades por 24 horas até que uma (ou mais de uma) das partes – governo municipal e/ou o governo estadual e/ou a empresa – cedesse às suas reivindicações. (SINTTEL-PR, 1961)⁸¹.

O direito de greve, embora reconhecido pelo artigo 158 da Constituição de 1946, permanecia extremamente restrito em função do Decreto-Lei Nº. 9.070, expedido pelo presidente Eurico Gaspar Dutra antes da entrada em vigor do texto constitucional. Segundo o decreto, a paralisação das atividades era legalmente aceitável depois de esgotadas as instâncias e recursos oferecidos pela Justiça do Trabalho (JT) e, não obstante, estava proibida nas atividades consideradas fundamentais: serviços públicos ou de utilidade pública, como era o caso das telecomunicações.

Todavia, dada a natureza conflitante entre os dois instrumentos jurídicos e frente à realidade das inúmeras greves desencadeadas no início dos anos 1960 (ferroviários, portuários, estivadores, metalúrgicos e outras categorias de setores estratégicos da economia brasileira), registrados por Füchtner (1980), os próprios tribunais foram amortecendo o caráter antigreve do decreto, emitindo julgamentos que o tornavam mais liberal.

Ainda assim, o ineditismo da ação no setor de telecomunicações de Curitiba tomou de assalto as expectativas da Companhia, principalmente em virtude do grau

⁸¹ A ata do dia 13/06/1961 registra que a proposta da empresa de conceder um abono de 50% não foi aceita pelo representante da FENATTEL, o qual apresentou como contraproposta – para desmobilizar o clima de greve – um abono extensivo de 23% da soma total do reajustamento acordado, com vigência a partir de 01/04/1961. **Atas das Assembleias Gerais (1958-61)**.

de participação dos trabalhadores que atingiu, de acordo com os registros do sindicato no ano de 1961, quase 100%. Mérito atribuído, em especial, às telefonistas (ocupantes dos postos-chave da empresa), cujo duplo interesse foi determinante para a constituição de piquetes na porta da CTN durante toda a madrugada e no dia seguinte.

A “glória” do movimento, de acordo com registro escrito da telefonista aposentada Teresa Pupia, efetivou-se quando, desesperados diante de tantos telefones tocando ao mesmo tempo, a chefe e o superintendente do maior setor da empresa – o tráfego – passaram simplesmente a atender os assinantes dizendo: “estamos em greve, estamos em greve”. (SINTTEL-PR, 1961).

Instalado o caos nos serviços de telecomunicações da capital e do Estado, a iniciativa de tentar impor a normalização das atividades veio da própria CTN. Mas, ao contrário do que supunham, a gerência buscou restabelecer a “bôa ordem” sob o recurso da autoridade, criando um ambiente de medo entre os representantes sindicais convocados para uma reunião nas dependências da empresa:

Na ocasião da greve de 61, nós fomos negociar na Jesuíno Marcondes, onde era a sede da gerência da CTN, com o Sr. R. G., um austríaco ligado nessa área e nós tivemos uma discussão pra acabar com a greve, e estava lá todo o pessoal antigo do sindicato. E eles eram meio receosos, inexperientes, e ele era meio agressivo, autoritário e dizia que tinha que ser assim e o pessoal ficou quieto. Aí, eu peguei e disse que nós íamos sair dali e continuar com a greve. E só aí que os outros se animaram... (Advogado do SINTTEL-PR em entrevista no dia 27 de setembro de 2002).

Por se tratar de atividade de natureza fundamental, enquadrada nos serviços de comunicações, coube outra vez ao governo estadual garantir um reajuste de tarifas baseado na emissão de um laudo técnico realizado pela Comissão Estadual de Telecomunicações (CET)⁸², e colocar fim à greve a partir da concessão de

⁸² A Comissão Estadual de Telecomunicações (CET), criada pelo Decreto Nº. 2.494 assinado pelo Secretário de Viação e Obras Públicas – Coronel Alípio Ayres de Carvalho – em 07 de junho de 1961, concluiu os estudos para fixação de critério para o cálculo das tarifas telefônicas interurbanas em 31 de dezembro do mesmo ano. O relatório final recomendava a atualização tarifária “para solucionar o problema de pessoal da Concessionária, que foi resolvido em caráter precário pelo contrato coletivo de trabalho celebrado em 20/7/1961”. E sugeria, nestes termos, a consolidação de um novo contrato com a Companhia Telefônica Nacional, baseado em técnicas mais modernas e dentro das normas constitucionais vigentes (o que estava em vigor era de 1935, devendo expirar em 1965) e a instituição de um fundo de expansão com aplicação orientada pelo Estado para evitar as alegações de constantes *déficits* da concessionária, quando da necessidade de instalação de linhas. Naquela ocasião, a Prefeitura de Curitiba não concordou em repassar o aumento salarial para os preços das ligações urbanas. Dados extraídos do **Relatório da Comissão Estadual de Telecomunicações do Estado do Paraná**. Original datilografado, 1961.

aumento estipulado no artigo 5º da minuta de contrato coletivo firmado entre o sindicato e a empresa, que previa revisão salarial em troca do reajuste de tarifas. A minuta do acordo de reajuste salarial entre o SINTTEL-PR e a CTN, datava de 28/04/1961, isto é, cerca de 45 dias antes da greve.

Embora pendentes as cláusulas sobre abono de Natal, redução do horário das telefonistas e bonificação de férias, no dia 20 de julho de 1961, o SINTTEL-PR selava a “conciliação” assinando, na presença do representante interamericano adjunto da Internacional de Correios, Telégrafos e Telefones (ICTT) – Federação Internacional do setor sediada na Europa e administrada por estadunidenses – o primeiro Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) com uma Companhia Telefônica de capital estrangeiro no Brasil: a CTN/Divisão Paraná. (ALMEIDA, 2004).

O Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) é um dos instrumentos de negociação coletiva, que fixa direitos e deveres para um ou mais setores econômicos ou categorias profissionais com abrangência nacional, regional, local ou até mesmo para empresas. Funciona, na análise de Saratt (1993), como minipactos sociais porque, em geral, as cláusulas ali inscritas tendem a ser consideradas como válidas por prazos indeterminados e para toda e qualquer situação econômica do país ou do setor considerado, até o momento em que as partes decidirem mudar.

Teoricamente, o CCT apresenta-se como um instrumento bem mais rígido do que os acordos e convenções coletivas, pois nestes é sempre possível mudar todas as cláusulas por ocasião da data-base e na eventualidade de uma profunda transformação econômica; enquanto naquele as cláusulas permanecem vivas mesmo nos casos em que o contrato dita uma data para terminar. Nesta modalidade, segundo Siqueira Neto (1991), bastante difundida na Europa e nos Estados Unidos, a contratação se apoia em um leque de mecanismos intra-empresariais para tratar das pendências entre empregados e empregadores, mas o cumprimento das cláusulas depende unicamente da vontade das partes.

Por meio deste instrumento jurídico de negociação coletiva – introduzido no âmbito do setor de telecomunicações paranaense, graças à influência da matriz estadunidense e das relações da Federação Nacional com entidades sindicais daquele país⁸³ – fixaram-se, em 45 artigos, as condições econômicas, sociais e

⁸³ A FENATTEL, federação a qual o SINTTEL-PR filia-se, possuía vínculos estreitos com a

político-sindicais que deveriam ser respeitadas a longo prazo por ambas as partes, e o momento em que poderiam ser rediscutidos os aumentos salariais e/ou a concessão de outros benefícios. O CCT de 01/04/1961, tipo de contrato previsto no art. 611 da CLT, teria vigência *formal* até 31/03/1962. (SINTTEL-PR, 1961).

O Contrato Coletivo de Trabalho, visto por juristas e altos funcionários do Ministério do Trabalho – entre eles, o então Procurador-Geral da Justiça do Trabalho, Arnaldo Sussekind – como a “solução da paz social no Brasil” (SUSSEKIND, 1991), foi assimilado também pelos sindicalistas e diretores da companhia como um elemento “moderno, avançado e facilitador”, de acordo com o advogado do sindicato em entrevista no dia 27 de setembro de 2002, do planejamento das ações e estratégias dos anos seguintes, permitindo atender preferencialmente às necessidades localizadas sem alterar todo o arcabouço já contratado.

E foi exatamente isto o que ocorreu a partir daí, pois, entre 1962 e 1967, as negociações com a CTN transitaram em torno da atualização da *remuneração salarial* – reajustes, adicionais, gratificações e auxílios – e da *duração do trabalho* – jornadas e férias. Alterações que resultaram nos chamados “Termos de Aditamento ao Contrato Coletivo de Trabalho”. Dentro deste princípio, o CCT de abril de 1961 tornou-se singular por referendar todos os acordos instituídos entre o sindicato e a empresa até o momento em que esta foi adquirida pela TELEPAR, em 1967.

Entretanto, a despeito de o documento reunir uma inédita constelação de vantagens para os empregados da Companhia Telefônica Nacional (CTN) e adquirir, via registro em cartório, “força de lei”, entre o que estava escrito e o que estava sendo cumprido havia uma grande distância. Especialmente no que dizia respeito aos itens: abono de Natal, criado para compensar a morosa regulamentação da participação dos empregados nos lucros da companhia; e jornada de trabalho de seis horas para as telefonistas, objeto de uma das mais longas contendas jurídicas no campo trabalhista.

Nas duas situações, uma vez encerrada a greve de 1961 e suspenso o dissídio pelo sindicato, a CTN ignorou o compromisso formal de atendimento daquelas cláusulas e tratou logo de (re)correr ao Supremo Tribunal Federal (STF),

Organização Regional Interamericana de Trabalhadores (ORIT), com a Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres (CISOL) e com a Internacional de Correios, Telégrafos e Telefones (ICTT). **Atas das Assembleias Gerais (1958-61)**.

com o intuito de revogar ou no mínimo retardar as decisões anteriores. A capitulação da concessionária só veio quatro anos depois, em 17 de agosto de 1964, com o julgamento final do STF e a ratificação dos pareceres dos tribunais do trabalho. (ALMEIDA, 2004).

Durante esse intervalo de tempo, porém, o estuário por meio do qual a correnteza do movimento sindical dos telefônicos paranaenses habituara-se a navegar havia mudado de curso. O país, os sindicatos, os trabalhadores e o setor de telecomunicações estavam envoltos em um oceano de turbulências socioeconômicas e jurídico-políticas, cujos contornos eram definidos por um conjunto de atores e medidas.

3.1.2.2 Construindo estratégias em tempos de crise

No Brasil, os quatro anos iniciais da década de 1960 foram vividos em clima de forte instabilidade política e institucional decorrente da renúncia do presidente Jânio Quadros, em agosto de 1961, e da discutida posse do vice-presidente João Goulart em um curto regime parlamentarista (1961-1963) mais tarde reconduzido ao presidencialismo (1963-1964).

Some-se a isso o tempestuoso desdobramento socioeconômico das metas de desenvolvimento industrial, promovidas e planejadas pelo governo JK, na década anterior, que resultaram em uma complexa combinação entre expansão vertiginosa da infraestrutura produtiva, sujeição de estratégicos e importantes ramos da economia ao controle direto das companhias estrangeiras (como o de telecomunicações) ou do Estado, e o acirramento da divisão social do trabalho na agricultura, na indústria e nos serviços⁸⁴. Estava montado o palco sobre o qual os novos e velhos grupos sociais urbanos e rurais organizaram movimentos reivindicatórios de cunho político e/ou econômico. (FÜCHTNER, 1980).

Se, de um lado, a acumulação se dava dentro do mesmo viés institucional deixado por Vargas, isto é, pela política de emprego e pelo aumento de salários e ganhos, e a distribuição compensatória – associada ao sistema previdenciário de prestação de serviços de assistência médica e de pagamento de benefícios das

⁸⁴ Sobre a instabilidade política e econômica das décadas de 1950 e 1960, ver: SKIDMORE, Thomas, op. cit., 2010.

categorias profissionais⁸⁵ – seguia, igualmente, o mesmo padrão; de outro, a magnitude dos problemas alterava-se aceleradamente.

O forte arrocho salarial e as altas taxas de inflação dos períodos Jânio Quadros (1961) e, mais especificamente, João Goulart (1963-64), aglutinavam os interesses dos trabalhadores no mesmo compasso que articulavam, politicamente, o conflito social na esfera da acumulação e, burocraticamente, na esfera da distribuição. Naquela época, segundo Füchtner (1980), as greves converteram-se no principal instrumento de pressão dos trabalhadores e de parte dos sindicatos. Em particular, os dos setores públicos: marítimos, ferroviários e portuários.

Durante o governo João Goulart – *Jango* – as greves de maior impacto no âmbito nacional foram as de cunho político. Entre 1961 e 1963, o movimento sindical esteve em greve pela “legalidade”, defendendo a posse do vice-presidente após a renúncia de Jânio Quadros; pela “posse do gabinete nacionalista” de João Goulart, recusada pelo Congresso; pela “antecipação do plebiscito”, que decidiria sobre a volta do presidencialismo; e pelo “aumento de 100% dos salários”. (ALMEIDA, 2004).

Temas como as “reformas de base” defendidas por Jango, propostas nacionalistas como o controle da remessa de lucros das empresas estrangeiras para o exterior, e exigências trabalhistas como a implementação do 13º salário⁸⁶, requerida desde 1953, foram responsáveis pela mobilização de um variado universo de operários, estudantes, cortadores de cana e trabalhadores de usinas.

No setor de telecomunicações, em que imperava há 75 anos um cada vez mais questionado modelo de concessões, com as empresas estrangeiras explorando as redes das principais capitais do país e, nestas, os bairros com alto poder aquisitivo, o aprofundamento da industrialização (pesada), o aumento da taxa de urbanização e a progressiva expansão de um mercado interno, que se unificava pela montagem de uma malha rodoviária, pôs a nu a fragilidade técnica e institucional do sistema instalado.

Com o território nacional fatiado entre centenas de operadoras ilhadas entre si, cujo desinteresse pela ampliação e modernização das plantas espelhava-se na

⁸⁵ A esse respeito, ver: CORSI, op. cit., 2000.

⁸⁶ O 13º salário foi implementado somente em 1962. Naquele período, dentro da linha de expansão do escopo da previdência, ocorreram a uniformização dos serviços previdenciários (1960) sob a Lei Orgânica da Previdência Social – LOPS – e a instituição do salário família (1963). Ver: SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e Justiça**. Rio de Janeiro: Campus, 1987.

existência, em 1960, de apenas um milhão de telefones no país (densidade em torno de 1,4/100 habitantes) – sendo pouco menos de 20 mil em Curitiba – e um nível de atendimento entre os mais baixos do mundo⁸⁷, as telecomunicações brasileiras deixavam de ser uma questão exclusivamente operacional e administrativa para se tornar uma questão política de segurança nacional, externa e interna.

Inserida, desde a segunda metade da década de 1950, no cerne das preocupações dos governos estaduais, municipais e das Forças Armadas devido à elevada fragmentação e inorganicidade, à alta demanda reprimida de linhas telefônicas e à duvidosa qualidade dos serviços prestados⁸⁸, a problemática entre a contínua exigência de atualização de tarifas (por parte das concessionárias), a arguida rentabilidade destas companhias e da crescente remessa de lucros para o exterior (por parte dos poderes concedentes) começou a ser resolvida a partir de 1962.

E de que forma? A inexistência de uma empresa privada no Brasil, cuja cobertura abrangesse todo o território nacional e com potencial financeiro para modernizar o setor e torná-lo ágil, colocou lado a lado nas comissões organizadas para formular, em termos desenvolvimentistas, uma nova política para as telecomunicações⁸⁹: os militares, alguns governadores de estado (Leonel Brizola, do Rio Grande do Sul; e Carlos Lacerda, da Guanabara) e os representantes das empresas privadas por meio da Federação das Associações das Empresas de Telecomunicações do Brasil. (PEREIRA FILHO, 2002).

O primeiro passo foi dado no Estado do Rio Grande do Sul, em fevereiro de 1962, pelo então governador Leonel Brizola, por meio da encampação dos bens em operação da Companhia Telefônica Nacional – CTN (subsidiária da estadunidense ITT) – e da criação de uma empresa estatal: a Companhia Rio-Grandense de

⁸⁷ No início dos anos 1960, na relação densidade telefônica por habitante, o Brasil ocupava a última posição entre 22 países, atrás da União Soviética (1,6 telefones por 100 habitantes). Comparado com os países da América Latina, também se posicionava em último, atrás do Chile (2,25 telefones por 100 habitantes), Uruguai (5,01/100 hab.) e Argentina (5,99 por 100). Dados extraídos de: PEREIRA FILHO, op. cit., 2002, p. 35.

⁸⁸ Antigos empregados da CTN, em Curitiba, relataram em assembleias registradas em atas que: o sinal de discar, em algumas localidades tinha de ser aguardado até por uma hora; para se falar entre os Estados, somente com a ajuda de uma telefonista que, muitas vezes dentro de sua própria casa onde estava instalado o posto telefônico, esperava horas ou dias para completar uma chamada; e a instalação de um aparelho telefônico era apenas uma “esperança”, que podia se arrastar ao longo de uma vida.

⁸⁹ Tais comissões, também conhecidas por conselhos, estiveram ativas nos primeiros anos da década de 1960 durante os governos Juscelino Kubitscheck, Jânio Quadros e João Goulart, conforme aponta Pereira Filho (2002).

Telecomunicações – CRT. Esta desapropriação teve a aprovação do respectivo comando militar regional. Segundo Almeida (1994, p. 241), em dezembro de 1961, uma nota emanada pelo Conselho de Segurança Nacional já “deixava bem claro o apoio ao movimento de federalização das redes de telecomunicações no Brasil”.

Apoio que foi precedido, no cenário interno, por uma acirrada polarização em torno do modelo a ser adotado no país entre os defensores do sistema privatista, cuja luta decorria em prol da continuidade dos princípios da livre empresa e da propriedade privada, e da crítica aos segmentos nacionalistas, acusados de associação com o socialismo soviético; e os partidários do desenho estatal, imbuídos pela ideia de construção de um “serviço de telefonia cada vez mais considerado como um bem público a quem todos deveriam ter acesso” (PEREIRA FILHO, 2002, p. 35), e pela denúncia do caráter imperialista das companhias estrangeiras afiliadas à política estadunidense do lucro imediato.

Polarização alimentada também, no plano internacional, pela disputa político-ideológica entre Estados Unidos e União Soviética, especialmente em um momento em que a comunicação via satélite despontava como a grande inovação tecnológica para o mundo das telecomunicações. Naquele período, fosse no regime socialista da União Soviética, do leste europeu e da China, ou no modelo de Bem-Estar Social do ocidente europeu, ou ainda no desenvolvimentismo da América Latina, o Estado era visto como um ator central na formulação (e execução) de políticas favoráveis a setores economicamente estratégicos, como o das telecomunicações.

No Brasil, somente após negociações intensas no Congresso Nacional foi instituída uma nova política de exploração dos serviços essenciais de telecomunicações, por intermédio do Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei 4.117 de 27 de junho de 1962). A proposta do CBT era implantar um modelo estatal à semelhança dos PTT (*Post, Télégraphique et Théléphonie*) europeus, e diferente do modelo estadunidense em vigor, para operar uma rede comutada de telefonia pública que explorasse os serviços em nível (inter)nacional.

Isto significava que as telecomunicações brasileiras poderiam ser, a um só tempo, integradas em uma rede única com a mesma tecnologia e interiorizadas de modo a abranger os pontos mais longínquos do país. A nova legislação, regulamentada pelo Decreto Nº. 52.026 de 20 de maio de 1963, representou um

novo ordenamento jurídico para o setor e inaugurou uma política de telecomunicações centralizada no Estado.

Para isso, no plano técnico-normativo, surgia um órgão federal com atribuições de fiscalização e planejamento: o Conselho Nacional de Telecomunicações (CONTEL); no plano produtivo, definia-se a criação de uma empresa operadora estatal, a Empresa Brasileira de Telecomunicações (EMBRATEL), tornada realidade apenas em 1965; e no plano financeiro emergia o Fundo Nacional de Telecomunicações (FNT), uma sobretarifa criada com o propósito de propiciar a obtenção de recursos extra orçamentários para a futura empresa estatal, efetivada somente a partir de 1967. (COSTA, 1991).

A título de esclarecimento, mesmo com o Estado assumindo a tarefa de implantar uma infraestrutura de telecomunicações compatível com as demandas do país e custeada pela sociedade brasileira, essa política não impôs nenhum rompimento de contrato com as concessionárias existentes. Contudo, como muitas delas tinham prazos a vencer em breve, a nova legislação colocou uma pá de cal nos já minguados interesses de investimentos no setor pelas empresas estrangeiras.

A CTN, por exemplo, após a nacionalização da matriz brasileira no Rio Grande do Sul, passou a operar exclusivamente na Divisão Paraná, mas não manifestou qualquer intenção de solicitar renovação contratual das concessões do interior (exceção feita à capital, que já havia sido protocolada desde 1958), mediante à cristalização do Código Brasileiro de Telecomunicações (CBT). (ALMEIDA, 2004).

Então, na medida em que expiravam as concessões de localidades como Londrina, Paranaguá e Ponta Grossa, as prefeituras ou grupos privados nacionais iam assumindo o controle dos serviços. Neste sentido, foi organizado pelo poder público municipal de Londrina os Serviços de Comunicações Telefônicas de Londrina (SERCOMTEL); e, por grupos locais, a Companhia Telefônica de Paranaguá (COTELPA) e a Companhia Pontagrossense de Telecomunicações (CPT).

No momento em que os problemas nacionais se tornavam cada vez mais agudos – crise inflacionária, arrocho salarial, déficits habitacionais, ausência de saneamento, baixo atendimento em saúde, por exemplo (ALMEIDA, 2001) – estados e municípios iam pondo em prática os postulados do novo código, retomando para o poder público o controle administrativo sobre as atividades em telecomunicações.

Nesses termos, também o governo do Estado da Guanabara e o próprio governo federal (na figura do Primeiro-Ministro Tancredo Neves) decretaram em 1963 a intervenção na Companhia Telefônica Brasileira (CTB), pertencente ao grupo *Brazilian Traction, Light and Power Company*, com sede no Canadá, adquirida três anos depois pela União. Na Guanabara, o governador Carlos Lacerda fundou, em março de 1963, uma Companhia Estadual de Telefones (CETEL), dividindo a área de concessão entre a recém-criada CETEL, que ficou com os bairros pobres e a área rural (zona oeste); e a CTB, a qual se manteve no centro da cidade, zona sul e nos demais bairros de classe média.

No Paraná era criada, em 28 de novembro do mesmo ano, pelas mãos do Coronel Alípio Ayres de Carvalho, a Companhia de Telecomunicações do Estado do Paraná (TELEPAR). Sociedade anônima de economia mista constituída, pela certidão de escritura, com o objetivo de promover a implantação, melhoria e exploração comercial dos serviços de telecomunicações, bem como o aproveitamento e ampliação de sistemas de telecomunicações existentes no Estado podendo, ainda, firmar acordos ou convênios, com companhias concessionárias de serviços públicos e associar-se a empresas congêneres a fim de estabelecer ou ampliar a capacidade de serviços telefônicos interurbanos e locais. (TELEPAR, 1963).

Na qualidade de empresa de economia mista, a TELEPAR nascia como uma empresa estatal dotada de capital público (majoritário) e privado (diferentemente do conceito de empresa pública, constituída inteiramente por capital público). Em termos formais, embora caracterizada como pessoa jurídica de direito privado e estruturada como sociedade anônima, também respondia a determinadas normas de direito público e ao controle estatal, integrando o conjunto de companhias da administração pública indireta do Estado do Paraná⁹⁰.

Na condição, portanto, de empresa prestadora de serviço de natureza pública – telecomunicações – a TELEPAR e o estado do Paraná passavam a assumir um protagonismo econômico e social estratégico na promoção do desenvolvimento industrial, que correspondia a um projeto mais amplo de modernização da sociedade brasileira a ser tratado mais adiante.

⁹⁰ Para maiores esclarecimentos sobre as sociedades de economia mista do Paraná criadas nas décadas de 1950 e 1960, ver: BRAUNERT, Mariana Bettega. **Empresas públicas, racionalidade privada?** Um estudo sobre o trabalho nas companhias de economia mista do Paraná. Tese (Doutorado) – PPGS/UFPR, Curitiba, 2018. 240 f. Especialmente o capítulo 2.

Por ora, a entrada em cena da TELEPAR antecipava uma previsível (re)tomada dos serviços telefônicos interurbanos ao Estado do Paraná, outorgada por lei em 1964. Medida que, se não causou de imediato mudanças na estrutura regional do setor, preparou o terreno para a construção de um novo arranjo operacional e administrativo consolidado com a aquisição da CTN e de outras companhias do interior três anos depois.

Cabe salientar que, tanto em nível nacional quanto regional, embora o projeto e a legislação das telecomunicações brasileiras – via Código Brasileiro de Telecomunicações (CBT) – tivessem surgido e se concretizado no governo João Goulart, a conjuntura do período 1962-64 impediu a efetiva viabilização. E como, dentro deste caldo de crise econômica, instabilidade política, tensão social e transição jurídico-institucional no âmbito das telecomunicações (saída do setor privado da prestação de serviços), o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas e Radiotelefônicas de Curitiba organizou os interesses dos próprios representados e atuou em defesa das reivindicações manifestadas por eles?

O eixo em torno do qual giravam o discurso e a ação dos sindicalistas no processo de negociação coletiva, ou seja, a administração centralizada e rigorosa dos salários, o calendário oficial de datas base, a arbitragem obrigatória da Justiça do Trabalho (JT) em caso de impasse entre as partes, discussão sobre aumento tarifário, ameaça de “abandono coletivo das atividades” e decretação de dissídio permaneceram, a princípio, os mesmos no correr dos anos seguintes. Ou melhor, até a primeira metade da década de 1960.

Mas em que pese o fato de atuarem dentro dos marcos e dos objetivos traçados pela legislação trabalhista, nos acordos salariais de 1962 a 1967 (que encerram o domínio das empresas privadas no setor) conseguiram, enfim, efetivar um índice único para toda a categoria. Procedimento considerado fundamental para desmanchar o nó que impedia ganhos reais, a cada novo reajuste anual, e frear o processo de achatamento salarial que, desde o acordo pioneiro, ampliava a base de empregados situados na (e abaixo da) linha mínima do salário estabelecido para a região.

Em aproximadamente quatro anos, o rendimento médio do trabalhador telefônico era duas vezes maior que o piso legal⁹¹, ainda que permanecesse no

⁹¹ Em 1962, com um aumento geral de 60%, o salário médio da categoria atingiu na moeda da

encalço da alta do custo de vida e da participação no produto social bruto, cuja queda se mostrava abrupta e constante desde 1961, quando de 7,3% baixou para 5,4% em 1962; e, deste, para 1,6% e 1,3% em 1963 e 1964, respectivamente (FÜCHTNER, 1980, p. 71). Verdade seja dita: esse diagnóstico revelava que até os salários dos trabalhadores melhor remunerados eram pressionados pelos prejuízos causados pela inflação.

Contudo, garantido (ao menos em parte) o desatrelamento do salário mínimo que, de fato, não correspondia nem às necessidades do binômio alimentação e habitação, os dirigentes do SINTTEL-PR – assessorados pelas equipes da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade (CONTCOP)⁹², pela Federação Nacional (FENATTEL) e pela Internacional de Correios, Telégrafos e Telefones (ICTT) – passaram a se preocupar também com a ampliação da pauta de reivindicações sociais e político-sindicais.

Especialmente no tocante às seguintes questões: licença-prêmio, auxílio-alimentação, reclamações e dispensas de pessoal, sistema de revezamento semanal para a jornada noturna das telefonistas, bonificação de férias e semana de cinco dias com acréscimo de 45 minutos na jornada de trabalho (exceto das telefonistas) conquistando, inclusive, o feriado integral no dia do trabalhador telefônico (onze de julho)⁹³.

É crucial, no entanto, a compreensão destas realizações no período 1962-67 dentro daquilo que, apesar delas, se preservou: a dependência do aumento tarifário decretado pelos poderes públicos municipais e/ou estadual, sem a contrapartida da companhia. Em 1962, por exemplo, nos meses de discussão sobre a renovação do

época (cruzeiro) Cr\$ 21.571,00 para um mínimo fixado em Cr\$ 17.600,00. Em 1963, permanecendo o mesmo valor do mínimo e aplicado um índice de 70% aos salários dos telefônicos, a média chegou a Cr\$ 35.364,00. No ano seguinte, com a conquista de dois reajustes, um em janeiro (40%) e outro em junho (50%), enquanto o salário mínimo era estipulado em Cr\$ 35.600,00, o médio da categoria alcançava Cr\$ 74.280,00. E finalmente, em 1965, com 37% em janeiro e 25% em junho, ele chegava a Cr\$ 123.339,00 para um piso legal de Cr\$ 60.000,00. Dados extraídos do livro de **Atas de Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias 1963-1971** do SINTTEL-PR. Original manuscrito.

⁹² A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade (CONTCOP), reconhecida em 1965, constituía uma das sete confederações de trabalhadores criadas pelo esquema celetista abrangendo os ramos: indústria (CNTI); comércio (CNTC); transporte marítimo, fluvial e aéreo (CNTMFA); transporte terrestre (CNTTT); empresas de crédito (CONTEC); educação e cultura (CONTEEC). A estas se juntaram a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura (CONTAG), em 1963, e, posteriormente, os profissionais liberais de diversos ramos econômicos. Ver: DIEESE, Balanço Trabalhista-Sindical – 1965, 1966, 1967.

⁹³ Dados extraídos dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) realizados pelo SINTTEL-PR entre 1960 e 1963; e das Atas de Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias de 1963 a 1971.

contrato coletivo, o sindicato chegou a emitir ofícios a 28 municípios da área de abrangência da CTN. (SINTTEL-PR, 1960-63).

Muitos deles, ao enviarem representantes na mesa-redonda promovida pelo Delegado Regional, aproveitavam a oportunidade para reivindicar o “melhoramento técnico dos serviços” entre a capital e as localidades em troca da autorização do reajuste:

Municípios mais próximos de Curitiba, como Morretes e Paranaguá, vinham até aqui *pra* negociar. Nos outros casos nós tínhamos que sair pelos municípios afora, falar com os prefeitos e explicar tudo. A ponta da linha terminava em Guarapuava. Além de Guarapuava (Laranjeiras, Pato Branco, Cascavel) não tinha telefonia. A primeira vez [1962] foi muito mais difícil, depois o pessoal já sabia, né? E o pessoal já estava indignado porque o serviço era péssimo e ainda tinha que mandar mensagem para a Câmara de Vereadores para eles aprovarem aumento... Os municípios maiores, que eram Londrina, Paranaguá, Ponta Grossa, Guarapuava, sempre aprovavam. Mas, ao mesmo tempo, nós tínhamos que ir ao Palácio do Governo pedir aumento para a tarifa interurbana dentro do Estado. E lá no Rio de Janeiro, nós tínhamos a Federação pra pressionar no nacional. (Ex-Presidente do SINTTEL-PR entre 1978-87, na época responsável pelo Departamento Educacional do sindicato, em entrevista no dia 25 de junho de 2002).

Para o dirigente sindical, as negociações daquele ano – travadas três meses depois da nacionalização da CTN no Rio Grande do Sul – haviam caracterizado o ponto máximo da desarticulação política dos serviços de telefonia paranaense. Se, por um lado, tanto a prefeitura de Curitiba quanto a Secretaria de Viação e Obras Públicas do Estado do Paraná⁹⁴ viabilizavam o novo aumento salarial de 60%, autorizando a aplicação de índices sobre os serviços locais e interurbanos; por outro, os representantes municipais de Londrina, Cornélio Procópio, Paranaguá, Ponta Grossa, Irati e Guarapuava resistiam em conceder majoração tarifária que viesse a compensar o reajuste acordado no termo aditivo do CCT.

E como a atualização dos benefícios e vantagens ali consignados estava condicionada ao “pessoal do interior”, diretores e associados viram-se, outra vez, na posição de prisioneiros do jogo tarifário costurado entre a empresa concessionária e os poderes públicos competentes, assumindo de novo um possível e simultâneo movimento de dissídio e de “cessação coletiva de trabalho”.

⁹⁴ A Divisão de Fiscalização de Serviços Concedidos do Governo do Estado do Paraná atendeu às reivindicações salariais do sindicato, autorizando a aplicação de reajuste nas taxas interurbanas em 0,512 por km, por 3 minutos. Doc. N°. 219/62, expedido pelo Secretário de Estado, Alípio Ayres de Carvalho. Dados registrados no livro de **Atas de Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias 1963-1971** do SINTTEL-PR.

Ameaças desse porte recebiam geralmente o apoio imediato da categoria, que acreditava, por estas vias, “chamar a atenção do Estado para os problemas do trabalhador telefônico”, influenciando mais rapidamente as decisões:

Os trabalhadores participavam das assembleias, se colocavam a favor das greves e, às vezes, tinham que ser “contidos”, porque a gente tinha que avaliar bem a situação (...) Aquelas assembleias eram pesadas, o presidente [Severo Beira da Silva] chegava a ser desacatado por associados que achavam que faltava pulso à diretoria. Mas a responsabilidade de encaminhar uma greve, depois, era sempre da diretoria. (Ex-Presidente do SINTTEL-PR no período 1963-78 em entrevista concedida no dia 15 de julho de 2002).

À relativa flexibilidade com que, em um curto espaço de tempo, as prefeituras e o governo estadual resolveram a pendência em junho de 1962 contrastou, porém, com a marcha, a temperatura e a topografia das negociações coletivas do ano seguinte. Em 1963, o desafio era lidar com uma nova figura jurídica: o Código Brasileiro de Telecomunicações (CBT). Este veio acrescentar, ao já amplo leque de atores envolvidos, o Conselho Federal de Telecomunicações (CFT), a quem cabia agora a exclusiva competência para determinar em todo o território nacional qualquer concessão de tarifas às empresas operadoras de serviços públicos.

Pelo Decreto N^o. 639, de 30/05/1962, o prefeito Iberê de Mattos autorizava, após exames efetuados pela Comissão de Fiscalização dos Serviços Telefônicos Urbanos, uma elevação de 6,3% sobre os serviços locais; e de 22,32% sobre as tarifas vigentes. O município de Curitiba justificou o aumento em decorrência da cláusula 3^a do termo aditivo do contrato de 30/11/1955, que o obrigava a garantir à concessionária um lucro de 12% sobre o capital investido e a considerar, para efeito tarifário, as despesas de operação nelas se compreendendo os aumentos salariais, segundo o que dispunha o art. 5^o, I, do Decreto N^o. 418, de 14/08/1959. (SINTTEL-PR, 1960-63).

Ora, o que antes era definido nas esferas municipal e estadual, portanto de modo mais descentralizado, tornava-se dependente de uma instância superior centralizada em Brasília. A alteração naquilo que os dirigentes denominavam “normal desenvolvimento de tais estudos” gerou um impasse ainda maior quanto à assinatura do reajuste aceito previamente pela companhia, no valor de 70%. Esgotadas as apelações jurídicas e políticas:

Nós [sindicato e governos] chegamos a fazer uma perícia contábil na empresa para ver a situação de lucro dela, porque nós achávamos que ela tinha que participar com alguma coisa, sim, mas eles argumentavam que não, que não podiam mexer com isso (...) Mais uma vez, então, fomos *impelidos à greve* pelas dificuldades que encontramos nas negociações e ficamos parados 73 horas, até que o acordo saiu. (Advogado do SINTTEL-PR, em entrevista no dia 13 de setembro de 2002; grifos meus).

Embora o texto constitucional legitimasse o direito de greve e, entre 1962 e 1963, fossem raras as semanas em que não ocorressem paralisações, protestos e manifestações de trabalhadores e sindicatos no país (a maioria deles por aumento salarial), para os dirigentes do SINTTEL-PR, “ser impelido à greve” – conforme explicou o advogado do sindicato – significava uma opção imposta de fora para dentro, um recurso próximo da *ilegalidade*.

Não por acaso, obedeciam ao ritual dos prazos e das condições prescritas para o seu desencadeamento, praticando a chamada “greve legal para forçar patrões que descumpriam sentenças judiciais ou para fins de revisão de salários, preços e tarifas de mercadorias e serviços”. Esta linha de ação sindical indicava, à luz da CLT (BRASIL, 1943), um modelo de comportamento enraizado na crença de que se fazia necessário restringir a realização de “atividades prejudiciais à nação”, porque comprometiam a “ordem” e as “boas” relações entre empregados e empresas:

O país estava mal, tinha muito *tumulto*. Era sindicato entrando em greve por nada. Portuários, por exemplo, por causa de um degrau a mais, paravam a produção. Então, com Jânio Quadros e João Goulart era greve pra todo lado e a gente via que alguma coisa estava mal (...). *Nós pouco nos importávamos com política partidária*. A nossa política era sindical. Então, o nosso trabalho era todo voltado para o sindicato. Com tudo que estava acontecendo, os processos que tinham que ser mandados pra Justiça eram mandados normalmente e então nós não sentimos nada. Houve um processo de euforia com João Goulart, os sindicatos faziam greve, movimento. Havia os sindicatos vermelhos, que se expunham mais; o pelego já era mais difícil de detectar. O SINTTEL já era, nessa época, um sindicato forte no Paraná, principalmente depois da greve de 61, de uma quase greve em 62 e da greve de 63. Era combativo. Mas o SINTTEL, naquele momento, *estava preocupado com ele mesmo, com a organização dele*. Porque, na época, havia os democratas e os comunistas. Até internacionalmente havia duas federações: uma que era ligada a FENATTEL, a democrata; e uma outra, que era a comunista. E o sindicalismo era isso aí... (Ex-Presidente do sindicato entre 1963-78, em entrevista no dia 11 de julho de 2002; grifos meus).

As palavras do ex-presidente do sindicato, recém-empossado em 1963 e confirmado eleitoralmente no cargo até 1968 (depois reeleito até 1978), são tanto mais reveladoras porque parecem estar obviamente relacionadas a um sentimento

comum colhido nas entrevistas com outros representantes e filiados da entidade, daquele tempo: a recusa a uma situação tida como de “radicalismo”, fortalecida ainda mais pela separação política que reinava entre correntes ou facções atuantes no movimento sindical brasileiro.

Difícilmente posso afirmar que esta era a opinião predominante entre os associados do período, sobretudo porque não há como ser verificado em que medida o consenso político entre os líderes produziu uma ressonância entre os membros do sindicato. No entanto, a considerar os relatos das assembleias, os depoimentos coletados, a adesão crescente dos empregados nos anos seguintes e a trajetória de atuação seguida pela direção, o discurso do presidente parece refletir, em grande medida, a visão do conjunto da categoria.

De um modo geral, para os dirigentes do SINTTEL-PR vigorava aquilo que o jurista Magano (1982, p. 187) designou como “princípio da especialidade”, segundo o qual o sindicato devia usar o poder (combativo) para a realização exclusiva de interesses profissionais. Pois, foi assim que sempre se entenderam e atuaram, desde a fundação do sindicato, antigos e novos protagonistas da organização, definindo como mais desejável uma atividade limitada às questões identificadas por eles como “não políticas”.

Por trás de uma concepção como esta, pode-se encontrar, sem muito esforço, a própria noção do direito celetista legitimando-a; já que a alínea *d* do art. 521 da CLT era clara em proibir “quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades [leia-se econômicas e profissionais] mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidárias”. (BRASIL, 1943).

O que, automaticamente, vedava ao sindicato não apenas estas funções, mas também qualquer atividade de natureza política, considerada como desvio da finalidade para a qual foi instituído: “Política não é função do sindicato. (...) O sindicato tem que ser sem política, porque o que o trabalhador espera do sindicato é que ele seja um sindicato de atendimento de todas as causas que um associado precisa” (Trabalhador de rede e sócio-fundador do SINTTEL-PR, em entrevista no dia 13 de julho de 2002).

Este “apoliticismo” era uma das características marcantes do Movimento de Renovação Sindical (MRS), surgido durante o III Congresso Nacional dos Trabalhadores realizado em agosto de 1960, no Rio de Janeiro, no qual estiveram presentes na delegação oficial da categoria – segundo registro no Livro de Atas da

Diretoria do sindicato (1958-67) – o então presidente Severo Beira da Silva, o tesoureiro Frederico Strapasson e o, na época, representante do sindicato no conselho da Federação Nacional dos Trabalhadores Telefônicos – Edahyr Colleone.

Nos anos 1960, tal postura era diametralmente oposta ao entendimento da frente única, composta por nacionalistas e comunistas – os chamados “vermelhos”, referidos no relato anterior – de que o desenvolvimento tecnológico e a produção em massa, ao constituírem grandes unidades econômicas, provocavam um desequilíbrio na relação de poderes cujo resultado seria compensado apenas pela atuação política dos sindicatos. (TELLES, 1962).

Os “renovadores”, denominação dada – de acordo com Martins (1989, p. 83-84) – aos movimentos de cúpula que surgiram no racha do III Congresso Nacional de Trabalhadores, em 1960, e que procuraram monopolizar a orientação do sindicalismo opondo-se aos princípios do Partido Comunista, pregavam “menos política e mais sindicalismo” nos moldes estadunidenses.

A princípio se distanciavam também dos “amarelos” (denominados “pelegos”), graças às ligações que estes mantinham com o Ministério do Trabalho. No correr dos acontecimentos de 1961-64 já se encontravam no seio dos sindicatos católicos, associados aos velhos pelegos, acusando os “extremistas vermelhos” de inimigos dos “ideais democráticos”. (ALMEIDA, 2001).

Não foi por outro motivo que, a partir do Congresso, restavam apenas duas tendências políticas no sindicalismo brasileiro – comunistas e democratas⁹⁵ – e que muitas organizações oficiais passaram a sofrer diretamente as influências externas do Instituto Americano para o Desenvolvimento do Sindicalismo Livre (IADESIL), por meio do qual muitas lideranças foram treinadas para compor o chamado Movimento Sindical Democrático (MSD), inclusive dentro do Paraná.

Segundo Füchtner (1980), os principais sustentáculos do MSD, grupo fundado em 1961 em São Paulo, foram a Resistência Democrática dos Trabalhadores Livres (REDETRAL) no Rio de Janeiro, os Trabalhadores Unidos no Estado do Ceará e a Frente Democrática Nacionalista (FDN), no Paraná.

⁹⁵ Numa pesquisa da Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC), realizada com 1.453 sindicatos dos 1.670 existentes no final dos anos 1950, confederações e grupos não legais, as duas tendências foram divididas da seguinte maneira: comunistas – 221; simpatizantes – 204; democratas duvidosos – 148; e democratas – 441. Dos pesquisados, 453 organizações não se deixaram classificar. Dados extraídos de Hans Füchtner, op. cit., p. 203-204.

As propostas de “contrato coletivo de trabalho”, “fim do imposto sindical” e de construção de um “Brasil cristão-democrático”, defendidas pela corrente democrata-renovadora, vieram ao encontro do que acreditavam os próprios diretores do SINTTEL-PR:

Por uma questão, pelo menos aqui, política, pela Igreja, pela criação católica que tivemos não se podia admitir tudo aquilo... Eu e os outros da diretoria, a gente se considerava democrata. Mas naqueles anos, nós *tivemos democracia com muito abuso, com muita barbaridade*. (...) O próprio imposto sindical que, pra nós, no início, foi importante, eu achava que se havia uma liberdade, uma democracia pra se filiar, por que devia ter imposto em cima de salário? (...) *O sindicato se acomodava muito com o imposto, acabava sendo chamado de “pelego”, concordava com o patrão, fazia conchavo. Esses [pelegos] não eram assim negociadores duros, que chegavam até no extremo de uma greve.* (Ex-Presidente do sindicato no período 1963-78, em entrevista no dia 11 de julho de 2002; grifos meus).

Mas a defesa verbal da extinção gradativa do imposto sindical era, para o MSD, menos uma luta contra o imposto em si do que uma queda de braço contra àqueles que o defendiam publicamente – os comunistas – cuja forte influência nos sindicatos de grande expressão numérica e capacidade de mobilização política tornava-se imperioso combater. Na prática, eles afirmavam aquilo que a legalidade expressava e dissimulava ao mesmo tempo: era ao Estado que cabia a organização e o controle da ação do sindicato.

Obrigatório por força de lei e extensivo a todo empregador, trabalhador e profissional liberal, o imposto sindical – instituído em 1939, oito anos depois da criação dos sindicatos oficiais no Brasil, e transformado em “contribuição sindical” sob os militares – constituía (e constituiu até 2017) uma espécie de poder tributário que o sindicato oficial detinha.

No caso dos empregadores, o imposto era estabelecido conforme a capacidade nominal do capital da própria firma. Já os profissionais liberais pagavam uma determinada porcentagem do salário mínimo em vigor e os trabalhadores – sindicalizados ou não – contribuía obrigatoriamente com o salário de um dia de trabalho por ano. Pelos dispositivos legais da CLT, o imposto era destinado à manutenção da estrutura sindical: sindicato, federação, confederação e governo federal. (BRASIL, 1943).

Por sua vez, dirigentes autodenominados “democratas” como os do SINTTEL-PR convertiam-se, essencialmente, em “fiscais” da legislação, evitando gestos políticos de rebeldia aberta e declarada, como a participação nas greves

gerais deflagradas no período. Os documentos sindicais não registram, por parte da diretoria do sindicato do Paraná, adesão às greves gerais de 1962: a de *05 de julho*, primeira greve geral e primeira greve política dos sindicatos depois de 1930; e a de *14 de setembro*, que exigiu um popular aumento salarial de 100%, acompanhando a reivindicação do plebiscito sobre o presidencialismo. Atitudes de tal envergadura pareciam refletir certo “espírito de submissão legalista”, reforçando aquilo que fora aceito a priori como responsabilidade do Estado.

No limite, tudo isto parecia sugerir que, embora a legislação fosse um elemento inibidor do movimento sindical *per se*, a atuação mais ou menos conflitante, mais ou menos política estava umbilicalmente ligada a outros fatores. Na particularidade dos telefônicos paranaenses, por exemplo, o que chamava a atenção era a coexistência – com outras formas de identificação coletiva – dos princípios religiosos e morais. E como Hobsbawn (2000, p. 91 – grifo meu) claramente observou,

a consciência da classe operária, embora seja inevitável e essencial, provavelmente é politicamente secundária quanto a outras espécies de consciência. Como sabemos, nos casos em que entrou em conflito em nosso século [vinte] com a consciência nacional, *religiosa* ou racial, ela em geral rendeu-se e retirou-se.

Importante notar que os procedimentos (políticos) adotados pelos dirigentes sindicais do SINTTEL-PR – incluindo as greves reivindicativas e de advertência – estavam em plena sintonia com a filosofia sindical sustentada pela FENATTEL, que pregava a eliminação de qualquer vínculo político-partidário de classe, pois ao sindicato cabia atender basicamente os interesses salariais e profissionais da categoria.

Orientação que permaneceu como principal fio condutor das negociações impetradas pela entidade antes, durante e depois daquela conjuntura política em que grandes mobilizações de massa haviam sido dirigidas por organismos extralegais, como o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), unificando diversas categorias profissionais dentro e fora da estrutura sindical. E que teria garantido, na opinião do advogado e dos dois ex-presidentes entrevistados até então (cujos mandatos cobrem o período de 1963 a 1987), a sobrevivência física e institucional

do sindicato (e dos próprios dirigentes) quando veio a “revolução”⁹⁶ – termo utilizado por eles – de 1964.

No início daquele ano, enquanto o sindicato assinava um novo acordo salarial com a CTN, prevendo aumento geral de 40%, com vigência em primeiro de janeiro, e organizava a partir de março a atualização do termo de aditamento ao contrato coletivo de trabalho, a ser estabelecido no mês de junho, dois projetos cindiam política e economicamente a sociedade brasileira.

De um lado, o programa de governo do presidente João Goulart ancorado no aprofundamento do ciclo nacional desenvolvimentista iniciado com Vargas⁹⁷, das reformas de base, da participação política de setores populares (tradicionalmente excluídos do pacto de poder, como os operários e camponeses) e do estabelecimento de relações diplomáticas independentes sem a chancela automática (e direta) dos Estados Unidos. (BANDEIRA, 2001).

Projeto de caráter reformista – não isento de cisões na própria base de sustentação do governo, conforme aponta Dias (2019) – apoiado, em geral, por um número reduzido de governadores de estado (como Leonel Brizola, do Rio Grande do Sul; Miguel Arraes, de Pernambuco; e João de Seixas Dória, de Sergipe), setores burgueses e militares nacionalistas, religiosos católicos “progressistas” (inspiradores de grupos como a Juventude Universitária Católica – JUC), partidos mais mobilizados “à esquerda” (tendo o Partido Trabalhista Brasileiro – PTB – como pilar), sindicatos de trabalhadores, dentre outros grupos profissionais e associações (União

⁹⁶ O termo “revolução”, utilizado pelos dirigentes sindicais entrevistados, invoca a forma pela qual o movimento que derrubou o governo do presidente João Goulart em 1964 exaltava (e qualificava) o caráter da própria ação empreendida. Neste caso, não se tratava nem de uma “revolução” no sentido moderno do conceito que, segundo Bobbio, Matteuci e Pasquino (2000), supõe a ação revolucionária como tentativa de usar a violência para derrubar e substituir autoridades existentes, efetuando mudanças políticas, jurídico-constitucionais e socioeconômicas; tampouco uma “revolução” na forma e na finalidade apontadas por Marx, para quem ela surge como um “instrumento essencial” à conquista da liberdade sobre a opressão e da igualdade como justiça social (BOBBIO; MATTEUCI; PASQUINO, 2000, p. 1123). A partir de 1964, para os que tomaram o poder, o termo passou a atender as pretensões e os contornos da variante brasileira de “revolução” para legitimar uma memória positiva dos acontecimentos, ou seja: “reajustamento de ordem social; sem recurso da violência; uma revolução branca”, conforme argumentou Gilberto Freyre (1969, p. 32) em artigo publicado na coletânea patrocinada pela Presidência da República da época em comemoração do quinto aniversário da “revolução”. A respeito das matrizes discursivas construídas pelos intelectuais e militares para explicar positivamente o 1964, ver: CARDOSO, Lucileide Costa. Os discursos de celebração da “Revolução de 1964”. **Revista Brasileira de História**. São Paulo, v. 31, n. 62, p. 117-140 – 2011.

⁹⁷ Sobre as regularidades da política econômica desenvolvida nos governos Vargas e Goulart, conferir: FONSECA, Pedro Cezar Dutra; MONTEIRO, Sérgio Marley Modesto. Credibilidade e populismo no Brasil: a política econômica dos governos Vargas e Goulart. **RBE**. Rio de Janeiro, 59(2):215-243. Abr/jun, 2005.

Nacional dos Estudantes – UNE; e Ação Popular – AP, por exemplo) identificados com as transformações acenadas.

Em oposição a este conjunto de propostas considerado “populista”, favorável ao “caos” (social, econômico e político) e de teor “comunista”, consolidou-se um intenso trabalho de propaganda⁹⁸ para formar uma opinião pública em torno de uma frente adversária das reformas estruturais incentivadas por João Goulart. Convém sublinhar os adjetivos “populista” e “comunista” como elementos vitais do núcleo duro das críticas lançadas contra o governo. E por quê?

Com uma carga semântica potencialmente negativa, ambos os vocábulos ensejavam fenômenos e políticos estigmatizados historicamente. Os populistas, na análise de Gomes (2001), eram vistos desde a década de 1940 como aqueles políticos capazes de enganar o povo com uma retórica fácil e prometer o que jamais seria cumprido⁹⁹. Os comunistas, por sua vez, figuravam, desde a Revolução Russa de 1917, como aquele político de esquerda que é contra a religião, os valores da família, da propriedade, da liberdade e da democracia.

Sem entrar no mérito das abordagens analíticas sobre o comunismo e o complexo e multifacetado fenômeno do populismo¹⁰⁰, em particular no Brasil, em qualquer dos casos, porém, as paixões a favor ou contra suscitaram, no decurso compreendido entre os anos 1950 e 1960, uma espécie de “demonização” dos políticos considerados “populistas” e “comunistas” (e de seus adeptos), que terminou moldando a visão de boa parte da sociedade brasileira e engrossando o coro dos insatisfeitos com o governo João Goulart e dos que antecipavam o seu colapso.

Do ponto de vista político, porém, vários autores (DREIFUSS, 1981; MOREIRA ALVES, 1984; SANTOS, 1986; BANDEIRA, 2001; SKIDMORE, 2010;

⁹⁸ Para uma análise minuciosa sobre a ação ideológica, política e militar contrária ao governo de João Goulart, que envolveu vários setores da sociedade brasileira, inclusive da Imprensa e do governo dos Estados Unidos, consultar a obra de René Dreifuss: **1964: A conquista do Estado**. Petrópolis: Vozes, 1981.

⁹⁹ O percurso conceitual e histórico do termo populismo, e sua formação na sociedade e na academia brasileira foram tematizados nos textos: “O populismo e as ciências sociais no Brasil: notas sobre a trajetória de um conceito”, de Ângela de Castro Gomes (2001); “Trabalhadores urbanos e populismo: um balanço dos estudos recentes”, de Fernando Teixeira da Silva e Hélio da Costa (2001); e “O nome e a coisa: o populismo na política brasileira”, de Jorge Ferreira (2001).

¹⁰⁰ O populismo, como categoria explicativa da política brasileira, continua fomentando intensos debates e questionamentos, inclusive quanto à utilização dos termos “populismo” ou “trabalhismo” para melhor identificar o período entre 1946 e 1964. Sobre tais discussões na América Latina e no Brasil, ver: “Populismo latino-americano em discussão”, de Maria Helena Rolim Capelato (2001); “Trabalhismo, nacionalismo e desenvolvimentismo”, de Lucília de Almeida Neves (2001); e “O colapso do colapso do populismo ou a propósito de uma herança maldita”, de Daniel Aarão Reis Filho (2001). Classicamente, a obra “O populismo na política brasileira” (1989) de Francisco Weffort permanece como uma referência aos estudos sobre o tema.

DIAS, 2019) ressaltam que se o incansável trabalho de propaganda permitiu a unidade ideológica do movimento antigovernista, coube à autodenominada “face modernizadora” do país, isto é, o empresariado industrial e financeiro (associado de modo direto ou indireto ao capitalismo internacional e à política externa dos Estados Unidos) – agindo por meio de entidades como o Instituto de Pesquisa e de Estudos Sociais (IPES) e o Instituto Brasileiro de Ação Democrática (IBAD), e de organizações classistas como o Conselho Superior das Classes Produtoras (Conclap) – a representação política do bloco de oposição.

Para Dreifuss (2010), o IPES foi se constituindo, desde a criação em 1961, em um órgão capaz de planejar (como um partido da burguesia) e operacionalizar (como um estado-maior) os objetivos estratégicos, alterando as ações para influenciar o processo político na direção de um capitalismo mais ajustado às necessidades de desenvolvimento dos setores empresariais, políticos e militares. O depoimento do, à época, diretor do IPES e presidente do Sindicato dos Bancos (profissionalmente ligado ao *Chase Manhattan Bank*), Jorge Oscar de Melo Flores, citado por Dias (2019, p. 11; grifos meus), ilustra bem esta conexão:

Os líderes empresariais, normalmente divididos por interesses contraditórios... uniram-se ante o perigo comum e tomaram uma posição que... com a evolução dos acontecimentos, passou por *fases sucessivas* cada vez mais radicalizadas, até atingir o *estágio revolucionário*.

A declaração não deixa dúvidas sobre o caráter progressivo do “estágio revolucionário” e sugere ampliarmos o foco em dois aspectos centrais, que se compatibilizam nesse processo. O primeiro deles refere-se – como bem observou Dreifuss (2010) – às origens e ao desenvolvimento histórico dessa oposição, que remontam a sucessivas (e malogradas) ações anteriores a 1964: a derrota no plebiscito de 1963, que confirmou o sistema presidencialista na figura de João Goulart; a renúncia de Jânio Quadros em 1961 e a tentativa (fracassada) de impedir a posse legal de João Goulart como presidente; e recuando o tempo a 1954, ano do suicídio de Vargas, quando pela primeira vez os interesses defendidos por João Goulart – aumento de 100% do salário mínimo, por exemplo – colidiram com os mesmos segmentos empresariais e políticos.

No entanto, a materialização do “estágio revolucionário” oposicionista pode alcançar o desfecho desejado – a tomada do poder – quando envolveu, como um segundo aspecto central, outros atores decisivos. Quais sejam: militares do núcleo

ideológico da Escola Superior de Guerra (ESG), defensores da doutrina de “segurança e desenvolvimento” (MOREIRA ALVES, 1984); setores tradicionalistas da Igreja Católica (que inspiraram, por exemplo, a Sociedade Brasileira de Defesa da Tradição, Família e Propriedade – mais conhecida como TFP); elites agrárias; governadores de estados influentes no cenário nacional (Carlos Lacerda, do Rio de Janeiro; Ademar de Barros, de São Paulo; Magalhães Pinto, de Minas Gerais, dentre outros); partidos alinhados “à direita” (tendo como eixo a União Democrática Nacional – UDN); sindicatos (patronais e de trabalhadores); expressivas camadas das classes médias urbanas; além de grupos que promoviam manifestações antigovernistas (como o Grupo de Ação Patriótica – GAP; a União Cívica Feminina – UCF; e a Campanha da Mulher pela Democracia – Camde). (DIAS, 2019).

O conflito radicalizado entre governo e oposição resolveu-se inconstitucionalmente pela ruptura do que Weffort (1981, p. 141) denominou como o “melhor ensaio de democracia que já tivemos”, colocando a dimensão democrática do Estado Nacional e da (limitada) cidadania brasileira no recesso mais longo do período republicano no país (1964-1985).

Sublinhe-se, a propósito da análise de Dreifuss (2010), que o golpe civil-militar, implantado em primeiro de abril de 1964 pelo alto comando das Forças Armadas e guarnecido pelo apoio dos setores contrários ao governo janguista, se inseriu num quadro histórico internacional que trazia o forte interesse do capital estrangeiro em se internalizar nas economias periféricas (como a brasileira), interagindo com o grupo militar, a burocracia estatal e o capital monopolista interno. O ato foi saudado pelos círculos católicos tradicionalistas como a “salvação do país de um regime bolchevista”. (FÜCHTNER, 1980, p. 210).

Aos poucos, o pronto “restabelecimento da ordem e dos supremos interesses da nação”, exaltado pelos militares do “Comando Supremo da Revolução” (CASTRO, 2017, p.1), recebido com entusiasmo por muitos setores (inclusive sindicais) e com alívio pelo governo dos Estados Unidos, ia gerando (e conduzindo) um modelo de desenvolvimento econômico dentro de uma estratégia de confinamento político dos vários níveis da sociedade (MOREIRA ALVES, 1984). No cálculo das decisões políticas, era preciso (re)colocar nos trilhos legais associações, sindicatos, federações, confederações e demais entidades organizativas.

Já nas primeiras duas semanas de atuação, a Junta Militar no poder iniciou a arquitetura de um regime político marcado pelo autoritarismo do Estado em

relação às liberdades individuais e do Poder Executivo sobre os poderes Legislativo e Judiciário. E já de início ficou evidente, também, conforme esclarece Castro (2017), o empenho de demonstrar uma unidade militar, mesmo diante da existência de conflitos internos entre o grupo mais radical – liderado pelo General Costa e Silva – defensor de uma intervenção longa e profunda no país; e o grupo moderado – reunido em torno do General Castello Branco – filiado à tradição de intervenções pontuais na política brasileira, como as ocorridas em 1930, 1945 e 1954.

Diferenças que, logo nos dias subsequentes ao golpe, foram estrategicamente deixadas de lado em prol do combate a um “inimigo” comum: os “subversivos” da nova ordem existente. O resultado de imediato foi uma violenta repressão, com a ocorrência comum de casos de tortura e prisões irregulares, nos setores identificados com o presidente destituído João Goulart (CGT, UNE, UC, AP, Ligas Camponesas, dentre outros).

No sentido de justificar (e estender) a apuração de “atividades subversivas” a outros grupos organizados, personagens da vida política nacional, parlamentares e cidadãos, a Junta Militar criou um artifício não previsto na Constituição de 1946 em vigor – e sem fundamentação jurídica, na análise de Castro (2017) – denominado “Ato Institucional”. Estavam inaugurados formalmente os “atos de exceção”, que, operacionalizados pelos Inquéritos Policiais-Militares (IPMs) sob a chefia dos coronéis, passariam a caracterizar o golpe de Estado como uma ditadura militar de 1964 em diante.

Embora ainda não houvesse um projeto de governo bem articulado e bem definido, Dias (2019, p. 8) analisa que, em relação ao movimento sindical, por exemplo, “no pós-1964, para desmobilizar os sindicatos e grupos de pressão, iria se criar um forte aparelho coercitivo, dirigido por um Executivo centralizador que se sobrepôs ao Legislativo e ao Judiciário, excluindo suas decisões da fiscalização da sociedade”.

Se, para os dirigentes do SINTTEL Paraná, o retorno às “altas finalidades do sindicalismo sadio, conforme concebido pelo Presidente Getúlio Vargas” – e defendido pelo General-de-Exército Pery Constant Bevilacqua, citado por Ianni (1987, p. 150) – parecia exigir pouco, posto que o sindicato jamais havia se desvirtuado dessa prática corrente, para aqueles cujo pecado teria sido o de “exceder os limites da liberdade sindical” (idem; ibidem), exercendo atividades de cunho político, as exigências eram muito maiores.

Nestes, o recém-instalado governo militar do Marechal Castello Branco (15 de abril de 1964) destituiu diretorias, nomeou interventores de acordo com o tamanho do quadro de associados, anulou eleições e aprisionou lideranças. Entre 1964 e 1965, ressalta Füchtner (1980, p. 210), foram depostas 433 diretorias de sindicatos oficiais e sofreram profundas modificações em suas estruturas 40 federações e quatro confederações, sendo que na Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) as eleições de janeiro de 1964 foram anuladas.

Na análise de Cardoso (1999, p. 33), “fê-lo como o fizera com os governos estaduais, com as prefeituras das capitais de estado e das cidades consideradas ‘áreas de segurança nacional’ [como as cidades litorâneas e fronteiriças], levando ao paroxismo o preceito de que os sindicatos eram parte do Estado”.

A varredura visava, diretamente, os sindicatos com mais de cinco mil filiados e cujo poder de mobilização ameaçava as diretrizes do regime. Em contrapartida, muitos outros sindicatos mantiveram-se voltados para atividades assistenciais e reajustes salariais, evitando combates no campo minado pelo autoritarismo. Mesmo assim, isto não impediu que a própria Federação Nacional dos Trabalhadores Telefônicos (FENATTEL) – entidade que sempre pregou o “apoliticismo” – fosse invadida e tampouco garantiu tranquilidade aos diretores do SINTTEL-PR:

A partir de 64, a gente saía de manhã e não sabia se voltava à tarde. Ameaças diretas não houve, porque nós não tivemos envolvimento direto. O SINTTEL não teve problemas, eu fui reeleito outra vez [1965], mas nós continuamos atuando dentro do que *nos davam possibilidade de arranhar*, e... nós estávamos arranhando. (Ex-Presidente do sindicato no período 1963-1978, em entrevista no dia 11 de julho de 2002; grifos meus).

E o principal momento de “ranhura” ou tensão entre os dirigentes e o comando militar da região ocorreu, exatamente, durante as negociações salariais de 1965 quando, diante de um novo impasse com a empresa após o trânsito habitual de reuniões e mesas-redondas na Delegacia do Trabalho, a categoria em assembleia permanente havia convocado uma greve para o dia 25 de agosto, “dia do soldado” no calendário oficial.

Chamados a dar explicações no Comando da 5ª Região Militar, o presidente, o secretário e o tesoureiro foram advertidos duplamente: por se tratar de uma categoria de serviço público de um setor de segurança nacional e pela escolha daquela data.

Nós cometemos uma gafe, mas nem nos lembrávamos que o dia 25 era dia do soldado. E aí, um dia, o coronel nos chamou de lado - eu, o Secretário e o presidente, - e disse: 'Eu não tenho nada contra essa ata de vocês, só que vocês marcaram uma data aí pra greve que o general está fulo, porque dia 25 é dia do soldado'. Ele não nos pediu diretamente pra mudar, só nos advertiu que o general não havia gostado nada, tava achando que era uma afronta, como quem diz, e se ele achar que é, ele manda prender vocês três e mais três e manda fechar tudo. E aí o presidente pediu a palavra e disse que a data estava errada que, na verdade, era 28 de agosto e o general percebeu que nós tínhamos visto o erro... (Ex-Presidente do sindicato entre 1978-1987, na ocasião ocupando o cargo de tesoureiro no SINTTEL-PR, em entrevista realizada no dia 25 de junho de 2002).

Embora o movimento grevista tivesse sido abortado por mais uma concessão de reajuste tarifário, durante certo período as telefonistas foram obrigadas a trabalhar com soldados do exército ao lado delas, 24 horas por dia. Dali em diante o comando militar da região passou a ser um interlocutor permanente durante os processos de renovação do contrato coletivo de trabalho e nenhuma outra tentativa de paralisação foi engendrada, no sindicato, até o final dos anos 1980.

3.1.2.3 Ação sindical nos primeiros anos da ditadura

Em face do compromisso econômico assumido com a condução da industrialização dentro de uma rede de interesses monopolistas (que articulava o capital monopolista estrangeiro, o capital monopolista interno e o capital monopolista estatal) e da urgência de manter, de um lado, elevada taxa de acumulação na economia (MOREIRA ALVES, 1984); e, de outro, o apoio dos setores mais conservadores da classe média para afastar os grupos que buscavam a implantação de outra ordem econômica e social, o grupo militar sob o comando de Castello Branco entre 1964 e 1967 procurou implementar uma estratégia de governo, conciliando duas posturas jurídicas: a conservação da forma constitucionista de regime, vigente com a Constituição de 1946 e depois com a nova carta constitucional de 1967, e a criação de procedimentos legislativos limitadores dos direitos políticos.

Estratégia que permitia tanto uma encenação liberal-democrática quanto exigia o exercício do arbítrio, introduzido, como já destaquei, por meio de cassações de mandatos, extinção de partidos, fechamento de associações civis e intervenção maciça nos sindicatos. Certamente, não se poderia ter chegado a esta relação entre

o Estado, as organizações sindicais e os trabalhadores, sem que as dimensões jurídicas e político-sociais fossem também atingidas.

No que tange às primeiras, apesar de continuar reconhecendo a greve como direito, a Lei Nº. 4.330, editada em 1º de junho de 1964, veio torná-la muito difícil. Além do *quórum* de dois terços dos votos dos associados em primeira convocação e um terço em segunda, e da presença de um fiscal do Ministério do Trabalho na assembleia, era dado ainda um prazo mínimo legal de cinco dias para o empregador conhecer a pauta de reivindicações e respondê-la.

Na ausência de conciliação, cabia ao presidente do TRT instaurar o dissídio coletivo e só, então, depois de decorridos cinco dias (nas atividades acessórias) ou dez dias (nas atividades essenciais) permitia-se que os empregados abandonassem o trabalho. Caso contrário, a greve era considerada ilegal. E aí os direitos sindicais poderiam ser suspensos, os trabalhadores poderiam ser demitidos por justa causa – sem indenizações compensatórias – e novas eleições sindicais poderiam ser convocadas ou nomeado um interventor federal. (MARRAS, 2001).

Na realidade, como a lei – redigida no espírito do Art. 623 da CLT – considerava ilegal qualquer tipo de greve que tivesse por finalidade alterar condição constante de acordo sindical, convenção coletiva de trabalho ou decisão da justiça trabalhista, era praticamente negado o direito de exercê-la. Marras (2001) lembra que no abastecimento de energia e água, transporte, (tele)comunicação, comércio de gêneros alimentícios, indústrias de base e em todas as categorias tidas como importantes para a defesa nacional, as greves estavam proibidas.

Mesmo nos casos em que uma greve legal era possível, acentua Füchtner (1980), a lista de prescrições e prazos retardava sobremaneira o início da paralisação que o governo e os empregadores tinham tempo suficiente para impedir a realização por meio de pressões e intimidações. E quando, dentro desse restrito espaço, a greve ocorria, em pouco tempo era suspensa ou por decisão da própria assembleia geral de associados ou por determinação da jurisdição trabalhista.

À rigidez imposta pela legislação ao direito de abstenção coletiva e voluntária do trabalho somou-se, em segundo lugar, à regulamentação de uma nova política salarial. Se aquela reativava mecanismos de controle e de repressão para conter e calar a ação conjunta dos trabalhadores, esta visava disciplinar o processo de reajustamento de salários, adequando-o à política de estabilização econômica. Pretendia-se, com isso, eliminar “os reajustamentos efetuados mediante simples

aplicação dos índices de aumento do custo de vida por serem eles incompatíveis com uma política anti-inflacionária”. (MARTINS, 1989, p. 138).

No cálculo das decisões políticas, pontua Dreifuss (2010), a necessidade de aceleração das taxas de poupança e acumulação conflitava com a possibilidade real de criação de empregos anuais para a grande massa urbana, tendo em vista ser baixa a expectativa de crescimento da oferta de mão de obra qualificada dada à estagnação dos investimentos em educação.

Sobretudo porque, no período pós-1964, a chamada área de “políticas preventivas” – emprego, salário, saúde pública, educação, saneamento, nutrição – recebeu atenção diferenciada em virtude da gradual redução do Congresso a funções simbólicas e de recrutamento político, do enfraquecimento decorrente da intervenção federal no sistema sindical e da substituição da Justiça do Trabalho (antiga mediadora na fixação do salário-piso) pelas autoridades financeiras. Com isso, retirou-se de parcela do operariado industrial a única forma de obter melhorias relativas na distribuição da renda nacional.

Para os sindicatos significava que a partir do Decreto Nº. 54.018, de 14/07/1964, do Projeto Nº. 07, de 09/06/1965, da Lei Nº. 4.725, de 13/07/1965 e de complementos posteriores, os aumentos passavam a ser calculados pela média do salário real dos 24 meses anteriores à data-base, acrescidos de 50% da inflação projetada pelo governo para os 12 meses seguintes mais a porcentagem da taxa de crescimento do produto nacional bruto, fixada em 2%. O salário avaliado desta forma devia vigorar no mínimo por um ano, para que não viesse a incrementar as despesas dos empregadores e, por conseguinte, a taxa inflacionária.

Na análise de Martins (1989), a introdução desta política salarial foi designada como “arrocho” por várias entidades sindicais, exatamente porque possibilitava ao governo a redução drástica do salário real, em benefício das empresas. Em 1966, por exemplo, havia sido estimada uma taxa de inflação de 10% para efeito de reajuste salarial, embora a taxa real tivesse registrado cerca de 52,3%, segundo o DIEESE.

Levando às últimas consequências a máxima “desenvolvimento econômico com paz social” (MOREIRA ALVES, 1984), o governo militar de Castello Branco instituiu um plano de ação – o PAEG¹⁰¹ – que, entre 1964 e 1967 (período em que

¹⁰¹ O PAEG (Plano de Ação Econômica do Governo) tinha como propósitos básicos: acelerar o

esteve como presidente), transferia a parte referente à diminuição salarial do trabalhador para os setores em condições de investir no país. Também suprimia a participação direta dos representantes sindicais na avaliação do salário mínimo, substituindo as antigas comissões salariais mediadas pela Justiça do Trabalho (a quem cabia, até 1964, fixar o salário piso) em favor do Departamento Nacional de Emprego e Salário (DNES), e retirando dos sindicatos um de seus principais instrumentos de barganha política junto ao Estado e ao patronato: as reivindicações salariais.

Tal situação, por razões óbvias, favorecia as empresas. Mas, além de uma política salarial solidamente engessada ao programa econômico e financeiro do governo, uma terceira medida criou um ambiente ainda mais propício à movimentação do capital: a quebra da estabilidade e do sistema de indenização por tempo de serviço.

Entendidos como responsáveis por uma fixidez contratual nas relações de trabalho, porque inviabilizavam as possibilidades dinâmicas da empresa se mover no campo econômico e dispensar mão de obra a baixo custo, em 13 de setembro de 1966, a Lei Federal Nº. 5.107 extraía do empregador o ônus do pagamento de um mês de salário a cada ano de serviço prestado pelo empregado demitido.

A lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) veio abolir, também, os encargos devidos à Legião Brasileira de Assistência (LBA), ao Banco Nacional de Habitação (BNH) e ao Fundo de Assistência ao Desempregado (FAD), reduzindo ainda a contribuição ao Serviço Social da Indústria (SESI) de 2% para 1,5%, e criando novo patamar de 8% para atender ao pessoal dispensado, ou seja, a indenização por tempo de serviço da lei anterior. (BACHA, 1972).

Havia, pelo menos, duas diferenças bastante significativas para as empresas: a existência de um fundo próprio com arrecadação prévia da importância a ser paga em dinheiro ao empregado demitido; e a abrangência do aumento

ritmo de desenvolvimento econômico do país, interrompido entre 1962 e 1963; conter o processo inflacionário durante 1964 e 1965, atingindo um gradual equilíbrio de preços a partir de 1966; assegurar oportunidade de emprego produtivo à mão de obra por meio da política de investimentos; atenuar os desníveis econômicos regionais e setoriais e as tensões sociais resultantes; e corrigir a tendência a *déficits* descontrolados no balanço de pagamentos. A política salarial era um dos instrumentos de ação da política de produtividade social que, junto das políticas financeira e econômica internacional, formavam o programa geral de governo para o período 1964-67 em que Castello Branco esteve à frente da ditadura militar no Brasil. Cf. MARTINS, op. cit., p. 90-96.

concedido em dissídio coletivo apenas à mão de obra empregada à época do atendimento da reivindicação.

Deste modo, o reajuste salarial podia ser burlado no momento que a contratação do empregado por outra empresa era realizada a salários inferiores àqueles formalizados em dissídio. Ambas as mudanças acabaram por liberar a política de dispensas, acelerar a concorrência entre os trabalhadores por empregos escassos e intensificar a exploração da mão de obra atingida pela rotatividade. Somente em São Paulo, dados recolhidos pelo DIEESE, entre 1964 e 1971, demonstraram que a nova legislação havia produzido a elevação das dispensas industriais de 74,4% para 179,6%.

Embora o texto fizesse alusão a um direito de *opção* do trabalhador pela estabilidade adquirida ou pelo regime do FGTS, do ponto de vista prático, contudo, como salientou Vianna (1989, p. 278 – grifo meu), “a figura da opção veio sanar exigência constitucional, dado que a estabilidade não podia ser derogada por lei ordinária, por constar de dispositivo da Carta de 1946 (...), [Então], o que se chamou de direito de opção pela estabilidade só podia ter valor *nominal*”.

Se, para alguns sindicatos, tal dispositivo era sinônimo de desemprego em massa e, por esta razão, era preciso alertar os empregados sobre os riscos da mudança; para muitos outros, porém, a escolha entre um e outro sistema era problema a ser resolvido “livremente por cada associado”. Na concepção dos diretores do SINTTEL-PR, registrada em ata, era “muito cedo para se julgar o rendimento positivo do *nôvo* sistema” e, sendo assim, cabia à entidade tão somente “informar à classe sem, oficialmente, assumir posição favorável ou contrária ao aludido sistema”. (SINTTEL-PR, 1967, s. p. – grifo meu).

Em todo caso, respaldadas no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), no congelamento dos salários e na perda de soberania e independência da Justiça do Trabalho (que deveria agora acatar decisões e cálculos estatísticos de órgãos estranhos a ela), as empresas (e seus capitais) adquiriam legitimidade do Estado e da lei para se movimentar livremente na esfera do mercado. Aos empregados (e às suas entidades representativas), por seu turno, a intervenção governamental reservara o oposto: controle e fiscalização rígidos. Elementos que implicavam dificuldades cada vez maiores para a negociação sobre as condições gerais de uso da força de trabalho.

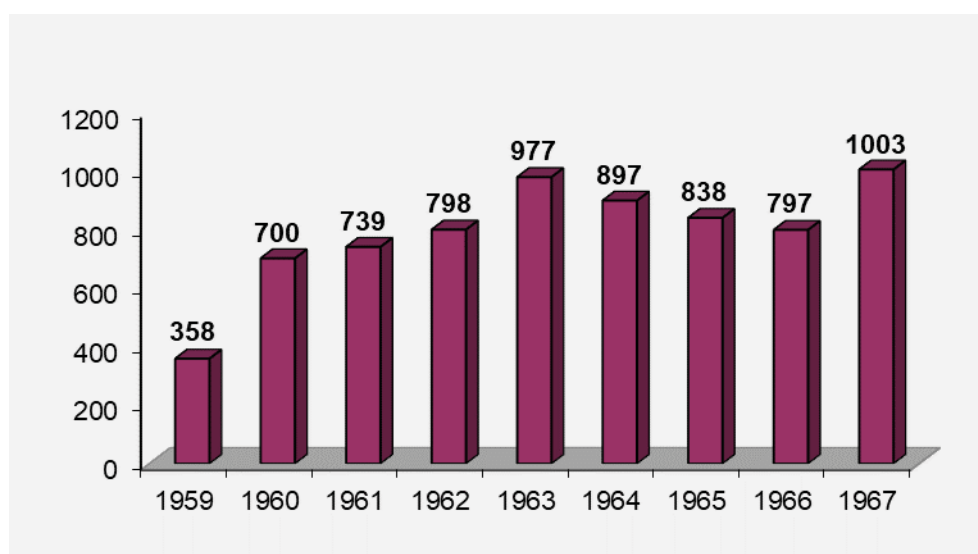
Mas, a despeito das alterações legislativas no direito trabalhista e na política social, o acatamento às novas medidas não foi de imediato. Pelo menos nos acordos e dissídios de 1964 e 1965, categorias profissionais como a dos telefônicos do Paraná ainda firmara reajustes salariais na proporção da elevação do custo de vida. Em 1964, o DIEESE registrou o aumento salarial em 31 de janeiro no valor de 40% e, em 10 de setembro, de 50%. E em 1965, os índices foram de 37% a partir de 01 de janeiro; e de 25%, a partir de 01 de junho. Em relação ao SINTTEL-PR, foram aplicados dois índices no início de cada semestre, conforme havia sido previsto (e cumprido pelas partes) nos termos de aditamento do contrato coletivo de trabalho com a empresa.

A adoção dos percentuais estabelecidos pelo Conselho Nacional de Política Salarial (CNPS) somente veio a ocorrer no biênio 1966-67, ou seja, quando o sindicato assinou os dois últimos acordos com a CTN antes da aquisição da empresa pelo governo estadual. Naquela oportunidade, comparando-se com os percentuais obtidos anteriormente, o declínio do coeficiente e o alargamento da periodicidade eram notórios: 34%, em 01 de junho de 1966; e 20%, em 01 de junho de 1967. A nova política salarial, conforme apontou o DIESSE no “Balanço Trabalhista-Sindical do período 1965-1967”, pressionou rapidamente o índice do salário real para um nível abaixo do registrado no ano de 1952.

Todavia, em que pese o cerco do poder oficial, o processo de esterilização dos sindicatos como instrumentos de negociação coletiva, o envolvimento de uma extensa rede de atores nas campanhas salariais da categoria telefônica, a complexidade da relação entre o sindicato, a empresa e os órgãos públicos dentro de um quadro de concessão de serviços públicos às empresas estrangeiras, a vigência de uma legislação sindical e trabalhista de tipo corporativo, a ruptura do regime democrático e a instauração de um governo discricionário, pode-se afirmar que o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas e Radiotelefônicas de Curitiba – base estadual, crescera.

Do ponto de vista quantitativo (GRÁFICO 1), o total de associados em 1967 – quando se encerrou a fase de concessão dos serviços de telefonia no Paraná às empresas privadas – era três vezes maior que em 1959, ano do reconhecimento legal da categoria.

GRÁFICO 1 – RELAÇÃO DE ASSOCIADOS AO SINTTEL-PR (1959-1967)



Fonte: A autora (2008), a partir de dados do SINTTEL-PR.

Mas esse crescimento, que colocou o SINTTEL-PR em posição de destaque frente a muitas outras organizações sindicais mais antigas sediadas na capital, apresentou momentos distintos e alguns traços peculiares. Foi intenso logo após o recebimento da carta sindical (1960); e permaneceu constante durante as duas gestões iniciais, marcadas pela concretização dos acordos salariais, do contrato coletivo de trabalho e pela realização de duas greves (1961 e 1963) de conotação econômica. Declinou entre 1964 e 1966, registrando uma queda em torno de 12%, que fez o índice atingir praticamente o mesmo patamar de 1962, ou seja, cerca de 797 associados.

Dentro de um “momento politicamente tenso”, os dirigentes sindicais entrevistados avaliaram que a evasão havia sido provocada, acima de tudo, pela demissão de trabalhadores na CTN, núcleo originário do movimento sindical telefônico no estado e principal esteio de sustentação da entidade.

A reversão da curva descendente ocorreu no ano seguinte – 1967 – em virtude da sindicalização em massa dos empregados da Sociedade Telefônica do Paraná (STP), estabelecida em Maringá, segunda companhia a firmar acordo coletivo de trabalho com o sindicato. Da indiferença inicial ao medo da retaliação, aos poucos aquilo que lhes parecia uma incógnita foi se transformando em necessidade:

Os trabalhadores tinham sede de alguma coisa, de novidade. Por isso, não foi difícil, não. O difícil foi sair daqui e reunir esse pessoal. Mas onde tinha funcionários, nós chegávamos. Era em Londrina, Ponta Grossa, Guarapuava, Paranaguá. Em Maringá, a categoria em peso aderiu à campanha de sindicalização que culminou com a assinatura do contrato coletivo de trabalho com a Sociedade Telefônica do Paraná S/A, com as mesmas vantagens já conseguidas pelos empregados da CTN. (Ex-Presidente do SINTTEL-PR entre 1963-1978, em entrevista concedida no dia 15 de julho de 2002; grifos meus).

Em quase uma década de existência, descontados os altos e baixos socioeconômicos e jurídico-políticos do período assinalado, o sindicato conseguia manter, de acordo com os cálculos da diretoria registrados em Ata de 1967, a média de 789 membros, sendo que, destes, as telefonistas representavam mais da metade do total de cada ano, caracterizando o segmento chave do setor dentro e fora do sindicato.

Por trás deste dado há, no entanto, um fato a ser revelado: nem só de empregados celetistas da Companhia Telefônica Nacional (sobre)viveu o sindicato. Desde o ano de 1959, havia trabalhadores de outras firmas e regiões, contratados temporariamente para a realização de atividades de implantação de rede em Curitiba – como a empreiteira Lacaze & Pizão, do Rio Grande do Sul – ou pertencentes aos quadros de outras concessionárias do interior, cujos vínculos eram formalizados mesmo na ausência de um contrato coletivo de trabalho com as respectivas empresas. (SINTTEL-PR, 1959-1967).

Este foi o caso, por assim dizer, de mais de 80 empregados da própria STP de Maringá, os quais já faziam parte do sindicato cinco anos antes da assinatura do primeiro acordo com a empresa, datado de 1966. Foram situações desse tipo que levaram à solicitação, por parte de um significativo contingente de associados residentes em localidades fora do eixo de atuação do SINTTEL, da extensão da base territorial para todo o estado já no final da primeira gestão. Autorização concedida pelo Departamento Nacional do Trabalho (DNT), em outubro de 1964, após uma espera de quase dois anos. (idem; ibidem).

Aos olhos dos dirigentes sindicais, a força da entidade dependia exclusivamente da garantia da contratação coletiva e da busca de concessão de benefícios aos representados. Neste sentido, quanto maior fosse a adesão da categoria ao sindicato tanto maior seria a condição de se fazer pressão sobre as empresas; e quanto maiores fossem os êxitos e resultados alcançados, tanto maior

seria a probabilidade de novas filiações, que viriam a solidificar os pilares da organização.

Magano (1982) reforça que a garantia legal de realização da contratação coletiva só veio a ser outorgada aos sindicatos no regime militar, pelo Decreto-Lei Nº. 229, de 28 de fevereiro de 1967. Até então, aos sindicatos oficiais era d(o)ado o monopólio legal da representação, mas não lhes era afiançada a contratação coletiva de trabalho. A partir do decreto, que alterou a redação de todo o Título VI da CLT sobre as convenções coletivas de trabalho, nenhuma empresa ou sindicato patronal poderia se recusar à negociação, sob pena de ser convocado compulsoriamente pelo Departamento Nacional do Trabalho (DNT) ou pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT).

Não obstante o processo nem sempre significar uma relação tão clara entre o recurso inicial da adesão da base e o resultado da ação sindical, o incremento associativo trouxe a reboque, pelo menos, dois resultados relevantes para o sindicato como instituição e ator político: o aumento da renda social (mensalidades e reversão) em comparação à renda tributária (imposto sindical); e o reconhecimento intra e intersindical da entidade e de seus dirigentes no cenário paranaense.

De acordo com os depoimentos realizados (trabalhador de rede/sócio-fundador, advogado e dois ex-presidentes do sindicato) e os documentos consultados do SINTTEL-PR, após as greves de 1961 e 1963, o presidente passou a receber constantes “manifestações de satisfação dos empregados” e “visitas de políticos municipais e estaduais em busca de apoio”.

Além disso, as principais assembleias da categoria contavam com a presença de um número expressivo de associados (em média, cerca de 146) e representantes de outras entidades sindicais; e em todas as posses de diretoria, a partir de 1961, compareceram dirigentes de organismos nacionais e internacionais. Por sugestão da FENATTEL, o Encontro de Dirigentes Sindicais Telefônicos de 1963 realizou-se em Curitiba; e a convite da federação, o presidente do SINTTEL-PR participou do programa de intercâmbio sindical promovido pela Agência de Desenvolvimento Internacional (AID) aos Estados Unidos, México e Peru, em 1965.

No que se refere ao aspecto financeiro, como visto anteriormente, os rendimentos regulares dos sindicatos se baseavam na contribuição voluntária (renda social) de quem a ele se associava e no recolhimento compulsório determinado por lei (renda tributária). Pelos artigos da CLT, logo após a oficialização do sindicato,

cada um deles – independentemente do tamanho da entidade – passava a usufruir o pagamento do imposto sindical depositado numa conta colocada à disposição pelo poder público. Por meio desse tributo, o Estado custeava (e controlava) a atividade sindical, enquadrando-a como função econômica e assistencial.

A distribuição do imposto sindical, observa FÜCHTNER (1980, p. 60-62), era feita seguindo os critérios da CLT. Do dinheiro depositado no Banco do Brasil, a maior parte era destinada aos sindicatos, isto é, 54%. As federações recebiam 15% e as confederações, 5%, porque as entidades de graus superiores recolhiam a soma relativa a todo o território nacional, enquanto a fatia do sindicato correspondia à região de abrangência.

Numa conta especial mantida com o nome de “Fundo Social Sindical” (FSS) eram depositados 20% e, como remuneração pelos serviços prestados, o Banco do Brasil reservava para si os 6% restantes. A ideia do Fundo era prestar serviços e dar assistência a todos os trabalhadores, no sentido de atenuar as desvantagens dos que contribuía compulsoriamente; mas, por não serem associados, não gozavam dos serviços oferecidos pelos sindicatos. A partir de 1964, o FSS foi substituído pela conta extraordinária “Emprego e Salário”. (MARRAS, 2001).

De um modo geral, a literatura especializada procurou mostrar que esse sistema, ao definir uma fonte de renda fixa a cada organização representativa de trabalhadores, resultava em desinteresse destes em desenvolver campanhas de sindicalização:

Contando estas [organizações sindicais] com o produto da contribuição compulsória, não precisam depender tanto da contribuição voluntária. Por isso mesmo, não se envolvem (...) porque preferem atribuir a exclusividade de uso dos serviços disponíveis aos associados existentes, de cujos votos depende a continuidade da diretoria em exercício. (MAGANO, 1982, p. 184).

Mas se, em regra, a “atração financeira do imposto” delineou desde os primórdios o perfil assistencialista dos sindicatos, mantendo um baixo número de filiados vocacionados a perpetuar no poder, por longos anos, direções sindicais inteiras, isto parece ser verdade apenas em certa medida para o SINTTEL-PR. Primeiramente porque, ali, a evolução da arrecadação média mensal (TABELA 5) esteve ligada antes de tudo à progressiva expansão do quadro de associados.

TABELA 5 - EVOLUÇÃO DA ARRECADAÇÃO MÉDIA MENSAL DO SINTTEL-PR (1959-1965)

ANO	ARRECADAÇÃO MÉDIA MENSAL	
	(em cruzeiros)	(em reais)*
1959	Cr\$ 17.666,00	R\$ 642,40
1960	Cr\$ 34.628,00	R\$ 1.259,20
1961	Cr\$ 77.067,00	R\$ 2.802,44
1962	Cr\$ 158.710,00	R\$ 5.771,27
1963	Cr\$ 314.146,00	R\$ 11.423,50
1964	Cr\$ 1.309.500,00	R\$ 47.618,20
1965	Cr\$ 1.052.985,00	R\$ 38.290,38

FONTE: A autora (2018), a partir de Relatórios da Diretoria do SINTTEL-PR.

*Valores convertidos para reais em dezembro de 2018.

Mesmo com uma tendência de queda verificada em 1965, devido à já aludida política de demissões desenvolvida pela CTN, nos dois anos seguintes a filiação dos empregados da STP (Maringá) recuperou as perdas daquele momento.

Em segundo lugar, as altas somas recolhidas compulsoriamente pelo Estado representaram a principal fonte de renda do sindicato somente até 1961. Depois disso, quando foi aprovada em assembleia geral uma mensalidade no valor de 1% sobre o salário recebido e uma taxa de reversão sobre cada atualização anual obtida junto à empresa, as contribuições voluntárias passaram a responder por mais da metade da receita arrecadada pela organização. O que, em suma, indicava a existência de condições reais de sobrevivência financeira do SINTTEL-PR, independentemente do repasse do imposto sindical.

A taxa de reversão ou contribuição assistencial, cobrada dos sindicalizados e dos não sindicalizados beneficiados pelos acordos decorrentes de convenção coletiva ou de sentença normativa, segundo Cardoso (1999), corresponde no Brasil às “cotas de solidariedade” encontradas em outros países. Trata-se de uma sobretaxa, uma vez que, por lei, todos os membros da categoria representada pelo sindicato se beneficiam de uma convenção entre sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais, bem como de acordos firmados por federações e confederações. A taxa de reversão, no caso do SINTTEL-PR, era variável e foi instituída em 1964 visando a arrecadação de um fundo para a compra da sede própria do sindicato.

Em 1964, por exemplo, enquanto a renda tributária anual foi da ordem de 1,7 milhões de cruzeiros (cerca de 62 mil em reais de 2019), a renda social ultrapassava os seis milhões (220 mil reais). Já no balanço financeiro de 1965, se a

contribuição sindical significava pouco mais de três milhões de cruzeiros (109 mil reais) da receita total do sindicato, em contrapartida, as mensalidades haviam atingido quase nove milhões (em valores de 2019, 327 mil reais).

E, por fim, em 1967 (quando o modelo de oligopólio privado cedia lugar ao monopólio estatal), o recolhimento do tributo, após a mudança da moeda nacional para cruzeiro novo em 13 de fevereiro de 1967, somou aproximadamente 8 mil cruzeiros novos em comparação aos 20,6 mil da cota de mensalidades.

Em terceiro lugar, a prestação de serviços médicos e odontológicos propriamente dita efetivou-se, de fato, após a construção da sede própria, nos anos 1970. Embora, desde meados da década anterior, o sindicato mantivesse sob contrato dois médicos que atendiam em consultórios e em domicílio, este não parece ter sido o aspecto crucial do alargamento da base representativa e do desenvolvimento da organização no período em que as negociações coletivas se davam com as empresas privadas, os governos municipal e estadual, órgãos federais e o Ministério do Trabalho.

O aumento salarial era o que puxava o pessoal para o sindicato. Depois da greve de 61 e do contrato coletivo, aumentou muito a adesão. E geralmente quem se filiava era o pessoal do batente: telefonistas, instaladores, cabistas, motoristas, auxiliares. (...) Só alguns procuraram o sindicato porque havia um médico contratado, desde 1961. A maioria queria mesmo eram as vantagens proporcionadas pelos acordos. (Ex-Presidente do SINTTEL-PR entre 1963-78, em entrevista realizada no dia 15 de julho de 2002).

Neste caso, entre 1959 e 1967, os empregados das empresas concessionárias dos serviços públicos de telecomunicações no Paraná filiavam-se ao SINTTEL, segundo o ex-presidente, essencialmente pela avaliação positiva que faziam da atuação política. Portanto, cabe acrescentar aqui um quarto elemento: apesar das diminutas possibilidades de intervenção no cotidiano da empresa, a penetração no local de trabalho via delegados e subdelegados sindicais¹⁰² foi se revelando importante ponto de apoio à expansão formal e substantiva das atividades e das demandas da categoria telefônica.

¹⁰² As delegacias sindicais, previstas no art. 543 da CLT, constituíam-se em agências criadas pelo sindicato desde 1962 nas localidades do interior, a fim de estender aos associados os serviços implantados. Os delegados designados pela diretoria eram encarregados de promover a interação entre o sindicato e os seus membros. Em 1967, o SINTTEL-PR contava com 11 delegacias, situadas nos municípios paranaenses de Londrina, Cornélio Procópio, Ponta Grossa, Jacarezinho, Cambará, Bandeirantes, Guarapuava, Castro, Irati, Paranaguá, Maringá. Além disso, existiam 26 subdelegacias associadas a estas delegacias. Dados extraídos do **Relatório da Diretoria**, de 31 de dezembro de 1967.

Assim, na medida em que lhes parecia coerente favorecer a coesão e a “consciência” dos empregados, defendendo a padronização das reivindicações, dos contratos, da representação e da unificação dos interesses em grandes federações; e que, subjacente à luta econômica por um “aumento salarial” e pelo direito à parcela do produto proporcional ao “lucro da empresa”, situava-se a necessidade de inclusão no sistema, de valorização das tarefas e de assistência social, os dirigentes sindicais iam colhendo ano a ano consideração e poder, reconhecimento e prestígio.

Não sem motivo, a cada eleição, a clientela associada confirmava nas urnas os nomes daqueles que, à frente da organização, haviam tornado mais estáveis suas posições, mais confiáveis suas ações, mais previsíveis seus deveres e mais prescritíveis o que deveriam fazer. Parecia tão evidente e tão nitidamente comprovado, na prática, que deveria ser daquela maneira que, durante 28 anos, todos os pleitos aconteceram em clima de uma nota só, ou seja, com apenas uma chapa concorrendo. Resultado: com a permanência por longos mandatos dos mesmos representantes, a atividade sindical ia se caracterizando como mais centralizada, fluindo da diretoria para a base.

Se, especialmente depois da primeira greve (1961), houve um ensaio de mudança na composição da diretoria, desencadeada pelo primeiro presidente Severo Beira da Silva – a quem a idade e a aposentadoria recomendavam urgência na definição de novos líderes –, dali em diante o que transcorreu foi uma reduzida renovação dos cargos, em que as vitórias sucessivas dos mesmos candidatos tanto pareciam expor a ausência de competição interna quanto à tendência de perceber o sindicato, nos anos seguintes, como uma agência ou um serviço semipúblico a que se pede apenas um bom funcionamento.

Pela análise dos documentos sindicais (principalmente das atas) não existe muita dúvida de que, enquanto predominou a concessão pública dos serviços de telefonia às empresas privadas (brasileiras e estrangeiras):

i) de um total de 18 nomes, pelo menos 12 estiveram presentes durante as três primeiras gestões, embora nem sempre eleitos para os mesmos cargos; *ii)* o número de diretores de nível médio (técnicos, escriturários e auxiliares) foi se tornando maior que o antigo grupo de cabistas, serventes e motoristas, notadamente a partir de 1963; *iii)* a participação feminina na composição da diretoria permaneceu inalterada, ainda que as telefonistas formassem o estrato mais significativo da empresa e, segundo os entrevistados (trabalhador de rede/sócio

fundador, advogado do sindicato e dois ex-presidentes), o “mais aguerrido do sindicato”; *iv*) em três dos quatro mandatos do período, o presidente e o secretário da entidade acumularam também a função de representantes titulares junto ao Conselho da FENATTEL; *v*) e, num intervalo de oito anos, o sindicato conheceu apenas dois presidentes: Severo Beira da Silva (1959-1961; 1961-1963); e Edahyr Jacob Colleone (1963-1965; 1965-1967).

Além disso, mesmo sem estabilidade, cerca de oito empregados com idade inferior a trinta anos se “arriscavam” a ingressar nas fileiras sindicais, assumindo cargos estratégicos como os de presidente, secretário e tesoureiro. Tudo isso em meio à obtenção, junto da Companhia, da licença remunerada e em tempo integral do presidente do sindicato (ou o seu substituto legal) para o exercício da função sindical, em 1961. E, em 1963, de mais dois diretores: o secretário, também em tempo integral; e o tesoureiro, apenas parcialmente.

Desde então, a propensão a absorver maiores tarefas e responsabilidades, em particular no trato das *questões assistenciais* – pagamento de auxílios doença, maternidade e funeral, este último implantado em 1962; atendimentos médicos em consultório e em domicílio, a partir de 1963; convênios com laboratórios de análises clínicas, realizados em 1965 – e na *gestão de negociações coletivas* com outras empresas do setor, tendo como marco a Sociedade Telefônica Paranaense S.A. (STP) de Maringá, em 1967, acentuou-se muito.

Quer pelo predomínio do aspecto organizacional sobre o aspecto do movimento, quer pelo reconhecimento do sindicato como uma conquista da *cidadania* para os trabalhadores telefônicos, o que se presenciou naqueles anos foi a inclinação para um modelo de ação sindical economicamente limitada à contratação da situação de trabalho e politicamente restrita a conseguir, dos órgãos de Estado, o cumprimento de certos direitos instituídos; e dos governos estadual e municipal autorizações para reajuste salarial.

Naquela altura, o tipo de sindicalismo que se edificava no SINTTEL-PR estava empenhado em definir mais o papel do sindicato dentro da sociedade existente do que em relação ao dilema (para eles, inócuo) da “transformação revolucionária da sociedade capitalista”. Na concepção daqueles dirigentes, o sindicato trazia consigo (e ia adquirindo cada vez mais) um duplo sentido: como *meio* de atingir fins limitados à defesa dos empregados da força corrosiva do

mercado; e como *atividade* compatível com os objetivos de produtividade empresarial e de desenvolvimento econômico.

A preferência por estratégias legalistas e comportamentos moderados – demonstrada, com regularidade, durante as negociações salariais e encaminhamentos de dissídio – levava-os a agir, fundamentalmente, como grupo de interesse setorial representativo dos próprios membros, reconhecido pela participação institucionalizada com outros agentes do sistema e comprometido com relações de troca sobre fins imediatos.

Quando parece vencer, como no caso dos telefônicos do Paraná, a “lógica da organização” e os sindicatos passam a priorizar ações particulares e melhoramentos relativos, os quais exigem competência técnica dos funcionários e dirigentes, o que está em jogo, segundo Crouch e Pizzorno (citado por BOBBIO, 2000, p. 1157), não é outra coisa senão a (sobre)vivência mesma da organização sindical.

Este processo de centralização funcional, visível no SINTTEL-PR a partir da terceira gestão (quando os antigos cabistas, reparadores e operários foram dando assento aos técnicos, escriturários e encarregados-chefe), acabou fortalecendo aquilo que Michels (1996) identificou como o “comando oligárquico” nas organizações complexas.

Aos poucos, o exercício de um sindicalismo de tipo associativo, orientado para a contratação coletiva (em concorrência e/ou em lugar da atividade político-partidária, como faziam questão de sublinhar os dirigentes sindicais), foi permitindo à cúpula deter um poder de mediação entre as aspirações da base e as exigências da direção das empresas que, no conjunto e nos detalhes, estava sendo construído pela própria hierarquia patronal.

Dentro dela, o poder do sindicato parecia ser visto como *poder* de recusar certas condições de trabalho e de propor o respeito a normas mais aceitáveis de interação capital-trabalho. Neste aspecto, na medida em que tais premissas se cristalizavam como valores chave da atuação sindical, se desenvolviam interesses na manutenção da organização e na difusão de lealdades organizativas.

Interesses que, inevitavelmente, aceleravam a dinâmica de institucionalização do SINTTEL-PR, mas cujas consequências só seriam sentidas em toda plenitude no decorrer das décadas seguintes quando, enfim, o setor de telecomunicações no país conhecia uma outra face técnico-político-administrativa: o

sistema estatal (e mais adiante no marco da *reprivatização* dos serviços em 1998). E aí, princípios, situações, procedimentos e resultados agasalhados em um novo contexto nem sempre foram (ou podiam ser) os mesmos do período anterior.

3.2 NA ERA DO SISTEMA NACIONAL DE TELECOMUNICAÇÕES BRASILEIRO (1968-1998)

Na esteira dos trinta anos que delimitam a institucionalização do setor de telecomunicações *no e por meio* do Estado brasileiro, a temporalidade que estrutura esta relação não é linear, mas processual (por vezes, contraditória). Por se tratar de um período relativamente longo, há conjunturas diferentes que se alternam, que se conjugam e que se conflitam nos movimentos da economia, da política e da sociedade. Conjunturas que também me permitem tratar o processo de estatização do sistema de telecomunicações brasileiro a partir dos próprios elementos que o caracterizam.

Partindo, então, do imediato pós-1967, ano que encerra o governo militar do presidente Castello Branco, a ordem em que se afirmou o sistema de telecomunicações do país e o próprio sindicalismo do setor, no Paraná, parecia marcada pela transitoriedade.

Se, em termos nacionais, a política do estatismo facultou a passagem para a modernização do setor, procurando superar a crise de investimentos e os problemas de ordem técnica pela criação de uma empresa monopolista, a Empresa Brasileira de Telecomunicações (EMBRATEL), em 1965; em termos regionais, rompida a situação de impasse no destino jurídico-institucional da Companhia Telefônica Nacional (CTN) – enfim adquirida com verba federal pelo governo do Estado do Paraná – iniciava-se, cinco anos depois da formação das Telecomunicações do Paraná (TELEPAR), um processo de construção de um novo *modus vivendi* para os serviços telefônicos estaduais.

Diferentemente do período anterior de concessão pública dos serviços de telefonia às empresas privadas, o regime autoritário político-militar procurava fazer da intervenção do Estado a alavanca do desenvolvimento concebendo, para isso, um plano técnico-burocrático gerado nos escalões superiores das Forças Armadas e orientado para fins políticos e econômicos de “grandeza nacional”.

Na análise de Moreira Alves (1984), desde o governo Castello Branco estava em edificação um modelo de desenvolvimento econômico capitalista associado e dependente de um Estado de Segurança Nacional, ideologicamente elaborado na Escola Superior de Guerra (ESG) em conjunto com as elites políticas e econômicas¹⁰³. Engendrada em um forte sentimento anticomunista, a doutrina expressava a defesa da hierarquia, da disciplina e da manutenção do *status quo* por meio de uma concepção muito particular a respeito do papel das Forças Armadas como agente civilizador.

Este *esprit de corps* aparece claramente no item 6 da síntese da Doutrina de Segurança Nacional apresentada por Coelho (2000, p. 172; grifos meus):

6. No binômio Segurança-Desenvolvimento, o primeiro termo deve ser entendido como um 'fator de produção' indispensável ao Desenvolvimento. E cabe à organização militar produzir este fator. *A capacidade da organização militar em produzir eficientemente este fator é função do nível de Desenvolvimento da Nação.* Daí advém a necessidade de participação crescente da organização militar na formulação de políticas substantivas relativas ao Desenvolvimento.

No sentido de enfatizar a promoção do desenvolvimento econômico, a doutrina vinculava a tarefa de organização militar ao grau de desenvolvimento da nação, o que requeria “disciplina, austeridade, sacrifícios e renúncias por parte de indivíduos e grupos” (idem; p. 179). Como o aspecto da disciplinarização da sociedade civil tornava-se o elemento preponderante da Lei de Segurança Nacional (LSN), entre 1967 e 1978, o texto passou a reforçar à nação os “objetivos nacionais” que asseguravam a legitimidade do Estado de Segurança Nacional e, por consequência, do próprio desenvolvimento econômico desejado: Soberania Nacional, Integridade Territorial, Regime Representativo e Democrático, Paz Social, Prosperidade Nacional e Harmonia Internacional. (COELHO, 2000).

Ao afastar qualquer possibilidade de participação (e mobilização) popular, a face autoritária exibida pelo regime militar durante o governo Castello Branco (1964-67) descortinava um horizonte favorável à implementação de uma outra versão do

¹⁰³ A autora Maria Helena Moreira Alves analisa amplamente em “Estado e Oposição no Brasil: 1964-1984” os conceitos, as funções e a forma pela qual a Doutrina de Segurança Nacional foi utilizada para moldar as estruturas do Estado de Segurança Nacional, mostrando como a doutrina não era produto acabado em 1964 e se desenvolveu gradativamente na própria relação contraditória com a oposição organizada ao regime.

desenvolvimento econômico no quadro do capitalismo internacional, já predisposto à centralidade do Estado na formulação de políticas econômicas e sociais¹⁰⁴.

Embora com traços distintivos nos diferentes governos que personificaram o regime entre 1964 e 1985, a expressão “desenvolvimentismo”¹⁰⁵ voltou à cena para designar, em termos gerais, uma intervenção moderada no mercado, o planejamento do setor não competitivo da economia (infraestrutural) e a adoção de uma política de coalização de classes formada por empresários, burocracia pública, militares e setores da antiga classe dominante (agrários e comerciantes, por exemplo).

Estratégias que, nos vinte e um anos da ditadura militar, tipificaram, segundo Bresser-Pereira (2016, p. 8; grifos do autor), “o modelo de estado desenvolvimentista periférico *nacional-dependente*, dos países que lograram realizar sua revolução capitalista, mas, após à Grande Crise da Dívida Externa dos Anos 1980, perderam parte de sua autonomia nacional e passaram a crescer muito lentamente, como o Brasil e o México”. Modelo que, no caso brasileiro, foi suficientemente desenvolvimentista para uma parcela da população na medida em que, ajustado por um Estado autoritário, cresceu na periferia do capitalismo às custas da exclusão social da maioria.

O discurso do “desenvolvimentismo” e da “segurança nacional”, ancorado nas medidas destinadas à preservação da segurança externa e interna pelos setores militares, acabou por legitimar e reforçar no processo de implementação do Sistema de Telecomunicações Brasileiro (STB), entre os anos 1960 e 1970, as propostas

¹⁰⁴ O período compreendido entre fins dos anos 1960 e início dos anos 1970 tem sido considerado como um regime internacional relativamente estável, cujo modelo fordista de produção e consumo de massa era bastante difundido e aceito, permanecendo como referência essencial à economia do Estado-nação. Para uma análise aprofundada da temática, ver a obra “A mundialização do capital”, de François Chesnais (1996).

¹⁰⁵ O conceito de “desenvolvimentismo” começou a ser utilizado no Brasil por volta dos anos 1950 para definir tanto uma forma de organização do capitalismo, quanto uma abordagem teórica. Os primeiros registros foram encontrados nas obras de Hélio Jaguaribe (1962) e Bresser-Pereira (1963). Mas foi a partir dos anos 1970, que o termo “nacional-desenvolvimentismo” ganhou ampla utilização. Em termos internacionais, considera-se o livro de Chalmers Johnson, de 1982, o pioneiro na discussão do termo *development state* para analisar o Estado japonês e o Ministério da Economia, Comércio e Indústria do Japão. Para uma discussão do conceito e dos modelos de estado desenvolvimentista, ver: FONSECA, Pedro Cezar Dutra. *Desenvolvimentismo: a construção do conceito*. In: CALIXTRE, André B.; BIANCARELLI, André M.; CINTRA, Marcos Antonio M. (orgs.) **Presente e futuro do desenvolvimento brasileiro**. Rio de Janeiro: IPEA, 2014. p. 29-78. IANONI, Marcus. Teoria do estado desenvolvimentista: uma revista de literatura, **Sinais Sociais**, 24:81-106, 2014. BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Modelos de estado desenvolvimentista**. São Paulo: Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, FGV-EESP, 2016. 25 f.

técnicas e políticas da chamada “tecnoburocracia de Estado”, conforme identifica Maculan (1981).

Desse modo, aboliu-se o ideal de um “mercado livre”, operando segundo a lógica do capital privado e coexistindo com uma persistente regulação política de tarifas, para imprimir mais velocidade ao trânsito entre o mundo passado e a contemporaneidade. Em poucos anos, a atuação incisiva de um corpo técnico ajustado aos “objetivos nacionais” do Estado de Segurança Nacional colocava em prática as metas da política de centralização das operações e da unificação do sistema traçadas, paradoxalmente, no Código Brasileiro de Telecomunicações (CBT) aprovado em 1962 durante o governo João Goulart.

Para o estabelecimento da infraestrutura necessária à integração de todas as regiões, enquanto, no plano federal, os militares substituíam – no bojo da reforma administrativa viabilizada pelo Decreto-Lei Nº. 200, de 1967 – o Conselho Nacional de Telecomunicações (CONTEL) pelo Ministério das Telecomunicações (MINICOM), assumiam o controle de concessionárias privadas prestadoras dos serviços nacionais e internacionais, e concentravam esforços – via EMBRATEL – à ampliação da rede de longa distância; no plano estadual, diante de um quebra-cabeça montado a partir de uma dezena de empresas privadas paralisadas tecnologicamente, o decisor buscava (e cumpria) os mesmos propósitos técnicos, administrativos e políticos.

O Ministério das Comunicações, criado ainda no governo Castello Branco, subordinou a si todas as empresas estatais dedicadas a esse ramo de atividade até aquele momento (EMBRATEL; Empresa de Correios e Telégrafos – ECT), estendendo sua jurisdição à radiodifusão privada, por meio do Departamento Nacional de Telecomunicações (DENTEL). Na composição da alta cúpula, Oliveira (1991, p. 71) destaca que os militares da chamada “arma de comunicações” ou especializados na matéria sempre tiveram um papel de importância.

Assim, a partir de 1967, o governo paranaense foi removendo com energia os obstáculos à estatização das várias companhias concessionárias espalhadas pelo interior, unificando-as regionalmente em meio a uma enorme diversidade e aparelhando-se para os objetivos de controle operativo do setor e da força de trabalho existente, e de expansão da rede urbana e do desenvolvimento tecnológico.

A CTN, que atuava ao sul e ao norte do Estado, foi a primeira empresa a ser adquirida pela TELEPAR. Em seguida, vieram a Sociedade Telefônica do Paraná

(STP) de Maringá, a Companhia Telefônica de Paranaguá (COTELPA), a Companhia Ponta-grossense de Telecomunicações (CPT) de Ponta Grossa, a Companhia de Telefones da Lapa, a Companhia Telefônica de Umuarama (COTUSA), além de outras empresas pequenas localizadas em cidades menores. A única exceção foi o SERCOMTEL (Serviços de Comunicações Telefônicas), de Londrina, cuja Prefeitura continuou sendo a principal acionista da empresa. (SINTTEL-PR, 1967).

Essa mudança de cenário levantou a suspeita de que “tudo teria mudado” no âmbito das relações de trabalho. Os dirigentes do sindicato, até então habituados a negociar com duas empresas privadas – CTN e STP – temiam, de um modo geral, uma obstaculização ao reconhecimento da organização sindical por uma política governamental insensível às necessidades da categoria e à realidade socioeconômica produzida pelo “desenvolvimentismo” (economia deprimida e inflação alta)¹⁰⁶. E temiam, em particular, que os acordos e conquistas obtidos a quase uma década fossem desconsiderados pelos novos controladores do setor:

Com a CTN, nós tínhamos acordo coletivo de trabalho e a grande preocupação dos empregados e do próprio sindicato era qual seria a postura da TELEPAR de respeitar ou não esses direitos adquiridos. Houve até uma certa... eu não sei se chegou a evoluir para uma briga judicial, mas eu me lembro que eles chegaram a discutir, que eles pegaram alguns pareceres jurídicos dizendo que não estavam obrigados a fazer isso, a fazer aquilo. Então, houve uma guerra de pareceres e o pessoal que veio pela TELEPAR começou a lidar com isso, na época do Presidente Junot e do Secretário, o Coronel Alípio, que estava conduzindo o processo de incorporação e tinha uma certa prevenção do sindicato. Então, nós tivemos que conviver com alguns presidentes meio hostis, a começar pelo inicial. (Ex-Presidente do SINTTEL-PR entre 1978-87, em entrevista realizada no dia 25 de junho de 2002).

Durante aquele ano de transição na presidência da República (1967), quando assumia o segundo presidente militar do regime – general Costa e Silva – da chamada “linha dura”, ao mesmo tempo que os empregados da antiga CTN iam sendo absorvidos pela TELEPAR, os dirigentes sindicais reeleitos para mais um mandato de dois anos não foram recebidos pela cúpula da empresa para a negociação anual.

¹⁰⁶ Sobre os resultados da política econômica do governo Castello Branco, consultar: MACARINI, José Pedro. A política econômica da ditadura militar no limiar do “milagre” brasileiro: 1967/69. **Texto para discussão**. IE/UNICAMP, Campinas, n. 99, set. 2000. 35 f. Disponível em: www.eco.unicamp.br/docprod/downarq.php?id=1729&tp=a Acesso: 14 nov. 2018.

O presidente da empresa, um general da ativa, avesso a qualquer forma de sindicalismo, ao conceder apenas o aumento designado pela política salarial bloqueava as chances de um entendimento com o sindicato em nível de (re)validação das cláusulas firmadas anteriormente.

Somente em 1968, quando os primeiros empregados da TELEPAR começaram a se filiar ao sindicato e a empresa incorporava a Companhia Telefônica de Maringá, a entidade obteve da empresa o compromisso de respeitar os direitos adquiridos pelos trabalhadores durante o período de concessão pública dos serviços de telecomunicações aos grupos privados.

Naquele ano, o próprio presidente do SINTTEL afastou-se do cargo para assumir o posto de supervisor-gerente da Telecomunicações do Paraná, em Maringá, deixando o secretário no comando do sindicato até o fim da gestão, mas voltando como vice-presidente para o período seguinte, quando a vigência dos mandatos sindicais passou a ser de três anos e o número de dirigentes subiu de 18 para 22.

No curso desse trajeto, o foco da ação deslocou-se, cada vez mais, dos argumentos salariais para os requisitos da estabilidade político-institucional. Do ponto de vista dos dirigentes, à medida que a competência para a fixação dos índices cabia, desde 1965, ao Poder Executivo e este proibia o estabelecimento de acordos acima do que estipulava a lei, então era dispensável mobilizar a categoria ou discutir internamente com seus membros aquilo que já havia sido objeto de uma decisão.

Ainda que, em 1968, greves por melhorias salariais, condições de trabalho e pela liberdade de organização dos trabalhadores dentro das empresas tivessem paralisado milhares de operários em Osasco (São Paulo) e em Contagem (Minas Gerais)¹⁰⁷, e na área rural da cidade do Cabo em Pernambuco (LEMOS, 2018), as lideranças do sindicalismo telefônico paranaense permaneceram conectadas à atualização anual dos acordos coletivos e ao cumprimento rigoroso das normas constitucionais e celetistas, dentro das quais sentiam que a organização sindical

¹⁰⁷ Os movimentos grevistas de Osasco e de Contagem foram tratados, entre outros, por Francisco Weffort em "Participação e Conflito Industrial: Contagem e Osasco 1968". **Cadernos Cebrap**, São Paulo, 5, 1972; por Ricardo Antunes em **A rebeldia do Trabalho**. Confronto operário no ABC paulista: as greves de 1970/80. São Paulo, Ensaio/Campinas: Unicamp, 1988; e por Vito Giannotti em **Cem Anos da Classe Operária no Brasil: 1880-1980**. São Paulo: CUT, 1996.

estava protegida das sanções legais e das “formas ilegítimas de influência”. Ou seja, da retaliação oficial e do partidarismo político, respectivamente.

Para alguns deles, ainda repercutiam os ecos da intervenção federal no Sindicato Telefônico do Estado do Ceará, realizada três anos antes, e que deixara por mais de dois anos “desamparada” e ao (dis)sabor da principal companhia da região toda a categoria representada (SINTTEL-PR, 1967). Como repercutiam também a recente atitude do ministro do Trabalho, Jarbas Passarinho, de reintroduzir no processo de escolha dos dirigentes sindicais o atestado de ideologia como requisito prévio das candidaturas. (D’ARAUJO, 2017).

Reforçando tal posição, no final daquele 1968, o governo Costa e Silva respondia à retomada da luta operária e ao crescimento da mobilização popular urbana, especialmente dos estudantes, com o Ato Institucional Nº. 5 (AI-5), decretando o fechamento do Congresso, estabelecendo a censura prévia, suspendendo os direitos políticos e determinando a cassação de mandatos e a punição aos revoltosos e aos grevistas.

Considerado como a “expressão mais acabada da ditadura militar brasileira” por D’Araujo (2017, p. 1), o AI-5 sinalizava o endurecimento do regime e o combate a “ideias subversivas” por meio de ações mais rigorosas para controlar o descontentamento da oposição à ordem estabelecida pelo regime. Na avaliação do comando militar liderado por Costa e Silva, em um momento de intensa polarização ideológica no Brasil e no mundo¹⁰⁸ era preciso reativar os objetivos nacionais da “revolução” para a “reconstrução econômica, financeira e moral do país”. (idem; ibidem).

Na esfera regional se, em 1968, logo após a anexação da CTN à TELEPAR, era prioritário garantir o reconhecimento oficial da entidade pela nova empresa; de 1969 em diante, passada a chamada “fase obscura” referente aos dois anos de gestão do regime militar pelo governo Costa e Silva, toda a energia dos sindicalistas foi direcionada à construção de uma estrutura administrativa e profissional.

¹⁰⁸ No contexto mundial e brasileiro, o ano de 1968 ficou identificado historicamente como um momento de grande contestação da política e dos costumes sociais. Capitaneado pelo movimento estudantil, os jovens lutavam por novas liberdades. No Brasil, o movimento (em especial, o universitário) associou-se a uma luta mais organizada contra a ditadura militar. A esse respeito, consultar, entre outras obras: MARTINS, Luciano. **A “geração AI-5” e Maio de 68**: duas manifestações intransitivas. Rio de Janeiro: Argumento, 2004; MARTINS FILHO, José Roberto. **A rebelião estudantil**: 1968 – México, França e Brasil. Campinas: Mercado das Letras, 1996.

Não por acaso, já em meados dos anos 1970, acentuou-se a dinâmica de profissionalização dos sindicalistas, cujos efeitos foram: o acréscimo de mais dois diretores ao grupo; a liberação integral pela empresa do secretário, do tesoureiro e do diretor regional de Londrina (ampliando para quatro o número de diretores disponíveis à atividade sindical); o pagamento de gratificação aos diretores¹⁰⁹; e a baixa renovação de nomes de uma gestão para outra, chamando a atenção um relativo rodízio interno nos cargos de suplência da diretoria, do conselho fiscal e do conselho de representantes da Federação Nacional.

Já durante a gestão 1972-1975, era notória a forte predominância dos representantes provenientes dos cargos administrativos e técnicos sobre os antigos fundadores, oriundos dos setores operacional e de apoio. De um universo de 19 diretores, onze exerciam funções administrativas, seis provinham da área técnica e dois do setor operacional.

Na última gestão do presidente Edahyr Colleone (1975-1978), por exemplo, mesmo com o retorno de alguns dos mais antigos associados ao sindicato e uma pequena alteração na composição da diretoria, a hegemonia dos empregados dos setores administrativo e técnico não foi quebrada: de um total de 19 membros, 16 pertenciam a esse grupo e os demais exerciam funções de apoio.

Fato que marcou igualmente os nove anos da direção do presidente Ítalo Piccolotto entre a década de 1970 e 1980, período em que 76% dos cargos continuavam nas mãos de dirigentes dos setores administrativos, sendo que, do total de 23 diretores, 21 pertenciam a TELEPAR, um ao SERCOMTEL de Londrina, e um a CPT de Ponta Grossa. E, corroborando a tendência verificada desde o nascimento do sindicato, a representação do principal estrato do setor – as telefonistas – continuou proporcionalmente muito abaixo do contingente que correspondia a quase 70% da força filiada, variando entre três e quatro funcionárias.

Em geral, os dirigentes do SINTTEL paranaense que estiveram no comando entre 1968 e 1987 eram mais velhos (com tempo médio de doze anos na empresa), possuíam mais experiência no meio, estavam há mais tempo à frente da “máquina” sindical (nunca menos de cinco anos como empregado-dirigente) e tinham uma

¹⁰⁹ Entre 1971 e 1987, o sindicato pagava gratificações que variavam de meio a três salários mínimos aos diretores licenciados (presidente, secretário, tesoureiro, diretores regionais) e ajuda de custo de 10% e 3% do salário mínimo aos titulares e suplentes do Conselho Fiscal, respectivamente. In: **Atas de Reuniões de Diretoria 1971-1976; 1978-1987** do SINTTEL-PR.

escolaridade bem mais elevada, em comparação com os membros da fase anterior de concessão dos serviços públicos de telecomunicações às empresas privadas.

Toda essa estrutura administrativa e profissional esteve voltada à negociação e contratação coletivas, à adesão dos empregados da TELEPAR e das companhias menores absorvidas por ela (COTELPA, CPT) e, principalmente, à ampliação das “funções sociais” do sindicato. Tal postura evitava formular objetivos, que não derivassem dos previamente definidos e conscientemente perseguidos ao nível dos interesses de seus representados.

Some-se a isso, no campo jurídico, a preservação na Emenda Constitucional de 1969 da proibição às greves nos serviços públicos e nas atividades essenciais, a extensão desta lei a outras categorias e o estabelecimento de penalidades aos dirigentes sindicais que, direta ou indiretamente, apoiassem ou incentivassem movimento grevista (condições reforçadas pelo Decreto Nº. 1.632 de 1978). E o resultado, no campo político do SINTTEL-PR, foi a opção dos dirigentes pelo estrito cumprimento das normas:

Não era fácil bancar uma greve, mesmo que a assembleia decidisse, embora fosse difícil alguém querer fazer isso dentro do sindicato. E como os índices de reajustes eram fixados pelo Conselho Nacional de Política Salarial *não havia razão nem vontade* para nenhum movimento desta natureza. (Ex-Presidente do sindicato entre 1978-87, em entrevista realizada no dia 25 de junho de 2002; grifos meus).

Na verdade, mesmo com a percepção de um contexto sócio-político alterado no pós-1968 que, segundo Boito Jr. (1991, p. 63), “marginalizava, de fato, o movimento sindical do processo de tomada de decisões ao nível do governo”, e de uma política econômica em que a remuneração, como princípio e como direito, se encontrava anualmente atada aos dispositivos da lei, aos dirigentes do SINTTEL-PR o encaminhamento das demandas de seus representados à contraparte patronal, a tentativa de acordo “amistoso” e a abertura de dissídio na Justiça do Trabalho continuavam a reger, como nos anos anteriores à mudança de regime, a *rotina* sindical.

Ao contrário de alguns sindicalistas (como a Oposição Metalúrgica de São Paulo), que viam na política salarial o esvaziamento do poder normativo da Justiça do Trabalho e do poder de barganha dos sindicatos, para os representantes dos trabalhadores do setor de telecomunicações do Paraná, a determinação dos percentuais pelo governo ao eliminar, até certo ponto, a questão econômica das

assembleias, permitia que os esforços se concentrassem na expansão do quadro de sindicalizados, no estreitamento dos laços com as empresas e na ampliação do atendimento às necessidades jurídicas, médico-odontológicas, educacionais, esportivas e culturais dos associados e de seus familiares.

A partir daí a preocupação dos presidentes eleitos até 1987 (a saber: Ângelo Freitas, Edahyr Colleone e Ítalo Piccolotto) e de suas respectivas diretorias era buscar não uma inovação institucional no sistema de representação de interesses, mas, sobretudo, consolidar o sindicato em termos organizacionais, financeiros e assistenciais por dentro de um contexto político predominantemente autoritário.

3.2.1 A institucionalização da política assistencial

Tomadas em conjunto, as estratégias organizacionais, financeiras e assistenciais delimitavam o campo de atuação sindical em torno da valorização da representação legal, procurando distanciar a entidade de qualquer conflito que viesse se desencadear dali em diante.

Importava, para eles, garantir, de um lado, a manutenção dos acordos (considerado o principal “patrimônio” do sindicato) e, de outro, privilegiar a função assistencial do sindicato, cumprindo aquilo que lhe atribuía a própria legislação e que era de interesse dos dirigentes e do próprio empregado:

Os presidentes [de 1959 a 1987] tinham essa ideia de se envolver com o *assistencialismo* porque, desde o início, quando se formou o sindicato, foi a oportunidade que os empregados da empresa tiveram para adquirir estas *vantagens*: dentista, médico, advogado... Mas tinham também a *preocupação política* com o emprego, o salário, os acordos, a par dessa especial. (Advogado do sindicato em entrevista realizada no dia 27 de setembro de 2002; grifos meus).

No que dizia respeito aos acordos e às relações com as empresas, por exemplo, entre o final dos anos 1960 e o início dos anos 1970, tanto a TELEPAR (e as companhias que estavam sendo adquiridas por ela no Estado)¹¹⁰ quanto o

¹¹⁰ A diretoria do SINTTEL-PR iniciou negociações coletivas para firmar acordos coletivos com a Companhia Telefônica de Paranaguá (COTELPA) e o Serviço Telefônico Municipal da Lapa (STML), em 1971; e com a Companhia Ponta-grossense de Telecomunicações (CPT), em 1973. No caso da Companhia Telefônica da Lapa, a rápida absorção pela TELEPAR acabou por estender o acordo existente a seus empregados, em 1973. E, no caso da COTELPA e da CPT, o primeiro entendimento formal só ocorreu no ano seguinte, quando ambas já estavam incorporadas ao grupo TELEPAR. Importante registrar que as duas empresas, embora pertencessem ao

SERCOMTEL de Londrina (o único a permanecer independente)¹¹¹ não se mostravam interlocutores dispostos a construir um canal de comunicação, livre de interferências judiciais e/ou políticas.

Enquanto a primeira, embora concordasse em cumprir anualmente o que a lei dispunha sobre os salários dos empregados, cultivou, pelo menos até 1969 (data da assinatura do acordo coletivo de trabalho¹¹²), uma distância deliberada do sindicato em virtude da hostilidade política nutrida pela direção da empresa; a segunda recorria aos argumentos jurídicos para evitar qualquer aproximação com o mundo sindical dos próprios empregados.

Alegando tratar-se de uma autarquia municipal composta por funcionários públicos – fato que, no entendimento da diretoria do SERCOMTEL, vedava aos empregados o direito à sindicalização e a desobrigava de firmar acordos coletivos com o SINTTEL-PR –, a Companhia de Londrina recusou-se a abrir, por cinco anos consecutivos, negociações com os dirigentes sindicais.

Por força dessa resistência e por pressão dos funcionários que, desde 1970, começaram a se filiar ao sindicato e a requerer os mesmos benefícios conquistados pelos “colegas da TELEPAR”, o departamento jurídico da entidade recorreu sucessivamente à Justiça do Trabalho e às instâncias superiores – por meio dos dissídios – no sentido de confirmar o direito de representação oficial do sindicato perante a empresa e de homologar os índices de reajuste salarial definidos pelo governo para a categoria. Embora o TRT e, posteriormente, o TST já houvesse proferido sentenças favoráveis à organização sindical desde 1972, somente em 1975 foi assinado o primeiro acordo coletivo com o SERCOMTEL.

Para os dirigentes sindicais – nas palavras do ex-presidente entre 1978-87, em entrevista no dia 25 de junho de 2002 – era “lamentável que persistisse, ainda,

governo estadual, mantiveram a própria razão social. Fato que as levou a estabelecer acordos em separado com o sindicato até o final dos anos 1980. In: **Atas de Reuniões de Diretoria do SINTTEL-PR (1978-1989)**.

¹¹¹ O SERCOMTEL (Serviços de Comunicações Telefônicas de Londrina), criado por decreto municipal em 1964 e organizado pela Lei Nº. 1.058 para iniciar as operações a partir de 14/12/1965, permaneceu, a despeito das tentativas de aquisição do governo estadual, como a única empresa de telecomunicações não adquirida pela TELEPAR. In: **Relatório de Diretoria (1967)**.

¹¹² O primeiro acordo coletivo de trabalho foi firmado com a TELEPAR em 19/09/1969, durante reunião realizada na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) na gestão do presidente Ivo Arzúa. Nele, estavam contidos todos os benefícios e vantagens anteriormente conquistados, além da garantia da data-base de 01 de junho de cada ano para o estabelecimento dos termos aditivos concernentes. In: **Atas de Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias do SINTTEL-PR (1963-1971)**.

da parte das empresas, os receios inteiramente infundados pela atuação do sindicato nas negociações coletivas anuais, objetivando a questão salarial dos empregados”. Além do mais, de acordo com a publicação do SINTTEL-PR:

Houvesse aceitação plena da parte das empresas [TELEPAR e SERCOMTEL], todos, principalmente os empregados, só teriam a lucrar com a participação do sindicato. O empregado, por sua condição de sindicalizado, a qual lhe garantirá a fruição de todas as vantagens daí decorrentes, associativas e as previstas em Lei. Às empresas, pela aceitação da realidade sindical, a introdução de um *parceiro*, representando os empregados e que irá atuar, *construtivamente, dentro de sua área específica* trazendo, às vezes, incontáveis vantagens. (Jornal dos Telefônicos, 1974, p. 7; grifos meus).

E foi em busca desta “aceitação plena” e de uma relação de parceria, que pudesse mostrar às empresas um tipo de sindicalismo bastante seguro (e vantajoso) e aos trabalhadores telefônicos – sindicalizados ou não – o empenho constante “em prol dos interesses da classe” e na “resolução de seus possíveis conflitos”, que duas estratégias de ação foram seguidamente engendradas pela diretoria, no início dos anos 1970.

Em relação à TELEPAR, a apresentação de uma minuta para a organização de um “Comitê de Conciliação” entre sindicato e empresa, acompanhada de uma solicitação para participar nos estudos de elaboração do plano de classificação de cargos e funções, que veio dar origem ao “Comitê de Política Salarial”. E, em relação à base territorial, a criação de um “Regulamento de Assistência e Benefícios”, garantindo formalmente aos associados (e a quem viesse se associar) o direito aos auxílios, serviços e programas prestados ou intermediados pelo sindicato.

No tocante ao “Comitê de Conciliação”, a ideia do departamento jurídico da entidade era institucionalizar um canal de comunicação inédito com a empresa no intuito de solucionar, via negociação direta e sem a necessidade de abertura de processos na Justiça, “tôdas as disputas decorrentes das relações de trabalho dos empregados” (SINTTEL-PR, 1970), que chegavam semanalmente e em grande volume ao advogado. Entusiasticamente aceitos pela presidência da empresa, os dois Comitês – de Conciliação e de Política Salarial –, registrados no termo aditivo ao Contrato Coletivo de Trabalho (CCT), de 26/06/1970, foram constituídos por membros indicados pelas duas partes.

No Comitê de Conciliação, quatro representantes (dois da empresa e dois do sindicato) reuniam-se uma vez por semana para apreciar os encaminhamentos

realizados pelo sindicato, em nome dos trabalhadores, e tomar as decisões cabíveis. De acordo com o regulamento interno do Comitê de Conciliação da TELEPAR, os dois representantes da empresa eram o advogado e o Diretor de Pessoal e Material – a quem cabia a presidência e o voto minerva em caso de empate; e os do sindicato eram o advogado e o presidente (ou diretor por ele designado). A secretaria executiva do órgão era exercida por funcionária da empresa e as reuniões ocorriam às sextas-feiras nas dependências da TELEPAR. (SINTTEL-PR, 1971-76).

O Comitê funcionou com regularidade até 1997, embora com modificações no regulamento, e retomou as atividades uma década depois, em 2007, em moldes semelhantes e que serão tratados em capítulo posterior.

Assim, reclamações como redução do horário dos operadores de mesas de prova, direito de reajuste salarial dos empregados demitidos a menos de um ano, anotações e alterações nas carteiras profissionais, pagamento de adicional noturno às zeladoras, adicional de insalubridade, férias vencidas, horas extras, demissões “injustas”, perseguição da chefia, enquadramento funcional, equiparação salarial entre os empregados das diversas companhias incorporadas pela TELEPAR, entre outros assuntos, passaram a ser discutidos e julgados internamente entre sindicato e empresa.

E no Comitê de Política Salarial, organizado para supervisionar o Plano de Classificação de Cargos e Funções (PCCF) que estava sendo elaborado pela empresa para “acomodar” os antigos e novos empregados da companhia, cabia a três técnicos da TELEPAR e a um diretor do SINTTEL a análise (e votação) dos itens definidores das oportunidades de ascensão profissional. No entanto, em franco contraste com o “Comitê de Conciliação” que, entre 1971 e 1975, já havia analisado mais de 150 processos dentro dos quais apenas 3% tramitaram para os corredores da Justiça, o “Comitê de Política Salarial” – com periodicidade irregular e poucos avanços – em menos de um ano deixou de existir concretamente. Lacuna jamais preenchida até 2008.

O Plano de Classificação de Cargos e Funções (PCCF), considerado o protagonista do Comitê de Política Salarial, era reivindicação antiga dos trabalhadores telefônicos desde a fundação do sindicato, em 1959. Naquela ocasião, o sindicato criou cinco comissões encarregadas de coletar dados sobre tempo de serviço, salários e funções em diversos departamentos da CTN, e apresentou um anteprojeto com sugestões para a equalização do acesso e promoção na empresa,

previsão de demanda de mão de obra (qualificada e não qualificada) e de correção das irregularidades. Encaminhado para avaliação, o plano jamais foi discutido ou colocado em prática. Em 1970, face o agravamento dos desníveis funcionais por conta da estatização, decidiu-se pela implantação de um Comitê conjunto com o sindicato para “conciliar” os interesses de ambos – empresa e empregado.

Na perspectiva dos representantes sindicais, conforme indicou o advogado do SINTTEL-PR em entrevista no dia 27 de setembro de 2002, o “fracasso” deste em comparação com o outro decorreu, em primeiro lugar, da intransigência da empresa em discutir com a entidade os critérios para concessão de promoções e de ajustes na nomenclatura dos cargos e funções existentes. Em segundo lugar, da desvantagem numérica do sindicato dentro do Comitê, o que comprometia a discussão e o resultado. E, em terceiro lugar, do descumprimento pela TELEPAR da promessa de formação de um “quadro especial de empregados” que pertenciam à antiga CTN, conforme determinava o Art. 1º do Decreto-Lei Nº. 855, de 11/09/1969.

Diante da dificuldade de penetrar em um dos centros nevrálgicos da relação empregado-empregador, a diretoria do sindicato restringiu-se a dar conhecimento aos associados interessados que a lei proibia a alteração das condições de trabalho e que o sindicato se colocava “vigilante” quanto à concretização do plano, mas sem poder interferir em sua sistemática. Situação que se arrastou até 1973, quando a empresa, novamente pressionada pelas insatisfações da categoria, passou a agilizar a implantação do agora denominado “Plano de Classificação de Cargos e Salários” (PCCS).

Ao longo daquele período, a ausência de uma política de pessoal clara e objetiva só fez crescer, segundo os registros do sindicato, a divisão interna entre o chamado “pessoal da CTN” – cujo aprendizado técnico realizara-se em anos de efetiva profissionalização no ramo – e o “pessoal da TELEPAR”, dotado de conhecimentos adquiridos em diversos cursos de telecomunicações. Dentre os inúmeros atritos surgidos, a maioria por adaptação entre empregados e chefes, alguns acabaram desembocando em reclamações formalizadas ao Comitê de Conciliação, onde foram resolvidos caso a caso. (SINTTEL-PR, 1971-1976).

Apelando para soluções “racionalis”, os representantes do sindicato conclamavam, de um lado, os que, de acordo com eles, se consideravam “unidos em uma única família” – os *empregados* – a uma “conjugação de esforços comuns visando ao aproveitamento das potencialidades de cada um”; e, de outro, os que

tinham possibilidade de promover essa união – os *empregadores* – a “assegurar-lhes, igualmente, idênticas oportunidades de acesso na vida da empresa”. (SINTTEL-PR, 1971, p. 6).

Naquela altura, era cada vez mais visível o empenho da diretoria em promover o “perfeito relacionamento empregado-empregador”, apostando todas as fichas nas mesas bipartites de negociação e na racionalidade dos agentes. E era cada vez mais visível, também, que a introdução destes meios de entendimento acarretava certos “custos” ao sindicato como a mudança, reivindicada pela empresa e aprovada em assembleia a partir de 1973, da data-base dos acordos coletivos de trabalho: de 01 de junho para 01 de janeiro.

O mês de janeiro sempre foi considerado no meio sindical (principalmente no mais combativo) como desfavorável à renovação de acordos coletivos por ser, tradicionalmente, um período de férias que dificulta a participação da categoria. Naquela ocasião, a empresa alegou que a renovação do acordo coletivo de trabalho no mês de junho coincidiria com a aplicação do Plano de Classificação de Cargos e Salários (PCCS) e que, por isso, necessitava alterar a data para janeiro. A solicitação foi aprovada por 115 participantes da assembleia geral extraordinária convocada pelo sindicato. Assim, em 08/01/1973 era assinado, entre os representantes do SINTTEL e da TELEPAR, o termo aditivo ao ACT com a nova data-base. (SINTTEL-PR, 1973).

Todavia, como os dirigentes não estavam dispostos a penhorar as vantagens asseguradas em troca de uma “concessão” tida sem muitas consequências para aquele momento; e como, estratégia sindical, interessava solidificar relações “pacíficas” e dentro da “mais completa normalidade” com a empresa, a alteração – ao contrário do que criticavam os sindicalistas de oposição – parece ter facilitado, para eles, o trâmite anual de negociações.

Isto porque, estendida pela Resolução Nº. 307/74 do Conselho Nacional de Política Salarial (CNPS) às demais empresas do setor, em 1975 (e nos anos subsequentes) o sindicato passou a renovar na mesma data, de uma única vez e dentro do mesmo índice de reajuste, com as quatro companhias públicas operadoras no Estado: a TELEPAR, a CPT, a COTELPA (ambas pertencentes à TELEPAR) e o SERCOMTEL.

Com os militares nas telecomunicações, eles fizeram um modelo que não existia desde o decreto de Juscelino. Nesse ponto, eles eram mais organizados e eles centralizaram lá em Brasília. Foi um negócio que facilitou, tornou a negociação nacional e atraiu tudo, principalmente as reivindicações econômicas e salariais... E aqui, no interior, ficou mais fácil, pois o único que ficou de fora foi o SERCOMTEL, porque as outras todas acabaram, Paranaguá, Ponta Grossa, Maringá e Lapa. E isso dava um trabalhão danado para o sindicato. E eram poucos os dirigentes, porque a empresa não licenciava assim tanto, começou a licenciar depois. Mas, para a negociação, facilitou muito com a estatização. (Ex-Presidente do SINTTEL-PR entre 1978-87, à época ocupando o cargo de Tesoureiro, em entrevista no dia 25 de junho de 2002).

Registre-se que, no contexto de um sistema político substancialmente fechado e altamente centralizado, o modelo de negociação nacional das telecomunicações brasileiras veio a se tornar realidade quando o governo federal sob a gestão do general Emílio Garrastazu Médici – o terceiro da ditadura militar – criou, pela Lei 5.792 de 11/07/1972, a TELEBRÁS. E esta passou a assumir o planejamento e a coordenação política da exploração dos serviços telefônicos, telegráficos, de transmissão de dados e demais serviços públicos essenciais de telecomunicações, controlando a EMBRATEL e as chamadas empresas polo, criadas após a aquisição dos acervos das concessionárias de serviços locais. (ALMEIDA, 2004).

A TELEBRÁS surgiu da necessidade de o governo federal controlar, além das áreas interurbana e internacional que se encontravam nas mãos da EMBRATEL, o sistema de redes urbanas e o setor de produção de equipamentos. Neste sentido, depois que a EMBRATEL cumpriu a “missão” de montar, até 1972, uma moderna rede de micro-ondas – unindo as principais capitais do país e estas ao exterior por meio de satélites e cabos submarinos (como o BRACAN, ligando o Brasil às Ilhas Canárias, em 1973) – o governo criou imediatamente a TELEBRÁS.

Nos anos seguintes, com o general Ernesto Geisel como o quarto presidente militar do regime, instituiu-se, em 1975, o Grupo Executivo da Indústria de Componentes e Materiais (GEICOM); e, em 1976, o Centro de Pesquisas e Desenvolvimento (CPqD), em Campinas. (PEREIRA FILHO, 2002).

À época da criação da TELEBRÁS e dos demais institutos, ressalta Maculan (1981), houve sensível resistência por parte da EMBRATEL e das concessionárias estaduais e municipais, que temiam perda de autonomia; e dos fabricantes de equipamentos (estrangeiros, em sua maioria), que receavam a centralização do poder de compra em um único órgão. De todo modo, constituído o sistema nacional

de telecomunicações brasileiro, com a entrada em cena da TELEBRÁS como órgão executor, finalmente as atividades das concessionárias estrangeiras – *Western Cable & Wireless* (telex), *Radiobrás* (RCA), *Italcable* e *Radional* (ITT) – foram encerradas no país.

O setor privado, ao ser afastado da prestação de serviços, restringiu-se ao segmento da indústria de componentes e equipamentos de telecomunicações. Assim, estava concluída a centralização da política de telecomunicações nas mãos do Estado (de Segurança Nacional).

Mas é preciso enfatizar que o progressivo êxito tecnológico do setor de telecomunicações no país ocorreu dentro de um período em que a máxima “manter o desenvolvimento, com segurança” atingiu o ápice. Se, do lado econômico, a política desenvolvimentista do governo Médici (1969-74) revelava ao mundo o “milagre brasileiro”¹¹³ da expansão acelerada do Produto Interno Bruto (PIB) em média 11,1% a.a. entre 1968-73; e da redução inflacionária para 15,6% no mesmo período (VELOSO; VILLELA; GIAMBIAGI, 2008); do lado político, o autoritarismo revelava a sua face mais repressiva.

Amparados pela prerrogativa dos atos institucionais, a política e o aparato repressivo do governo desencadearam uma grande ofensiva contra a “subversão”, caracterizando uma “guerra interna” no combate aos “inimigos da nação”. Em particular: estudantes, artistas, jornalistas, padres, sindicalistas, dentre outros. (SKIDMORE, 1988).

Mas o binômio crescimento-repressão, não deixou de revelar também o impacto social negativo na distribuição da renda. Tomando os dados do IBGE como parâmetro para o período 1960-72, Lago (2017, p. 3) argumenta que a concentração de renda nos 5% mais ricos passou de 28,3% em 1960 para 39,8% em 1972; enquanto os 50% mais pobres passaram de 17,4% em 1960 para 11,3% em 1972.

A tese da equipe econômica oficial, liderada pelo ministro da Fazenda Delfim Netto, de que era necessário assegurar recursos ao aumento da riqueza nacional antes de repartir os benefícios do desenvolvimento foi canalizada com absoluta

¹¹³ O “milagre brasileiro” refere-se ao período de 1968 a 1974, em que a economia brasileira chamou a atenção da comunidade internacional pelo notável crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e pelo controle relativo da inflação. O termo faz alusão aos “milagres” alemão e japonês das décadas de 1950 e 1960, respectivamente. Sobre o tema, ver: SKIDMORE, Thomas. **Brasil**: de Castello a Tancredo – 1964-1985. São Paulo: Paz e Terra, 1988. E mais recentemente: VELOSO, Fernando; VILLELA, André; GIAMBIAGI, Fabio. Determinantes do “milagre” econômico brasileiro (1968-1973): uma análise empírica. **RBE**. Rio de Janeiro v. 62 n. 2 / p. 221–246 Abr-Jun 2008.

prioridade aos setores industriais e estratégicos, como o de telecomunicações. O salto tecnológico pode ser sentido, de acordo com Pereira Filho (2002), desde o início do governo militar de Médici, quando foram inaugurados os serviços internacionais de telefonia, telex, telegrafia e de canal para TV, além das operações via satélite e do sistema de Discagem Direta à Distância (DDD).

Além disso, para interligar várias cidades brasileiras, a EMBRATEL implantou o sistema de troncos telefônicos na Amazônia, na Região Sul (entre Curitiba e Porto Alegre) e entre outras capitais (Brasília-Rio de Janeiro; Rio de Janeiro-Florianópolis; Belo Horizonte-Salvador). E para possibilitar a comunicação por voz e texto a partir do mar, ou de um rio ou lago para a terra, a empresa passou a explorar o Serviço Móvel Marinho. (PEREIRA FILHO, 2002).

Em menos de uma década, ou seja, entre 1972 e 1980, para resolver os problemas de expansão das redes urbanas e do desenvolvimento tecnológico, a *holding* TELEBRÁS incorporou – sem impingir quebras nos contratos vigentes – empresas privadas de grande porte como a CTB; empresas estaduais recém-criadas, como a TELEPAR; além de minúsculas empresas familiares, em municípios com menos de dez mil habitantes. (ALMEIDA, 2004).

A TELEPAR foi introduzida ao Sistema TELEBRÁS, em 1975. A transferência do controle à União decorreu do pagamento de dívidas do governo estadual ao governo federal com ações da empresa. O setor de telecomunicações no Brasil foi o último bloco a se integrar ao Setor Produtivo Estatal (SPE), tendo em vista que os demais segmentos – energia e insumos básicos – já pertenciam ao quadro desde os anos 1940 e 1950, respectivamente. (TELEPAR, 1997-1998).

Dessa maneira, à semelhança dos países latino-americanos, a rede pública de telecomunicações do Brasil tornou-se parte do Setor Produtivo Estatal (SPE), englobando 28 empresas operadoras (QUADRO 6) sendo que: 25 delas restritas às áreas geográficas de cada estado federativo (o Estado de Tocantins, criado em 1988, passou a ser atendido pela TELEGOIÁS); duas atuando exclusivamente em municípios – a CTMR (Companhia Telefônica Melhoramentos e Resistência, em Capão do Leão e Pelotas, no Estado do Rio Grande do Sul) e a CTBC (Companhia Telefônica de Borda do Campo, nos municípios do ABC paulista); e uma empresa responsável pela comunicação interurbana e internacional, a EMBRATEL.

QUADRO 6 - EMPRESAS DO SISTEMA TELEBRÁS (1972-1998)

ABRANGÊNCIA	UNIDADES DA FEDERAÇÃO	EMPRESAS
Região Norte	Rondônia Acre Amazonas Roraima Pará Amapá	TELERON TELEACRE TELEAMAZON TELAIMA TELEPARÁ TELEAMAPÁ
Região Nordeste	Maranhão Piauí Ceará Rio Grande do Norte Paraíba Pernambuco Alagoas Sergipe Bahia	TELMA TELEPISA TELECEARÁ TELERN TELPA TELPE TELASA TELERGIPE TELEBAHIA
Região Sudeste	Minas Gerais Espírito Santo Rio de Janeiro São Paulo	TELEMIG TELEST TELERJ TELESP CTBC (região do ABC)
Região Sul	Paraná Santa Catarina Rio Grande do Sul	TELEPAR TELESC CTMR (Capão do Leão e Pelotas)
Região Centro-Oeste	Mato Grosso Goiás/Tocantins Mato Grosso do Sul Distrito Federal	TELEMAT TELEGOIÁS TELEMS TELEBRÁSILIA
Nacional	Todas	EMBRATEL

Fonte: ALMEIDA, 1994, p. 330.

No entanto, à margem desse modelo legal preconizado em 1972 (e mantido até 1998) ficaram quatro empresas associadas ao Sistema TELEBRÁS, embora não controladas pela *holding*: Companhia Riograndense de Telecomunicações (CRT), operadora do Estado do Rio Grande do Sul; Serviços de Comunicações Telefônicas de Londrina (SERCOMTEL), no Estado do Paraná, controlada pela Prefeitura Municipal; Companhia Telefônica da Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto (CETERP), no Estado de São Paulo; e uma única empresa privada, a Companhia de Telefones do Brasil Central, detentora da concessão dos serviços em 79 municípios, distritos e pequenas cidades do interior de Minas Gerais, Goiás, Mato Grosso do Sul e São Paulo. (VIANNA, 1993).

O Sistema TELEBRÁS edificou-se sob o formato de uma *holding company*, no qual a empresa controladora não vendia bens, nem prestava serviços diretamente, limitando-se a realizar o planejamento geral e o controle da gestão das empresas, por meio de seu poder de acionista majoritária.

Do ponto de vista organizacional, ressalta Almeida (2004), o sistema passou a ter em sua hierarquia três níveis: *i)* o *superior*, ocupado pelo Ministério das Comunicações e ao qual cabiam a fixação de diretrizes gerais de desenvolvimento setorial e a aplicação do Fundo Nacional de Telecomunicações (FNT); *ii)* o *intermediário*, destinado à TELEBRÁS, a quem eram atribuídos o planejamento e a coordenação da ampliação da rede, a aquisição de equipamentos, a distribuição de recursos e a promoção do desenvolvimento tecnológico (via Centro de Pesquisas e Desenvolvimento – CPqD – instalado em Campinas); *iii)* e, na *base*, as empresas operadoras das redes urbanas e intra-estaduais (as teles) e a empresa operadora das redes interestaduais e internacional (EMBRATEL).

Ao mesmo tempo que se atingia o desenho de um monopólio estatal capilarizado em empresas públicas estaduais, substituíam-se na mesa de negociação antigos “parceiros” – como as prefeituras, o governo estadual e os gerentes das empresas privadas – pelos presidentes e/ou diretores das teles, da *holding* TELEBRÁS e do Ministério das Comunicações.

Neste caso, tão importante quanto à formação de uma estrutura política e tecnológica centrada na racionalização de um modelo de desenvolvimento nacional, foi também, no campo das relações de trabalho e sindicais, a unificação das demandas salariais e do calendário de datas-bases. Procedimento que, ao padronizar reivindicações e resultados econômicos, reforçava o papel que a lei imprimia e que os dirigentes do SINTTEL-PR, por sua vez, compreendiam como uma das razões de ser do sindicato: a “prestação de serviços em caráter assistencial”.

Na perspectiva deles, significava, de um lado, a possibilidade de cumprir o parágrafo único do Art. 38 do Decreto-Lei N^o 1.402, de 5 de julho de 1939, que estabelecia em regulamento especial a utilização do fundo anual da contribuição sindical (mais conhecido por imposto sindical) para serviços assistenciais de “agências de colaboração, assistência a maternidade, médica, dentária e judiciária, escolas de alfabetização ou pré-vocacionais, cooperativas de consumo ou de

crédito, colônias de férias, bibliotecas e finalidades esportivas”. (MARTINS, 1989, p. 64).

E, por outro lado, oferecer “aquilo que o trabalhador telefônico carecia” (nas palavras do ex-presidente do sindicato entre 1963-78, em entrevista realizada no dia 15 de julho de 2002). E que, historicamente, como acentua Rodrigues (1968), já fazia parte da ação dos sindicatos brasileiros desde o início do século XX, quando as entidades funcionavam como organização de “ajuda mútua” dos trabalhadores para oferecer aos sócios assistência médica, jurídica, lazer e até previdência.

Desse modo, entre 1968 e 1987, aquilo que havia começado nas primeiras diretorias de modo incipiente, mas determinado, atingiu o apogeu. As três gerações de presidentes – Ângelo Freitas, Edahyr Colleone e Ítalo Piccolotto – que se afirmaram no comando da entidade por quatro, seis e nove anos, respectivamente, implementaram e consolidaram, de maneira sistemática e contínua, uma ação social voltada para a base sindicalizada e não sindicalizada.

Para se ter a dimensão do que isso correspondeu em termos institucionais e políticos para a organização, até o período em que a CTN era a principal interlocutora do SINTTEL, ou seja, até a vigência do oligopólio privado das telecomunicações no país e no Paraná, o sindicato disponibilizara à chamada “família associada” (mesmo sem contar com uma sede própria, em processo de construção): assistência médica prestada por dois profissionais, que atendiam no consultório ou em domicílio; exames laboratoriais; assistência jurídica obrigatória; e auxílios à maternidade, funeral e doença. E intermediara, sob o patrocínio do Ministério do Trabalho, bolsas de estudo; e, da Federação e Confederação Nacionais e de entidades internacionais (ICTT, ORIT/CIOSL, IADESIL), cursos e seminários de formação e orientação sindical.

Atendo-se apenas ao último ano de existência da CTN (1967), por exemplo, haviam sido registrados, pelo sindicato, 316 atendimentos médicos, concedidos 35 auxílios à maternidade e 1.561 diárias de auxílio doença. (SINTTEL-PR, 1967, p. 4). Além disso, o departamento educacional – criado em 1964 – promoveu, graças aos recursos humanos e didáticos enviados por aqueles órgãos, cinco palestras e três seminários de iniciação sindical na capital e no interior; e distribuiu, dentro do Programa Especial de Bolsas de Estudo (PEBE) – desenvolvido pelo governo para atingir exclusivamente os sindicatos regularmente inscritos e os trabalhadores

sindicalizados, seus filhos e demais dependentes – cerca de 60 bolsas. (SINTTEL-PR, 1970).

O PEBE, órgão autônomo do Ministério do Trabalho, foi criado em 02/02/1966 pelo Decreto N°. 57.870 do governo Castello Branco e disciplinado pelo Decreto N°. 63.177, de 27/08/1968, do governo Costa e Silva. Com o objetivo de “promover educacionalmente a classe trabalhadora menos favorecida, prover o mercado de trabalho de técnicos de nível médio e profissionais universitários, e valorizar a ação sindical, estimulando a sindicalização” (SINTTEL-PR, 1970, p. 2), o programa concedia, exclusivamente ao trabalhador sindicalizado, por meio dos sindicatos, federações e confederações de empregados e empregadores, uma bolsa de estudo.

A cada entidade sindical cabia selecionar, anualmente, pela renda per capita igual ou inferior a Cr\$ 130,00 (cento e trinta cruzeiros), os estudantes das quatro últimas séries do 1º. Grau e de todas as séries do 2º. Grau dos cursos técnicos, e repassar os valores correspondentes. (SINTTEL-PR, 1970). A partir daí, entretanto, a assistência social oferecida pela entidade deu um salto vertiginoso. Especialmente nas duas gestões que cobrem o intervalo de 1972 a 1978 do presidente Edahyr Colleone.

Em termos práticos, pode-se dizer que, desde a instituição do Regulamento de Assistência e Benefícios (RAB), em 15/02/71, o qual reconhecia formalmente o direito de todos os trabalhadores associados (e de seus dependentes) ao uso da rede de auxílios criados pelo sindicato, a diretoria perseguiu com afinco a materialização das condições físicas, financeiras e administrativas para fazer cumprir o que considerava ser sua tarefa primordial: a expansão quantitativa e qualitativa dos serviços assistenciais em todo o Estado.

O primeiro passo, neste sentido, foi dado com a conclusão da sede própria do SINTTEL-PR¹¹⁴, em 1973. Com ela projetara-se, segundo a presidência, o “sonho, a grandeza e o esforço real dos associados e de seus dirigentes”. Pela

¹¹⁴ A sede própria do SINTTEL-PR começou a ser planejada em 27/10/1964 quando, em Assembleia Geral Extraordinária, foi eleita a “Comissão Pró-Construção da Sede Própria” e aprovada, a título de taxa de reversão, o desconto anual aos associados de 50% do valor obtido com a renovação do acordo coletivo de trabalho pelo sindicato. Taxa que deveria vigorar até que estivessem concluídas as obras. Em 1965, a comissão realizou a aquisição do terreno de 540 m² na parte central de Curitiba iniciando, em 1967, a construção do pavimento térreo e do primeiro andar. Em 1968, a administração do sindicato transferiu-se para a Rua Dr. Muricy, 81, enquanto as obras dos demais pavimentos prosseguiram até 1973. Dados extraídos do livro de **Atas de Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias** do SINTTEL-PR, 1963-1971.

descrição do que se tornou a “obra-símbolo” da organização e do espaço destinado às atividades, ganhavam corpo e alma as disposições e os princípios orientadores da ação sindical dos dirigentes, desde a fundação do sindicato:

Possui o prédio quatro andares, além do térreo, onde funciona moderno gabinete odontológico, sala de arquivo, saguão e garagem. No primeiro andar está localizado o gabinete da Presidência, além do Departamento Jurídico, escritórios e expediente; no segundo está o auditório, com capacidade para 130 pessoas; no terceiro está a Biblioteca; e, no quarto andar, estão localizados os apartamentos destinados ao uso pelos associados em trânsito. Acima do quarto andar estão localizadas as dependências da zeladora. Os benefícios que a sede proporciona ao Sindicato são muitos, além dos citados. As condições de trabalho, com vistas ao *perfeito funcionamento* de todos os setores da entidade, são as melhores. A sede, por outro lado, funciona como *ótimo cartão de apresentação* e, ali, a diretoria do Sindicato tem condições para receber e dialogar com qualquer autoridade pertencente aos poderes governamentais ou empresariais. (...) Essa sede representa, afinal, um patrimônio valioso para a classe. (SINTTEL-PR, 1973, p. 3; grifos meus).

O prédio da Dr. Muricy sintetizava, da base ao topo, a exata medida da função e da representação do sindicato no setor de telecomunicações paranaense. Para os associados, a “casa do trabalhador telefônico”, no interior da qual dispunham de proteção, segurança e assistência; para os diretores e seus empregados, “perfeitas” condições de trabalho para a integração de todos os setores internos; e aos olhos e ouvidos dos poderes governamentais e empresariais, um marco “da presença, da força e da posição privilegiada da entidade” no cenário estadual. (SINTTEL-PR, 1973, p. 4).

Com ele, os dirigentes sentiam agora que, no plano estrutural e organizacional, o sindicato se encontrava em condições de igualdade para “receber” e “dialogar” com os representantes do capital e do Estado. E *nele*, empregados e sindicalistas pareciam projetar a possibilidade de a classe superar uma posição subalterna.

Esta possibilidade se mostrou de modo mais pleno quando, no cotidiano, passou a contar com três auxiliares de administração, uma atendente, dois cirurgiões dentistas, três médicos, dois advogados, um laboratorista, um protético, um contador, um jornalista e uma bibliotecária; e a desempenhar, tal qual numa repartição pública, as atividades-fim da assistência administrativa, jurídica, médico-odontológica, jornalística e cultural. Os diretores entendiam que, com isso, alcançavam uma nova e importante etapa dentro do objetivo de “servir, cada vez melhor, aos associados”. (SINTTEL-PR, 1976, p. 8).

Todavia, ainda que a concretização da sede própria tenha proporcionado um incremento substantivo aos propósitos gerais da instituição, a diretoria reconhecia os limites desta pretensão. Por isso, na impossibilidade de disponibilizar, principalmente no interior, o mesmo tipo de “serviço especial a todos”, três estratégias foram definidas para o sindicato: a manutenção do reembolso (como já o fazia desde 1970) das passagens de ônibus até a capital, complementada agora pela hospedagem destes associados nos quatro apartamentos existentes no prédio; a expansão dos convênios diretos entre sindicato e hospitais/clínicas/laboratórios em cidades-chave de determinadas regiões – Londrina, Maringá, Cascavel, Paranavaí, Umuarama, Campo Mourão, Pato Branco, Ponta Grossa; e a ampliação das subvenções financeiras destinadas ao setor assistencial.

Neste particular, além do convênio existente com o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) – firmado sob os auspícios da “Política de Valorização da Ação Sindical” estabelecida pelo Decreto Nº. 67.227, de 21/09/1970, do governo Médici –, que garantia a complementação logística e financeira ao serviço odontológico, a presidência assinou acordos de “ajuda mútua” também com a Fundação TELEPAR, um organismo instituído em 1970 pela empresa no calor da política de implantação do Departamento de Pessoal e Material e da filosofia de promoção do “bem-estar social ao empregado”.

O presidente Médici, usando da atribuição que lhe conferia o Art. 81, item III, da Constituição Federal de 1967, considerava ser orientação do governo e responsabilidade do Ministério do Trabalho a implantação de uma política que valorizasse a “participação das entidades sindicais no esforço para a promoção social do trabalhador” (BRASIL, 1967). Desse modo, por meio de tais órgãos priorizou a ampliação da prestação de assistência médico-cirúrgica, hospitalar e odontológica e a doação de materiais (gabinetes odontológicos, remédios e medicamentos), realizando convênios especialmente com os sindicatos.

A “contrapartida da colaboração” foi uma iniciativa da própria Fundação TELEPAR. Interessada em dissipar o mal-estar gerado com os dirigentes sindicais depois que este órgão assistencial paralelo foi criado – nas palavras do ex-presidente do sindicato entre 1963-78 (em entrevista concedida no dia 15 de julho de 2002) – “para ofuscar os benefícios recebidos pela classe, através do sindicato e do INPS”, apenas em um ano de atuação já havia atendido em consultas internas: 2.342 funcionários, 732 dependentes e 223 candidatos a emprego na TELEPAR,

sendo 63 empregados e 95 dependentes em domicílio. Além de ter providenciado 80 internamentos, fornecido 1.711 medicamentos e montado consultório dentário que chegou a receber, entre empregados e familiares, mais de 500 pessoas.

Se, de imediato, a investida da empresa no campo assistencial fora interpretada pelos dirigentes como uma ameaça à atuação política do sindicato, após o convite feito pela Fundação para que o à época vice-presidente Edahyr Colleone integrasse a chapa “Progresso” (na qual constavam, entre os 13 cargos a serem preenchidos, os nomes de mais sete companheiros do SINTTEL-PR) e concorresse às eleições para a diretoria daquela entidade, silêncio e desconfiança cederam lugar às manifestações públicas de apreço e parceria.

De olho naquilo que parecia ser a oportunidade de oferecer “maiores facilidades aos associados”, membros da diretoria do sindicato assumiram seus cargos dentro da nova diretoria da Fundação TELEPAR com o intuito de “lutar” – segundo o ex-presidente do sindicato entre 1963-78, em entrevista realizada no dia 15 de julho de 2002 – “em defesa dos interesses da classe”. Em 1971, saíam, então, os primeiros convênios à emissão de ordens para o serviço médico do sindicato no interior, priorizando as localidades não atendidas pelo INPS:

Nós estendemos o serviço médico (pediatria, ginecologia, clínica geral, otorrinolaringologia e laboratório de análises clínicas) para o interior do Estado em convênio com a Fundação. Mas isso ocorreu só no interior e o sindicato só administrava. A ideia partiu da própria Fundação, porque tinha dirigentes sindicais que faziam parte da diretoria da Fundação, eu mesmo fazia parte lá e cá. Esse convênio foi anterior ao sindicato montar atendimento nas subsedes. A Fundação entrava com 70% da verba e o sindicato com 30% e eles repassavam mensalmente o dinheiro para o sindicato e o sindicato efetuava o pagamento. A responsabilidade do sindicato era contratar os profissionais e o atendimento. (Ex-Presidente do SINTTEL-PR entre 1963 e 1978, em entrevista realizada no dia 15 de julho de 2002).

Naquelas circunstâncias, em comparação com o ano de 1967, o primeiro balanço pós-inauguração da sede e pós-consolidação dos convênios e subvenções registrara só na capital, em 1973, um número de atendimentos médicos sete vezes maior, passando de 316 para 2.322, fora os 1.390 do interior. Quanto aos auxílios, houve um crescimento de até seis vezes mais no pagamento do benefício referente à maternidade (de 35 para 215) e três vezes mais nas diárias de doença (de 1.561 para 5.045). E na área da assistência odontológica, terreno ainda recente, em menos de dois anos o sindicato atingia a marca de 1.995 associados e 2.186

dependentes atendidos nos diversos serviços prestados, incluindo exames, restaurações, cirurgias e ortodontia. (SINTTEL-PR, 1975).

Paralelamente a estes dados, no mesmo período, os setores educacional e jurídico abriam também o leque de ofertas aos associados. Enquanto àquele multiplicava por quatro a distribuição de bolsas de estudo, disponibilizando um total de 243 bolsas contra 60 distribuídas seis anos antes; este, além do atendimento trabalhista (obrigatório), introduzia as especializações cível, criminal e comercial.

Dados extraídos do Relatório da Diretoria do SINTTEL-PR (1975, p. 4) mostram que o expressivo aumento na cota de bolsas do sindicato com os órgãos públicos ocorreu graças ao sistema de contrapartida, por meio do qual o sindicato “colaborou com o programa” investindo recursos próprios. Em 1973, os valores aplicados somaram cerca de 7 (sete) mil e 500 cruzeiros.

No decorrer dos anos seguintes, o volume de ações de inventários, desquites, despejos, retificação de nome, reconhecimento de filhos, defesas de direitos e orientações gerais de negócios e outras modalidades de transações somava mais de cem atendimentos, superando em número e em complexidade os processos encaminhados ao “Comitê de Conciliação e à Justiça do Trabalho”.

Desse modo, tecia-se uma rede de assistência envolvendo os três vértices consagrados pela legislação trabalhista – sindicato, empresa e Estado – e amplamente incentivada pelos sucessivos programas de “valorização do trabalhador e da ação sindical” dos governos militares. Após as greves de Osasco e Contagem, em 1968, os governos Médici (1970-1974) e Geisel (1974-1978) assinaram uma série de decretos vinculando os sindicatos à política assistencialista oficial.

Dois deles concentraram um conjunto de medidas, que direcionavam as entidades representativas de trabalhadores ao exercício direto das funções assistenciais: o “Programa de Valorização do Trabalhador”, baixado pelo presidente Médici no Decreto Nº. 70.081, de 25/07/1972; e o “Programa para o Bem-Estar do Trabalhador e de sua Família” do presidente Geisel, lançado pelo Decreto Nº. 76.404, de 08/10/1975. Ambos ressaltavam a importância dos sindicatos como “órgãos de colaboração” com os poderes públicos no desenvolvimento da “solidariedade social”, induzindo-os à participação coordenada na realização dos programas de lazer e recreação (colônias de férias).

No sindicato, esta rede acabou aglutinando um quadro efetivo de 20 funcionários (entre auxiliares administrativos, de serviços gerais, assistentes,

dentistas e advogados) e de 51 colaboradores autônomos (médicos, contabilista, hospitais, clínicas, laboratórios), sendo 11 de Curitiba e 40 do interior. E que manteve, durante aproximadamente 15 anos, segundo dados do Relatório de Ocorrências do Exercício (SINTTEL-PR, 1985, p. 2-5), um elevado número de atendimentos em todo o Estado tendo realizado, em média, mais de dois mil tratamentos dentários, mais de três mil e quinhentas consultas médicas e quase duzentos processos jurídicos na área cível.

O coroamento desta empreitada aconteceu, para os dirigentes do SINTTEL, em 1977, quando foi anunciada – no último ano do presidente Edahyr Colleone à frente da entidade – a aquisição de três imóveis para a instalação dos gabinetes odontológicos nas cidades de Londrina, Maringá e Cascavel (cada subsede foi instalada em um conjunto comercial de duas salas medindo cerca de 100 m², localizadas na área central) transformadas, desde então, em subsedes regionais.

Empreendimentos que selavam, de uma vez por todas, o compromisso de “interiorização” assistencial e jurídica firmado pela direção junto dos seus representados:

Tudo o que o sindicato oferecia – auxílio maternidade, funeral, doença, reembolso de passagem, hospedagem, médico, advogado, dentista – era porque nós tínhamos aquela *visão de retornar aos associados o que ele contribuía*. Tudo era coberto pela mensalidade e pela reversão, mas também pela parte do imposto sindical que era destinada pra isso. Nossa preocupação com o associado do interior, que aumentava muito, era grande porque ele contribuía, mas não recebia do sindicato, todas as vantagens devidas. (Ex-Presidente do SINTTEL-PR entre 1978-87, em entrevista concedida no dia 25 de junho de 2002; grifos meus).

Importante notar que todo este aparato cresceu no entorno de três elementos: dentro da ideia de um sindicato “integralmente ativo, expressão de defesa do trabalhador, *assistencial, financiador e fiscalizador* do exercício dos direitos e deveres dos sindicalizados” (SINTTEL-PR, 1972, p. 5; grifos meus)¹¹⁵, desenvolvida nacionalmente pelos governos militares; sustentado pelas contribuições voluntárias – mensalidades e taxas de reversão – e pelo quinhão recolhido da “contribuição” sindical; e no calcanhar da expansão técnica e humana da própria TELEPAR, cuja rede de fios e cabos avançava rapidamente pela capital e pelo interior, absorvendo um contingente cada vez maior de trabalhadores.

¹¹⁵ Trecho do pronunciamento oficial do presidente Emílio Garrastazu Médici, realizado em 1972, e publicado no **Informe Sindical** do SINTTEL-PR, ano II, v. II, n. 2, agosto, 1972, p. 5.

Entre 1973 e 1978, os Relatórios da TELEPAR revelam que o Plano de Obras da empresa elevou o número de terminais telefônicos de 100 mil para 228.595, atingindo 290 sedes municipais contra 146 registradas em 1973.

Quanto ao primeiro elemento, ainda que o engajamento amplo, geral e irrestrito dos dirigentes do SINTTEL-PR aos programas que destinavam, por meio do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), recursos para a assinatura de convênios e subvenções de natureza educacional (concessão de bolsas de estudo ao ensino fundamental e técnico), cultural (biblioteca) e assistencial (atendimentos gerais) estivesse em sintonia com as ideias e as práticas adotadas por eles – indo ao encontro do que acreditavam ser a função básica do sindicato – seria equivocado supor, como generalizou Giannotti (1996, p. 23) para todo o movimento sindical do período, que as lideranças do SINTTEL-PR tivessem sido totalmente “complacentes ou submissas” à “política pelego-policia-assistencialista”, cumprindo todo o rol de atribuições delineado pelo Estado.

Do ponto de vista histórico-sociológico, ao reduzirmos a prática assistencial das lideranças sindicais a uma extensão orgânica do aparato estatal, passamos a tratá-la analiticamente como um efeito direto, exclusivo e mecânico da estrutura sindical brasileira pós-1930 (e reforçada pelos militares a partir de 1964), negando a anterioridade histórica do processo e das diferentes experiências que o singularizam, como a do SINTTEL-PR e de outros¹¹⁶.

Em decorrência, passamos a rejeitar a conduta assistencialista pela idealização de um modelo pré-concebido mais qualificado: ora aquele que o precedeu – anarquista; ora aquele que o sucedeu – “novo sindicalismo”. À base disso, facilmente utilizamos o processo histórico como legitimador de ações e projeções, almejando correção de desvio no papel desempenhado pelos sindicatos e pelas lideranças “pelegas”, tidas como representantes de atitudes políticas e morais inconcebíveis.

Resta ainda a questão, a meu ver, fundamental: ao deixarmos de lado a compreensão das escolhas dos agentes no processo político, passamos a ignorar como o dirigente sindical veio ocupar esse protagonismo social e como a organização específica aí chegou. No caso do SINTTEL-PR, por exemplo, no que

¹¹⁶ Sobre a temática, ver, por exemplo a pesquisa de FORTES, Alexandre. **Da solidariedade à assistência**: estratégias organizativas e mutualidade no movimento operário de Porto Alegre na primeira metade do século XX. UNICAMP, 1998.

dizia respeito ao papel de financiador imposto pelo Estado, houve uma reação expressa por parte da diretoria. Principalmente na forma como o descrevera a Portaria Nº. 86, de 26/10/1970. Por meio dela, o Ministro do Trabalho – Júlio Barata – tornava os sindicatos oficiais avalistas dos trabalhadores sindicalizados no Plano de Concessão de Empréstimos Habitacionais (PCEH) da Caixa Econômica Federal.

Pela proposta do governo, os recursos para os empréstimos da Caixa Econômica Federal aos sindicalizados seriam retirados do INPS, com cobrança de juros de 24% a.a. – caso o contrato fosse tutelado pelas entidades sindicais – e de 12% a.a., se o avalista fosse a empresa. O prazo para a devolução do capital acrescido dos juros era de doze meses. No mesmo período, o governo fornecia capital de giro às empresas a taxas de 8% a 10%, utilizando-se dos recursos do Programa de Integração Social (PIS).

Pela primeira vez, então, a direção do SINTTEL paranaense tornava pública no “Informe Sindical” da entidade uma posição contrária ao que determinava a lei, utilizando-se do argumento da “precariedade da condição econômica do trabalhador brasileiro” para defender, em consonância com as demais entidades e confederações, a impraticabilidade deste mesmo trabalhador sindicalizado vir a cumprir o pagamento das prestações no prazo contratual:

Êsses candidatos, na sua maioria, não possuem qualificação profissional. O problema agrava-se tanto mais, na medida em que a propalada rotatividade de mão-de-obra é robustecida e alimentada pelo desequilíbrio social decorrente do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que deixou o trabalhador sem possibilidade de permanência no emprego. (...) Precisamente os economicamente fracos e derrotados são os que mais precisam e mais procuram o empréstimo. Mas são também os que reúnem as menores condições para saldar o débito que um dia contraíram. (SINTTEL-PR, 1971, p. 2).

E a impraticabilidade de os sindicatos responderem financeiramente os débitos assumidos pelos associados, por conta de sua própria natureza distintiva:

O Sindicato, por definição e por sua natureza, é o órgão de defesa e de proteção para o trabalhador. Ora, o sistema proposto pela Portaria, força o Sindicato a agir como coactor no processo de ressarcimento e cobertura dos prejuízos que lhe acarreta o seu papel de avalista. Portanto, a Portaria coloca o Sindicato numa situação contraditória com a sua razão de ser e vexatória perante o seu quadro de associados. A altura do juro, e a própria exigência de juro, pode ser questionada. Nos empréstimos bancários se justifica o juro, por ser a remuneração do lucro do capitalista. Para quem o lucro, com os empréstimos aos sindicalizados sendo tirados das contribuições de trabalhadores e empresários? (...) A função atribuída aos sindicatos, neste sistema, contraria frontalmente a própria razão de ser do sindicato, que é de orientar os trabalhadores e defender-lhes os interesses.

O Sindicato jamais poderá assumir a incumbência de executar débitos de trabalhadores. (...) Em vez de jogar êsse fardo sôbre as costas dos sindicatos, a sugestão prática seria a de instituir um seguro garantidor das falhas no sistema de devolução do dinheiro adiantado aos trabalhadores. (SINTTEL-PR, 1971, p. 2; grifos originais).

A despeito do discurso jurídica e politicamente bem fundamentado para justificar a impossibilidade de os sindicatos arcarem com os ônus decorrentes dos previsíveis débitos em atraso, os dirigentes sindicais que assinaram o documento (inclusive os do SINTTEL-PR) não declinaram da firme disposição de “colaborar na elaboração dos instrumentos que visassem à melhoria das condições de vida dos trabalhadores”. (SINTTEL-PR, 1971, p. 2).

Neste sentido, sugeriram correções no plano em relação aos critérios, aos juro e à participação das organizações sindicais, restringindo-as apenas à função de intermediação. Porém, mesmo com a diminuição do “fardo” sobre as entidades, no caso do Sindicato dos Telefônicos do Paraná os dirigentes procuraram (dentro do que a lei prescrevia e das prioridades que eles mesmos definiam) criar um sistema próprio de concessão de empréstimos diretos aos associados que vigorou, sem a pretensão objetivada pelos órgãos governamentais, durante as décadas de 1970 e 1980.

Se não se pode deixar de ressaltar que, naquele período da história do SINTTEL, os dirigentes procuraram consolidar a regulamentação da profissão, o associativismo-assistencial e a ordem corporativa como princípios orientadores do que venho considerando como uma *cidadania sindical* construída à (e na) base de um feixe determinado de relações definidas por dentro do Estado; também não se pode esconder, que sua manutenção/expansão parecia exigir uma atuação “racionalmente” direcionada à obtenção de um maior número de associados e/ou de contribuições.

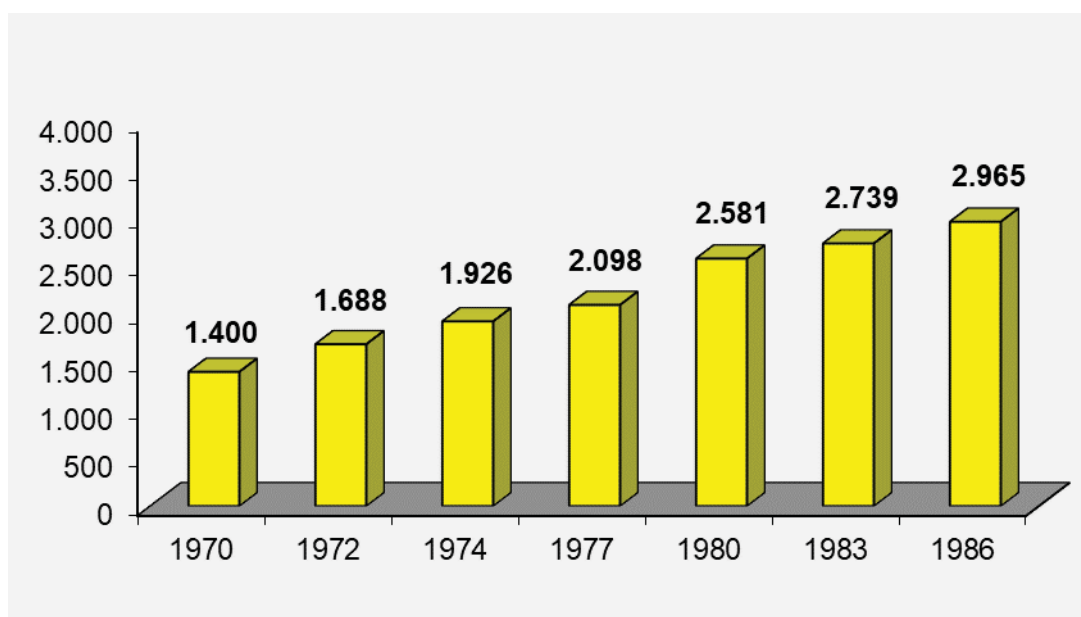
Por estas razões, a preocupação com a adesão formal dos empregados ao sindicato sempre acompanhou a diretoria. Não por acaso foi criada, já nos anos iniciais da década de 1970, uma “Comissão de Sindicalização” a quem cabia a responsabilidade de distribuir uma circular individual aos trabalhadores não sindicalizados, apresentando as atuações da entidade e propondo a filiação direta. Mas, enquanto a receptividade no interior havia sido bastante expressiva, em Curitiba, particularmente no edifício-sede da TELEPAR, a campanha motivara poucos adeptos.

O fato de a maior parte dos novos trabalhadores telefônicos, que entrava na empresa, ser indiferente aos apelos da sindicalização em troca do “fortalecimento da categoria, de si próprio e da sua família” (como pregavam os dirigentes) fez com que eles adotassem uma via singular de filiação indireta. Qual seja, a partir de 1972, o empregado recebia, no ato de admissão, duas fichas contratuais para assinar: a ficha de cadastro da empresa e a ficha de afiliação ao sindicato. Muitos chegavam a pensar que o Sindicato era um departamento da própria Companhia:

A gente entrava na TELEPAR e no sindicato ao mesmo tempo, porque quando a gente assinava aquele negócio de opção, ele [o encarregado do Departamento de Pessoal, que era também dirigente do SINTTEL] já colocava a ficha de filiação do sindicato junto. O pessoal nem sabia o que era sindicato. Eu mesmo estava na companhia desde 1973 e só quando o meu filho nasceu, muito tempo depois, é que me disseram pra eu vir buscar o auxílio-erogativo e foi aí que eu conheci o sindicato. Colegas até reclamavam porque tinha desconto todo mês e todo final de ano sem saber nem por quê, dizendo que aquilo era um absurdo. (Ex-Coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1987 e 1993, em entrevista concedida no dia 08 de outubro de 2002).

Com o franco funcionamento desse esquema, pelo menos até 1986, o sindicato apresentava uma expansão notável no número de associados desde o ano de 1970, registrando o dobro de filiações nesse intervalo de tempo. (GRÁFICO 2).

GRÁFICO 2 – RELAÇÃO DE ASSOCIADOS AO SINTTEL-PR (1970-1986)



Fonte: A autora (2008), a partir de dados do SINTTEL-PR.

E, dessa maneira, parecia garantir uma fonte progressiva e permanente de contribuintes para a sustentação de uma forte estrutura organizativa e assistencial, que o diferenciava da maioria de seus congêneres estaduais e nacionais.

Em primeiro lugar porque, contrariando a tese de Boito Jr. (1991a, p. 191), de que a base social do sindicato oficialmente organizado “é marcadamente interiorana”, desde a fundação o maior número de associados ao SINTTEL sempre se concentrou na capital, declinando à medida que adentrava nas médias cidades do interior – Londrina, Cascavel, Maringá, Ponta Grossa – e, destas, para as pequenas.

Além disso, fugindo da tendência verificada na maior parte das entidades representativas de trabalhadores, sempre foram as grandes empresas do setor de telecomunicações – CTN, STP, TELEPAR, CPT, COTELPA, SERCOMTEL – as mais visadas pelas diretorias sindicais para o recrutamento de associados.

Procedimento seguido mesmo depois que a Portaria Nº. 3.099/73 instituiu a “categoria profissional unificada” dos trabalhadores em empresas de telecomunicações e operadores de mesas telefônicas (telefonistas em geral), estendendo a representação do sindicato paranaense aos empregados da EMBRATEL, da TELEBRÁS e das empresas exploradoras de serviços telefônicos, instaladoras de serviços de comunicações, entregadoras de malotes e às telefonistas particulares.

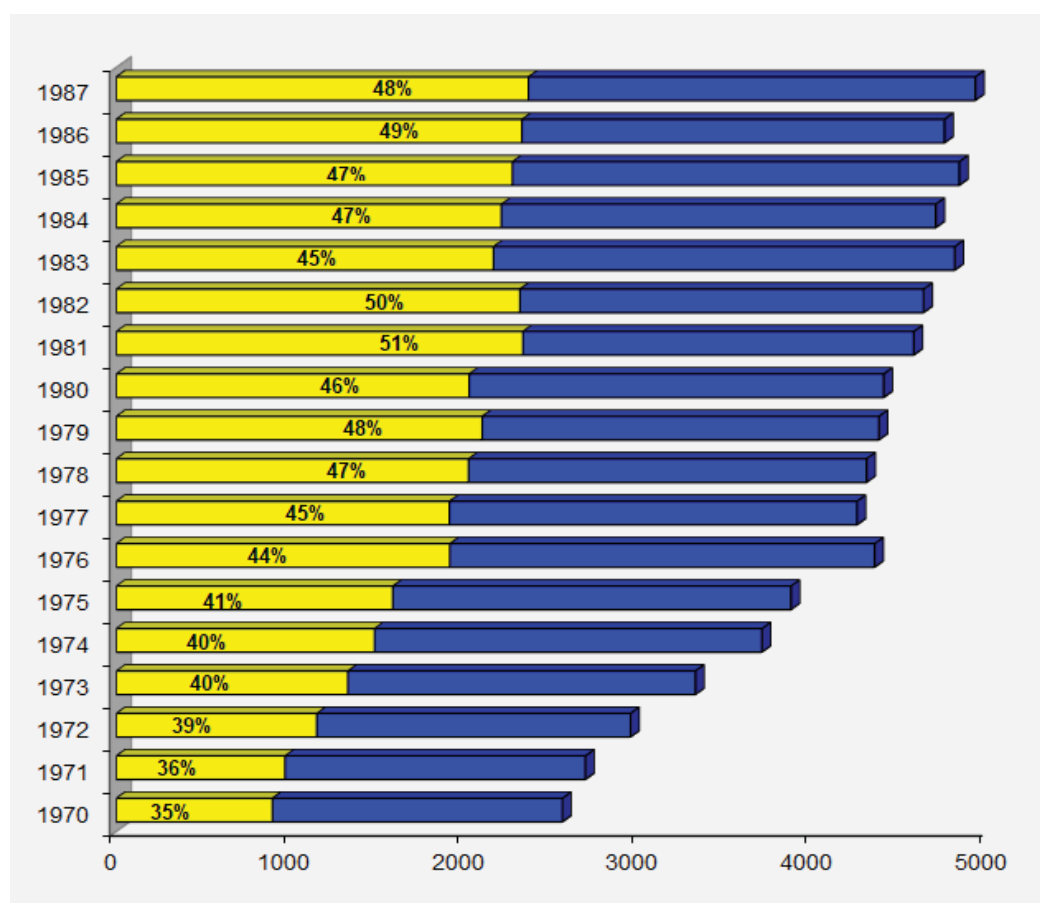
A Portaria Ministerial foi baixada, em 1973, no rastro da formação do Sistema TELEBRÁS. Por meio dela, foram extintas as categorias de trabalhadores em empresas telegráficas, radiotelegráficas, telefônicas, radiotelefônicas e messageiras. E, a partir dela, todos os sindicatos do setor passaram a ser identificados como *Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (Telefonistas em Geral)* e a solicitar o recolhimento da contribuição sindical referente. A alteração foi realizada no SINTTEL-PR em 06/03/74, tendo em vista a determinação da Portaria no 1º. Grupo – trabalhadores em empresas de comunicações – do Plano de Quadros e Profissões do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC).

Com esta medida, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas Telefônicas (FNTET) e a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas Telegráficas, Radiotelegráficas e Radiotelefônicas (FNTETRR) unificaram-se sob a denominação Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de

Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas. E, conforme acordo aprovado entre os dois conselhos de representantes, aos sindicatos de trabalhadores em empresas telegráficas se associariam os empregados dos Correios e Telégrafos; e aos sindicatos dos trabalhadores em empresas telefônicas caberiam a associação dos empregados da EMBRATEL e das telefonistas de mesas particulares (PBX, bancos, hotéis, entre outros).

Resultado: nas grandes empresas – como a TELEPAR – a sindicalização nunca foi menor que 35% da categoria (GRÁFICO 3). Em 1978, por exemplo, com uma sindicalização de 47% dos empregados, a taxa estava bem acima dos 10% da média dos sindicatos brasileiros divulgada pelo IBGE. E no ano de 1987 registrava 48% de sindicalizados na TELEPAR, quando o índice nacional chegava, segundo Cardoso (2014), a 17,2% no auge do sindicalismo no país, em 1988.

GRÁFICO 3 – PERCENTUAL DE EMPREGADOS DA TELEPAR ASSOCIADOS AO SINTTEL-PR (1970-1987)



Fonte: A autora (2008), a partir de dados do SINTTEL-PR.

Esses dados, bastante elevados para o conjunto da média nacional, revelam também que o crescimento numérico de filiados (embora contando com a fórmula de sindicalização associada à contratação e seguindo a trilha aberta pela TELEPAR no Estado) jamais atingiu o percentual de 80% divulgado pela diretoria, além de não ter acompanhado o mesmo ritmo de absorção de mão de obra da empresa.

Em 1970, os Relatórios da TELEPAR divulgavam que dos 2.559 empregados existentes na empresa, apenas 896 eram filiados ao sindicato. Sete anos depois, quando a empresa já possuía no quadro de pessoal 4.249 trabalhadores, destes, 1.912 eram membros do SINTTEL. E, em 1986, para um total de 4.751 empregados, 2.328 estavam regularmente ligados ao sindicato. Apesar de a sindicalização de quase 50% ser bastante significativa e incomum, a expectativa dos diretores era atingir um índice maior (os 80%, que divulgavam com alarde) tendo em vista o processo de afiliação sindical ocorrer durante a admissão do empregado na TELEPAR, desde o ano de 1972.

Isso significa que, não obstante o empenho da diretoria fazer “retornar”, sob a forma de auxílios e benefícios, o que o associado contribuía, era preciso questionar se tal estratégia por si só estava sendo capaz de despertar interesse pela adesão ao sindicato, em virtude do número de empregados que deixavam de assinar a ficha de registro sindical no ato da admissão.

Pelo lado dos sindicalizados, as vantagens assistenciais tampouco livraram os representantes de críticas e reclamações. As primeiras vieram em 1973, quando deveria ter sido extinta a cobrança anual da taxa de reversão, instituída com a finalidade única de financiar a construção da sede própria já concluída. No entanto, justificando a permanência devido aos altos custos com a implantação e sustentação da estrutura assistencial, os dirigentes conseguiam aprovar – a cada reajuste salarial efetuado nos vencimentos dos trabalhadores associados – um desconto de 50% do valor recebido, em favor do sindicato.

A taxa de reversão salarial (ou contribuição assistencial), como prevê o Art. 513, “e”, da CLT, é uma prerrogativa dos sindicatos que se refere aos serviços prestados à categoria profissional ou econômica representada. Sobretudo em relação às negociações coletivas, aos acordos ou convenções coletivas de trabalho, a processos de dissídio coletivo ou a uma prestação de serviço pela entidade.

Se, para boa parte dos filiados mais antigos, egressos do movimento de fundação da entidade, a cobrança era vista como “retribuição a tudo aquilo que o

SINTTEL *dava*” (como afirmou o trabalhador de rede e sócio-fundador do sindicato, em entrevista realizada no dia 13 de julho de 2002); para uma fatia não desprezível das novas gerações, cujos vínculos se firmavam quase compulsoriamente no próprio processo de admissão na empresa, tratava-se – de acordo com o ex-coordenador geral do sindicato entre 1987 e 1993, em entrevista no dia 08 de outubro de 2002 – de “recolhimento abusivo e desnecessário”, pois a majoração salarial fixada pelo governo independia de qualquer esforço reivindicativo por parte do sindicato.

Então, a partir dos dados coletados na seção “Informações Jurídicas” do *Jornal dos Telefônicos*, publicado pelo SINTTEL-PR (1975, p. 8), ao colocarem em dúvida a eficácia do papel do sindicato como órgão representativo e reivindicador, àquelas “vozes isoladas” começavam a mostrar um certo grau de contestação interna, embora ainda longe de um movimento organizado de oposição.

Mas, antes que esses iniciadores pudessem encontrar ressonância em outras fontes, o governo do general Ernesto Geisel já havia baixado a Lei Nº. 6.147 de 29/11/1974 alterando os critérios de reajustamento salarial, exatamente para (re)forçar o reconhecimento de que “a concessão de tais aumentos anuais se vincula[va] às categorias profissionais as quais estiverem[sem] representadas por sindicatos de classe”. (SINTTEL-PR, 1975, p. 8).

Escorados nesta ferramenta jurídica, os diretores conseguiam abafar a “gritaria” e prosseguir em suas investidas pelo campo assistencialista, pelo menos até 1978, quando novamente o coro dos descontentes se levantou contra a reversão, extraíndo em assembleia, após uma queda de braço com o recém-eleito presidente Ítalo Piccolotto, uma redução de 50% para 30% sobre o percentual do aumento dos associados, a ser descontada uma única vez em janeiro de 1979.

Naquele biênio, enquanto o SINTTEL iniciava um novo ciclo de gestões – capitaneado por um antigo dirigente da época da CTN, que adotava medidas de contenção de despesas em todos os setores da administração (entre estas, a suspensão do informativo da entidade que existia há quase dez anos) diante de uma situação financeira considerada “bastante difícil” após a redução do valor da taxa de reversão (SINTTEL-PR, 1978-1989, p. 49) – uma combinação de fatores econômicos, políticos e sociais enredou os elementos constitutivos da atividade sindical dos dirigentes do SINTTEL-PR para outro cenário (inter)nacional, colocando em xeque a “prestação de serviços em caráter assistencial”.

3.2.2 A gestação de um outro sindicalismo no SINTTEL-PR

Os anos 1978-79 transcorreram com a economia mundial sendo revisitada pelo fantasma da crise. No plano internacional, a ameaça de paralisação da produção petrolífera do Irã, materializada em 1979, fez com que o preço do barril de petróleo alcançasse sucessivos recordes no mercado. O episódio, conhecido como o “segundo choque do petróleo”¹¹⁷, desarticulou a rentabilidade do capital nos países altamente industrializados e agravou o endividamento dos países de modelo desenvolvimentista, como o Brasil, provocando – como indica Macarini (2008) – o encolhimento do PIB (de aproximadamente 6% em 1978 para 3% em 1979) e inflação galopante de 40,8%.

A crise alcançara, na interpretação de Chesnais (1996), as estruturas oligopolísticas industriais, as despesas públicas dos Estados nacionais, a estabilidade dos regimes institucionais e as relações salariais fordistas. E os seus efeitos foram largamente sentidos, de 1980 em diante, na destruição dos postos de trabalho e nas mudanças tecnológicas de produção, reduzindo a capacidade de intervenção dos Estados nacionais face ao avanço do capital privado. Situação que passou a caracterizar, para o autor, o processo de “mundialização do capital”.

No plano interno, o desenvolvimentismo brasileiro, ainda sob a guarda autoritária da política econômica periférica-dependente do Estado de Segurança Nacional, enfrentava o “segundo choque do petróleo” (assim como o “primeiro”, em 1973) com ajustes nos investimentos públicos das indústrias básicas e dos setores de transportes e comunicações. Setores que, segundo Coutinho e Guido (2017), demandavam altíssimos recursos de longo prazo e rentabilidade relativamente baixa, pouco atraentes aos olhos da iniciativa privada.

Mesmo assim, e a despeito da crise financeira e inflacionária, do desequilíbrio do balanço de pagamentos e da queda do crescimento econômico do país, nas telecomunicações a ação governamental direta dos dois últimos governos militares (Geisel e Figueiredo) – como meta política do II PND, principalmente – garantiu a expansão tecnológica do serviço de Discagem Direta Internacional (DDI) para 75 países e da Rede Nacional de Estações Costeiras. Embora persistisse,

¹¹⁷ O episódio conhecido como “segundo choque do petróleo”, o primeiro ocorrera em 1973, refere-se à paralisação da produção petrolífera do Irã, consequência da Revolução Islâmica liderada pelo aiatolá Khomeini. Com efeito, o preço médio do barril bate recordes, chegando a US\$ 40 em 1979. Para uma leitura aprofundada sobre o problema e seus desdobramentos, ver: CHESNAIS, op. cit.

como bem ressaltou Pereira Filho (2002), grande déficit de linhas telefônicas para atender a demanda interna¹¹⁸.

No entanto, o avanço parcial (ainda que notável) da política de telecomunicações inseria-se no quadro de preservação de uma estratégia nacional industrializante e desenvolvimentista dos governos militares que colidia, entre 1978 e 1979, com a crise econômica externa¹¹⁹. As implicações dessa coexistência para a sustentação da ditadura foram de duas ordens: de um lado, o desafio da articulação política dos interesses industriais com as demais frações do empresariado; e de outro, o desafio do controle dos salários e do emprego dentro de um ambiente de incertezas crescentes.

A contrapartida do insucesso da economia foi sentida de modo retumbante no contexto social do país, quando uma onda de greves atingiu altas temperaturas entre o chamado “outono quente” de 1978 e as grandes mobilizações de massa, de 1979. Dados divulgados pela Central Única dos Trabalhadores (CUT, 1980, p. 37), entre 1978 e 1979, mostram a ocorrência de aproximadamente 430 greves que mobilizaram cerca de 3,2 milhões de trabalhadores. Reivindicavam principalmente aumento salarial, reajuste semestral, jornada de 40 horas semanais, estabilidade, direito de greve, organização por local de trabalho, liberdade e autonomia sindicais, anistia e fim da ditadura militar.

Em fins da década de 1970, as formas autoritárias encontradas para compatibilizar os objetivos de acumulação acelerada, modernização tecnológica da economia, controle de emprego e de salários, já não se mostravam tão eficientes para manter a ordem social do país no esquema da “Lei de Segurança Nacional”. (MOREIRA ALVES, 1986).

A visão dos militares (e de parcela relevante do movimento sindical, inclusive dos dirigentes do SINTTEL-PR entrevistados) de que os sindicatos deveriam promover a “paz social”, sendo instrumentos complementares do governo na distribuição de bolsas de estudo aos filhos de trabalhadores e concedendo

¹¹⁸ Pereira Filho (2002) descreve que, a despeito do crescimento de 1,4 telefone por 100 habitantes em 1960 para 5,4 no final dos anos 1970, a densidade interna por linhas no Brasil ainda era baixa se comparada com a Argentina (10 telefones por 100 hab.), Portugal (30 por 100), França (43 por 100) e Estados Unidos (75 por 100).

¹¹⁹ Para um exame detalhado dos elementos constitutivos da crise fordista em curso desde o início da década de 1970 e a transformação da rigidez fordista para o processo de acumulação flexível, ver: HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Martins Fontes, 1994.

empréstimos aos sócios, não era compartilhada pelas oposições sindicais nem pelos sindicalistas ditos “autênticos”.

As “oposições sindicais”, conforme observa Antunes (1988), surgiram no lastro da experiência de 1968 em Osasco e Contagem, reunindo militantes operários de esquerda, católicos e independentes. Este grupo, localizado fora da estrutura sindical vigente, criticava a política de conciliação de classes e defendia um sindicalismo classista e organizado na base, a partir das comissões de fábrica e interfábricas, para disputar as eleições sindicais.

Em 1978, a Oposição Metalúrgica de São Paulo (OSM), por exemplo, disputou uma acirrada eleição para a direção do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo cuja vitória foi considerada “virtual” porque, graças à intervenção do Ministro do Trabalho em favor da direção sindical de Joaquim dos Santos Andrade, a comprovação de fraude no processo eleitoral foi arquivada.

Os chamados “sindicalistas autênticos” compunham as direções sindicais consideradas mais sensíveis às pressões das bases, que atuavam dentro da estrutura sindical. Na medida em que estes dirigentes foram assumindo as lutas dos trabalhadores, enfrentando também os limites impostos pelo sindicalismo oficial, passaram a propor a realização de grandes assembleias e greves prolongadas como meios de avanço contra o imobilismo reinante.

Um dos marcos de surgimento do chamado “sindicalismo autêntico” foi o V Congresso da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), em 1978, quando um grupo de sindicalistas se opôs às diretivas dos setores considerados “pelegos” na Confederação. Deste grupo, constavam nomes associados tanto ao que seria o “Novo Sindicalismo”, quanto nomes relacionados à chamada “esquerda tradicional”, ligada ao Partido Comunista. (SADER, 1988).

Assim, quando os metalúrgicos do ABC paulista entraram em greve em fevereiro de 1978, abrindo caminho à paralisação que se seguiu em outras categorias, desafiando o poder de representação arbitrária da justiça trabalhista e a força de dissuasão dos ditames do Conselho Nacional de Política Salarial (CNPS), eles rompiam com os limites estreitos estabelecidos pela lei antigreve, com o “arrocho salarial” e com o silêncio geral ao qual mergulhara o trabalho e os trabalhadores pelo menos desde 1968, e atraíam sobre si uma gama variada de interesses políticos.

Os sindicatos dos trabalhadores metalúrgicos, mecânicos e elétricos da Região Metropolitana do ABC e do interior do Estado de São Paulo paralisaram suas atividades, em fevereiro de 1978, após decisão arbitrada pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) a favor do índice apontado pelo CNPS para o reajuste salarial da categoria.

Contra todas as expectativas, observa Almeida (1983), os empregados realizaram uma das greves mais amplas da história industrial do país, ganhando com ela um aumento de 24% acima dos 39% julgados pelo TRT. À revelia da lei e dos grupos negociadores dos Ministérios do Trabalho e da Justiça, as próprias empresas escolheram negociar diretamente com os sindicatos, realizando acordos por fora da engrenagem oficial.

Para alguns analistas do período (ANTUNES, 1988; RODRIGUES, 1990; COMIN, 1995; entre outros) àquele foi o ano decisivo da virada para os trabalhadores, pois dali se lançaram as bases de um sindicalismo renovado: o *novo sindicalismo*¹²⁰, por meio do qual as paralisações iniciadas no chamado “núcleo moderno” do parque industrial brasileiro – indústria automobilística e mecânica do ABC em São Paulo – desembocaram em negociações diretas à margem das instituições e normas reguladoras das relações de trabalho¹²¹.

No ano seguinte (1979), alimentado pela aceleração na taxa de aumento dos preços industriais – particularmente dos combustíveis – e dos produtos agrícolas¹²² e pela expansão do ritmo inflacionário, o movimento se estendia a outras regiões e para fora do setor industrial originário, caracterizando-se pelo desencadeamento de greves por categoria profissional entre os trabalhadores de base em serviços, os assalariados de classe média e de outros setores (feirantes, motoristas de táxi, frentistas de caminhão). (MACARINI, 2008b).

¹²⁰ Existe um amplo e variado leque de estudos sobre o “novo sindicalismo” brasileiro. Desde as análises simultâneas ao fenômeno, como as de Maria Hermínia Tavares de Almeida (1983), Ricardo Antunes (1988) e Leôncio Martins Rodrigues (1990), entre outros; até análises posteriores, como as de Vilma Mangabeira (1993), Álvaro Comin (1995) e Antônio Cruz (2000).

¹²¹ A esse respeito, ver ALMEIDA, M. H. T. de. Tendências recentes de negociação coletiva no Brasil, **Dados**, v. 24, n. 2, 1981, p. 161-190. MOISÉS, J. A. As estratégias do novo sindicalismo, **Revista de Cultura e Política**, 5/6, 1981, p. 59-80.

¹²² Enquanto o preço interno do petróleo foi reajustado, de acordo com o Conselho Nacional do Petróleo (CNP), em cada trimestre do ano de 1979 em 72,7%, 35,2%, 26,1% e 431,5%, respectivamente; a taxa anual de aumento do preço trimestral dos produtos agrícolas saltava de 39%, no 2º. trimestre, para 105%, no terceiro, e 140%, no 4º. trimestre de 1979. Cf. CUNHA, P. V. op. Cit., p. 291.

Diante da série de greves que paralisava (e ameaçava paralisar) a economia nacional, a resposta do estreado governo militar do general João Baptista Figueiredo (1979-1985) iniciado sob o signo da crise interna/externa veio com a implantação de uma nova política salarial, mantenedora do compromisso de “redemocratização” do governo Geisel, mas enfatizando o papel tradicional de árbitro das disputas sociais. O compromisso de “redemocratização” sinalizava a intenção de prosseguir com a política de distensão do seu antecessor, promovendo uma abertura “lenta, gradual e segura” sob tutela e vigilância do aparato do estado¹²³.

A lei salarial de 1979 expressava, na análise de Macarini (2008b), mudança de postura possivelmente pressionada pela conjuntura político-social daquele momento. A lei substituía o sistema de reajustes anuais por reajustes semestrais, eliminando a fórmula que, desde 1965, regulamentava as majorações de salários no país. Deste modo, a indexação passou a ter como referência um novo índice de preços: o Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, que vigorou até 1983. Baseado em uma amostra nacional de famílias que ganhava até cinco salários mínimos, o INPC indicava a correção salarial para um determinado mês com uma defasagem de dois meses. (RAMOS; COSTA, 2017).

Em decorrência da adoção de um novo modelo de cálculo, a inflação projetada deixou de ter efeito sobre os reajustes salariais nos termos da lei e introduziu, no seio da massa assalariada, um índice mínimo maior para os grupos de menores salários e uma taxa adicional de reajuste dependente do aumento da produtividade. Taxa que devia ser fixada em bases anuais por meio de negociações coletivas.

A lei salarial garantia reajustes de 110% do INPC para a parcela salarial até três mínimos; 100% para até dez; 80% até vinte; e 50% para os que ultrapassassem vinte mínimos. Consequentemente, trabalhadores que ganhavam até 11,5 mínimos contabilizavam aumentos reais nos salários e os que recebiam acima disso sofriam perdas salariais. A lei foi modificada em dezembro de 1980, criando dois limites: entre 10-15 mínimos, aumento de 80%; e entre 15-20, reajuste de 50%. Aos demais, valia a livre negociação. (MACARINI, 2008b).

¹²³ Para um exame detalhado dessa política, ver MOREIRA ALVES, op. cit., 1984 (especialmente o capítulo VII).

Em termos práticos, para as categorias cujos contratos expiravam entre dezembro de 1979 e abril de 1980, como era o caso dos telefônicos paranaenses, foi decretado um aumento de 22%, que correspondia à metade do valor de setembro de 1979 utilizado pelo Conselho Nacional de Política Salarial (CNPS) para a atualização anual. (SINTTEL-PR, 1972-86).

Mas, ainda que houvesse perdas reais e que o recrudescimento grevista tivesse tornado esta situação extremamente difícil para o governo, pois a cada ano novos contingentes de trabalhadores assalariados somavam-se ao exercício da mobilização coletiva (inclusive no interior do movimento telefônico nacional), no sindicato paranaense as lideranças permaneciam numa ação voltada à negociação regulada e à ordem estabelecida:

Por lei, o sindicato é e sempre foi uma associação fundada e mantida por trabalhadores para a defesa de seus interesses profissionais e econômicos. Essa é a função legal. Esse é o objetivo do sindicato. Por isso, *eu não fazia greve coisa nenhuma. Com uma empresa como era a TELEPAR, que pagava tudo em dia, que dava tudo que a gente pedia? Quem é que faz isso? Nós éramos uma categoria que tinha tudo, éramos até chamados de privilegiados. (Ex-Presidente do SINTTEL-PR entre 1978-87, em entrevista no dia 25 de junho de 2002; grifos meus).*

O depoimento do ex-presidente do período 1978-87 é revelador. De um lado, porque transparece uma percepção dos direitos e deveres atribuídos ao sindicato pela legislação em vigor, na qual ele se apoia para recusar a utilização de recursos-limite – greves e “agitação política” – na resolução dos problemas trabalhistas.

E, de outro, porque, na racionalidade desse dirigente, à medida que os reajustes salariais e as vantagens adicionais requeridas eram “d(o)ados” tanto pelo governo federal quanto pelas empresas telefônicas, satisfazendo o que ele considerava ser “mais que necessário” à categoria, liderar movimentos pela “democratização das relações de trabalho” ou estimular greves pela “recomposição dos salários”, ou ainda reivindicar “liberdade de expressão política” significava incorrer no equívoco de “perder a confiança” e as “boas relações” mantidas com as empresas e o Estado. Ou pior: trocar a *paz* pelo *conflito*, sem o seguro dos mesmos resultados:

Nós não éramos politizados. A nossa orientação não era política coisa nenhuma. Nós estávamos preocupados apenas com a categoria. Por isso, cumpríamos a lei aplicando o dinheiro da entidade em atividades assistencialistas. Minha gestão era de assistencialismo, porque se você

abrisse o bico os militares intervinham. E nós estávamos ali para defender os trabalhadores. Era isso que achávamos que devia ser feito. (...) Dávamos assistência médica e odontológica, sim, e tínhamos dois tipos de assistência jurídica: a trabalhista, que era obrigação do sindicato; e a cível, que não era função do sindicato, mas nós tínhamos e era gratuita. O nosso associado se quisesse tratar de desquite, problemas de trânsito, ele chegava lá e, além do advogado, nós tínhamos uma estudante de Direito, que era funcionária e cuidava do jurídico. Então, o nosso associado recebia tudo relacionado à parte jurídica, nós fazíamos o pagamento das custas, dos honorários, recolhíamos os valores do oficial de Justiça e isto atraía muita gente. Então, além do motivo maior, que era o acordo coletivo, tudo isso era um elemento importante. (Ex-Presidente do SINTTEL-PR entre 1978-87, em entrevista no dia 25 de junho de 2002; grifos meus).

Desse ponto de vista, chamou a atenção Cardoso (1999, p. 91), “o acesso aos serviços prestados pelo sindicato torna-se um *privilégio* e, quanto maior a base representada (...), maiores as possibilidades de que a relação entre sindicato e associado se estabeleça em bases clientelistas”. Em outras palavras, ao desenvolverem um tipo de relação sindical em que se colocavam como *agenciadores de privilégios* aos trabalhadores telefônicos, os dirigentes do SINTTEL-PR acabavam prisioneiros de uma lógica em que, ao incremento associativista correspondia à ampliação do atendimento social e, no limite, à automanutenção no poder.

Por estas razões, a tática de apontar aos empregados as condições preferenciais garantidas pelo Art. 544 da CLT ao trabalhador sindicalizado – admissão nas empresas que exploram serviços públicos; ingresso em funções públicas; concorrência para aquisição da casa própria, automóveis, loteamentos urbanos ou rurais e locação de imóveis – fazia parte da aquisição dessa espécie regulada que estou identificando como *cidadania sindical legal*.

Uma cidadania obtida pelo trabalhador telefônico sindicalizado (e pelos próprios dirigentes) a partir e por meio do reconhecimento oficial do sindicato como organização e ator político, que o representa dentro da legalidade e das exigências estabelecidas pelo Estado autoritário. Portanto, regularmente legitimada na medida em que proporciona ao trabalhador telefônico uma nova (e almejada) posição/distinção no mundo social e profissional.

Não chega a ser surpreendente então que, na contramão de uma tendência observada em vários estudos do período, em que “os sindicatos passaram a obter do tribunal novas condições de trabalho e criação de novos direitos” (SITRÂNGULO apud ALMEIDA, 1983, p. 275), os diretores do SINTTEL-PR persistissem ainda

acoplados aos índices de reajustes salariais determinados pela política oficial, à preservação das cláusulas constantes dos termos aditivos do contrato de trabalho do início da década de 1960 e interessados, especialmente, em dois temas relacionados ao aumento do poder sindical: o desconto da contribuição assistencial (também conhecida por taxa de reversão ou taxa negociada) e a ampliação do atendimento e dos auxílios prestados pela entidade.

Ambos os temas cobriam, simultaneamente, um orgulho corporativo catalisado pela força histórica do próprio sindicato, justificavam “a prática assistencial de serviços” pela pressão externa e imprimiam uma defesa “responsável” dos interesses dos trabalhadores. Neste ponto é que se pode compreender por que, até 1986, demandas e cláusulas negociadas envolviam benefícios já assegurados pelos acordos anteriores como adicionais de turno, de hora-extra, de tempo de serviço e de insalubridade, subsídios à refeição e transporte, envelopes de pagamento com informações salariais claramente anotadas, estabilidade para a funcionária gestante, para o acidentado e para o empregado durante o serviço militar.

Some-se a isso o abono de falta para o estudante, o fornecimento de uniformes e de equipamentos de segurança, o desconto da contribuição assistencial e o reconhecimento dos atestados médicos do sindicato para abono de falta, e estava desenhada a agenda de reivindicações que, ano a ano, os dirigentes sindicais do SINTTEL-PR voltavam a ratificar e atualizar junto às empresas do setor no processo de negociação da categoria.

Mas, se nenhum desses itens havia sido conquistado após a estatização das telecomunicações nacionais, se os reajustes salariais eram da competência do Executivo e se a empresa “dava tudo”, como afirmou o ex-presidente do período 1978-87 (em entrevista no dia 25 de junho de 2002), o que foi obtido nesse período?

No decorrer da longa fase de ditadura militar no país (1964-1985), dentre os doze benefícios adicionados à vida profissional do trabalhador telefônico, apenas quatro deles resultaram de reivindicação sindical direta do SINTTEL-PR: as complementações de auxílio-doença e de aposentadoria, entre 1969 e 1970; e a condução noturna e o café da manhã para as telefonistas, na virada da década seguinte, isto é, entre 1979 e 1980. (QUADRO 7).

QUADRO 7 - RELAÇÃO DE BENEFÍCIOS E VANTAGENS INCORPORADAS AOS ACTS
NEGOCIADOS PELO SINTTEL-PR (1961-1984)

VANTAGENS / BENEFÍCIOS	DOCUMENTO DE APROVAÇÃO	DATA DE INÍCIO DE VIGÊNCIA
1. Adicionais pecuniários (em espécie)		
- Abono de Natal	Acordo coletivo de trabalho	01.06.1961
- Bonificação de Férias	Acordo coletivo de trabalho	01.06.1961
- Licença Prêmio Paga	Acordo coletivo de trabalho	01.06.1962
- Hora Extra com adicional	Decreto da diretoria	01.06.1962
- Complementação Auxílio Doença	Acordo coletivo de trabalho	19.09.1969
- Complementação Aposentadoria	Acordo coletivo de trabalho	26.06.1970
- Ajuda Função Dupla	Decreto da diretoria	01.03.1971
- Gratificação Anual (PL)	Decreto do governo federal	23.04.1973
2. Adicionais não pecuniários		
- Licença Prêmio Gozada	Acordo coletivo de trabalho	01.06.1962
- Fundação TELEPAR	Decreto da diretoria	09.03.1970
- Auxílio Transporte	Decreto da diretoria	01.01.1973
- Restaurante	Decreto da diretoria	30.04.1975
- Fundação TELEBRÁS Seguridade Social	TELEBRÁS	09.11.1977
- Seguro de Vida em Grupo	Decreto da diretoria	01.01.1978
- Creche	Exigência legal	01.09.1978
- Condução noturna para as telefonistas	Acordo coletivo de trabalho	01.01.1979
- Café da manhã para as telefonistas	Acordo coletivo de trabalho	01.01.1980

Fonte: A autora (2008)

Todas as demais vantagens – ajuda de função dupla, gratificação anual, Fundação TELEPAR, auxílio transporte, restaurante, Fundação TELEBRÁS Seguridade Social, seguro de vida em grupo, creche – foram decorrentes de lutas do movimento sindical nacional incorporadas aos acordos coletivos do sindicato (pela via indireta): ora mediante decreto da própria diretoria da empresa, ora por exigência legal. O que, em suma, parece reforçar a imagem positiva do dirigente sobre a política salarial e de bem-estar social promovida pela empresa em relação aos empregados.

Até 1984, os próprios relatórios anuais de atividades da TELEPAR registravam que o relacionamento dos empregados com a Companhia era “excelente” e que, por sua vez, “inexistiam questões relevantes com o Sindicato graças à Política de Portas Abertas”. Frente aos empregados, à medida que os acordos eram assinados, a empresa comparecia como proponente de vantagens e benefícios os quais competia ao sindicato ratificar.

Embora reivindicações a título de produtividade, adiantamento da participação dos lucros, registro em carteira profissional referente à função dupla

para o empregado que dirigia veículo automotor da empresa, jornada semanal de 36 horas para os atendentes com fones de ouvido, extensão dos direitos adquiridos aos empregados contratados e alteração da composição da Comissão Interna de Julgamento de Acidentes com veículos fossem encaminhadas para avaliação da empresa, nenhuma delas foi aceita ou tampouco sofreu qualquer interpelação ativa por parte da diretoria sindical, de acordo com o Relatório de Ocorrências do Exercício do SINTTEL-PR de 1985.

Importante ressaltar que tais itens passaram a integrar a pauta de negociação com a companhia a partir de 1983, quando os trabalhadores telefônicos começaram a expressar anseios que iam além do pacote anual de atualizações dos índices salariais e dos adicionais não pecuniários “concedidos” (na concepção do presidente da época) pelas diretorias da TELEPAR.

Esta mudança de comportamento foi sentida precisamente durante as negociações do Acordo Coletivo de 1984-1985, por meio de correspondência enviada pela direção da TELEPAR aos empregados, na qual ficou patente a indisposição dos representantes da empresa em aceitar metade das 19 reivindicações manifestadas pela categoria, e a insatisfação deles quanto aos rumos tomados pela discussão:

A despeito de seu tradicional cuidado para com todos os aspectos ligados às boas condições de trabalho de seu corpo de colaboradores, a empresa enfrentou difíceis semanas de negociações com o sindicato da classe para evitar paralisações ou redução na qualidade dos serviços. (SINTTEL-PR, 1984, p. 3).

No intuito de conter qualquer tipo de ação “espontânea” ou dirigida, como a ocorrida no Sindicato dos Trabalhadores Telefônicos de Minas Gerais (SINTTEL-MG), a diretoria da TELEPAR recomendou à administração governamental (leia-se TELEBRÁS) a liberação do pagamento da participação dos empregados nos lucros das respectivas empresas do STB para o ano de 1986.

No setor de telecomunicações, os primeiros enfrentamentos massivos com as “teles” vieram exatamente daquele estado, com o desencadeamento de uma greve em 1983 que contou com a adesão de 70% da categoria. Em relação ao conjunto do movimento sindical, o Sindicato dos Telefônicos mineiro participou da I Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras (CONCLAT) em 1981, da formação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983 e, no biênio 1984-85,

da organização de uma federação alternativa à FENATTEL, fundada como Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações (FITTEL).

No plano interno, o sindicato de Minas Gerais foi pioneiro na estruturação de departamentos de formação, imprensa e setor de vídeo, e na implantação de diretorias colegiadas, sistema que exigiu a adoção de um novo estatuto, distanciado dos padrões do Ministério do Trabalho.

O movimento repercutiu nacionalmente entre os trabalhadores das demais unidades da federação por ter resultado em conquistas inéditas, como o piso salarial superior ao salário-mínimo, 100% de hora-extra, assistência médica com custos compartilhados, adiantamento quinzenal automático de 30% do salário, participação dos empregados nas reuniões com a empresa e garantia de duas vagas para os empregados em cursos de formação sindical.

Embora, até aquele momento (1985), inexistissem tentativas de mobilizações coletivas nas Telecomunicações do Paraná, aos olhos e ouvidos da empresa a elevação da participação dos trabalhadores nas assembleias sindicais acompanhada pela dilatação das reivindicações anuais eram indicativos de que, em breve, processo similar estaria em destaque no cenário regional. O Livro de Atas das Assembleias do SINTTEL-PR, entre 1983 e 1985, registra que a média anual de comparecimento às assembleias sindicais havia praticamente triplicado, isto é, passando de 57 para 146 trabalhadores.

Tal expectativa se justificava, também, em virtude de dois fatores: da importância central que a questão do reajuste salarial ocupava nas plataformas enviadas pela entidade de classe; e do crescimento, em número e importância, das demandas mais relacionadas às condições de trabalho, à ampliação dos direitos sindicais e à participação do sindicato e/ou dos trabalhadores no interior das empresas.

O fenômeno de gestação desse conjunto de cláusulas no *lócus* da TELEPAR teve seu epicentro junto dos empregados dos setores operacionais, os conhecidos “camisas azuis” (empregados de rede, eletricitas, cabistas e técnicos de telecomunicações). Deles, começou a se propagar, a partir de 1983, um entendimento de que o conflito se manifestava no interior da empresa, de que a consagração dos direitos brotava e adquiria significado no domínio privado da própria empresa, e de que, dali, escoava para as práticas do movimento sindical, alcançando o funcionamento das instituições do sistema de relações trabalhistas.

Note-se que, tais manifestações, inseriram-se em um contexto de crise econômica aguda do governo militar do presidente João Figueiredo. Expressão da dramaticidade dessa conjuntura foi, de acordo com Macarini (2008b), a tentativa de mudar a política salarial para extinguir o ajuste de 10% acima do INPC às faixas salariais abaixo de três salários mínimos e impor reajustes inferiores ao INPC para todas as demais faixas salariais. Tentativa tornada realidade pelo Decreto-Lei Nº. 2.012, de 1983.

Naquele ano, o terceiro consecutivo de recessão, os números da economia mostravam quedas de 2,9% do PIB, 5,9% da indústria e 0,5% da agropecuária, acompanhadas por um desemprego aberto em elevação, instabilidade social e risco de falências na área empresarial, abrindo fissuras na base de apoio ao regime ditatorial. O quadro não era historicamente inédito, apesar de específico ao modelo político autoritário civil-militar que o emoldurava. Para Macarini (2008b, p. 49), “o futuro se apresentava envolvido em grande incerteza: o mercado financeiro internacional continuava fechado, a negociação com o FMI [Fundo Monetário Internacional] continuava pendente e as avaliações da conjuntura internacional continuavam sombrias”.

A despeito da séria crise econômica, a política de telecomunicações brasileira apostou na internacionalização do sistema. Exemplos disso foram a inauguração de cabos submarinos analógicos para ligar o país aos Estados Unidos e a cidade de Recife a Dakar e Lisboa, conectando Brasil, África e Europa; e a inserção no comércio internacional por meio da tecnologia digital na transmissão de sinais, voz e dados. No último ano do regime militar (1984), a implantação da Rede Nacional de Comunicação de Dados por Comutação de Pacotes (Renpac), do centro de operações do sistema de satélite Brasilsat I e da nova antena de tráfego do serviço de ligações marítimas do Atlântico possibilitaram a padronização tecnológica e a interação dos serviços em todo o território nacional. (PEREIRA FILHO, 2002).

Contudo, a primeira metade dos anos 1980 foi paradigmática não apenas para os rumos do setor de telecomunicações, mas também para o encaminhamento das questões sindicais. Ganhava corpo, no interior do movimento sindical sediado em São Paulo, tanto a tendência da greve por empresa quanto o modelo de ação fundada numa “política de confronto”, nos moldes das greves metalúrgicas de 1978-80 do ABC.

No modelo confrontacionista ganharam projeção os movimentos grevistas dos petroleiros das refinarias de Paulínia (São Paulo) e Mataripe (Bahia), e dos 70 mil metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, em 1983. Ao lado das reivindicações econômicas contra a manipulação do INPC e das mudanças da política salarial, os grevistas levantavam a bandeira do “Fora, FMI” e da moratória internacional. (RAMOS; COSTA, 2017).

Nesse sentido, a “greve por empresa” adequava-se ao momento ainda de relativo refluxo e de tentativa de retomada do movimento grevista. A partir da segunda metade dos anos 1980, esta estratégia passou a ser vinculada à corrente denominada “sindicalismo de resultados”, materializada na Força Sindical (FS) em 1991, e a ser utilizada como recurso (último e isolado) no processo de negociação com as empresas. (RODRIGUES, 1997).

No Paraná, enquanto alguns sindicalistas se uniam ao movimento de formação nacional e estadual da Central Única dos Trabalhadores (CUT), outros se recusavam a aderir-lo, como o Presidente do SINTTEL do período:

O Lula veio aqui com o Jacó Bittar e eles me disseram: ‘nós queremos que você seja um dos fundadores também do PT’. Eu disse pra eles: ‘Olha, esse negócio de política eu tô fora e logo, logo tô fora disso aqui também’ (...) E eu não fui pra CUT porque eu não aceitava algumas ideias da CUT. Então, eu me preocupava porque os caras começaram a vir com essa história de greve e eu me perguntava: ‘o que esses caras querem?’ Porque a empresa pagava bem, tinha um regime de trabalho super-humano, salário bom, estabilidade, fundação que pagava tudo pra nós. Ora, isso é uma maravilha. Então, o pessoal da estatal vivia no paraíso. Agora, o não estatal, o da fábrica, com exceção dos metalúrgicos de São Paulo que já tinham um pouco melhor, não. Eram duas realidades bem diferentes. Por isso, *era difícil nós nos associarmos ao movimento dos trabalhadores*. E é a tal história: se você está bem alimentado, se sua cama é boa, se seus familiares estão vivendo bem, indo à escola, por que você vai fazer greve? (Ex-Presidente do SINTTEL-PR entre 1978-87, em entrevista concedida no dia 25 de junho de 2002; grifos meus).

Demonstrando abertamente discordar de qualquer enfoque confrontacionista com a empresa e com a estrutura sindical vigente, a diretoria do SINTTEL-PR continuava a acompanhar de longe – como o fizera em relação à greve geral de julho de 1983, que mobilizou cerca de dois a três milhões de trabalhadores no país¹²⁴ – os acontecimentos do cenário mais ativo do sindicalismo nacional e a defender as reivindicações dos representados, dentro dos limites oficiais.

¹²⁴ A primeira greve geral dos anos 1980, convocada pela CUT ainda sob o regime militar, protestava

Por outro lado, surgiam as primeiras sementes de uma oposição inclinada a formar uma chapa e disputar a eleição de fevereiro de 1984 – assim como se acirrava no plano federal o debate sucessório sobre o processo de eleições para a presidência da república e a forma de transição da ditadura à democracia¹²⁵ – para a qual o então presidente do SINTTEL-PR lançava-se candidato pela terceira vez.

No entanto, travados pelo medo de uma fatia expressiva de trabalhadores e pelas articulações da empresa que transferiu, arbitrariamente, os principais cabeças de chave do movimento oposicionista para lugares mais afastados dos centros de poder, o antigo presidente legitimava mais um mandato nas urnas, tendo por base o recurso legal do voto por correspondência.

Magano (1982) esclarece que a legislação admitia o voto por correspondência em sindicatos representativos de atividade ou profissão, cujo exercício implicasse o afastamento habitual dos associados do local da sede – como era o caso do SINTTEL-PR. Ficava claro, segundo o ex-coordenador geral do sindicato entre 1988-1993 (em entrevista no dia 08 de outubro de 2002), que “se opor ao presidente era o mesmo que se opor à própria empresa”.

A situação só veio a adquirir um novo impulso no ano de 1985, quando tomados de assalto pela supressão, depois de mais de dez anos em vigor, da gratificação a título de participação nos lucros imposta pela Lei Nº. 2.100 de 28/12/1983, os empregados da empresa ameaçaram entrar em greve. Acuado pelo movimento de base, o presidente recém reeleito propôs, em assembleia, a adoção de procedimento judicial para solucionar a questão sem “radicalismos”.

Vencedor no voto o encaminhamento da diretoria e contida a primeira tentativa insurrecional registrada no sindicato, imediatamente entrou-se com o dissídio coletivo de natureza jurídica contra a Telecomunicações do Paraná S/A. Derrotada a ação em última instância pelo Tribunal Superior, a categoria revoltada pressionou pela realização de uma passeata que terminou com os empregados cantando o Hino Nacional e ateando fogo em um caixão em frente da TELEPAR,

contra o decreto que alterava a política salarial, reduzindo o índice de reajuste automático das faixas salariais acima de três salários mínimos a um patamar inferior ao da inflação. Completavam a pauta de protestos, o repúdio às deposições de diretorias sindicais, que vinham organizando greves contrárias à política econômica do governo do general João Figueiredo e ao pagamento da dívida externa. Um importante estudo sobre o assunto foi realizado por Salvador Sandoval em **Os trabalhadores param** – greves e mudança social no Brasil (1945-1990). São Paulo: Ática, 1994.

¹²⁵ Para um balanço das eleições de 1982 e seus desdobramentos para a política de consenso sobre a sucessão presidencial em 1984, ver MOREIRA ALVES, op. cit., 1984.

onde se via representado o presidente da empresa, conforme lembrou o ex-coordenador geral do sindicato entre 1987-93 em entrevista no dia 08 de outubro de 2002.

Este episódio acabou por gerar duas reações entre os trabalhadores telefônicos: enquanto um grupo liderou, durante doze meses, um processo de desfiliação sindical responsável pelo afastamento de aproximadamente 10% dos associados; o outro entendeu que era preciso “entrar no sindicato”, organizando uma oposição à política daquela diretoria, como recordou um dos principais incentivadores do movimento, que se tornaria coordenador-geral do sindicato mais tarde:

O trabalhador queria ser melhor representado. O presidente fazia assembleias para campanha salarial onde tinha 40 cadeiras para sentar. Com 5.500 trabalhadores na base e você faz uma assembleia dentro daquele auditório da Rua Dr. Muricy com 40 cadeiras? Por tanta insistência nossa é que ele abriu a mão e pagou com o dinheiro do sindicato o aluguel do salão da Igreja Guadalupe, e depois pediu uma taxa de reversão de 1% para pagar o aluguel. Nós concordamos para fazer uma assembleia grande, trazendo pessoas do interior. Depois houve mais, mas foi a da PL [Participação nos Lucros] que gerou tudo. Nestas assembleias da Igreja do Guadalupe, ali praticamente nasce uma oposição, não a “Biqueira de Aço”, nasce uma oposição ao presidente... Eu não era, ainda nesse período, uma liderança. Eu tinha minhas reivindicações, conversava com o pessoal e tal, mas acontece que isso foi um pouco automático, uma “chama” que ascendeu depois que se cortou a PL. (Ex-Coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1987-93, em entrevista concedida no dia 08 de outubro de 2002; grifos meus).

Mas se era importante ter o sindicato sob o controle do trabalhador para garantir a centralização e generalização das lutas, era igualmente necessário combater os limites impostos pela estrutura oficial, por meio da participação massiva nas campanhas salariais, nas assembleias e nos almejados comandos de greve. Tais estratégias foram consolidadas em bloco pelos chamados “sindicalistas autênticos” e pelo movimento das “oposições sindicais” entre 1978-83, que criaram dois níveis de organização geral: em *nível político*, o Partido dos Trabalhadores (PT), em 1980; e em *nível sindical*, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983.

No mesmo período em que os sindicalistas lutavam para combater os limites da estrutura oficial, desenvolvia-se em nível nacional o movimento político em defesa de eleições diretas para a presidência da República. A ideia começou a tomar forma (e força) quando, em 1982, o governo militar do general Figueiredo – dentro da perspectiva de abertura política “lenta, gradual e segura” – restabeleceu o

pleito eleitoral direto para os governos estaduais. Medida que alimentou o crescimento político dos partidos de oposição (Partido do Movimento Democrático Brasileiro – PMDB; Partido Democrático Trabalhista – PDT; Partido Trabalhista Brasileiro – PTB; e do Partido dos Trabalhadores – PT) ao regime. (SKIDMORE, 1988).

Nesse sentido, e em nome de um acordo suprapartidário, o deputado federal pelo PMDB, Dante de Oliveira, apresentou ao Congresso Nacional uma emenda à Constituição vigente (de 1967) para o fim do Colégio Eleitoral¹²⁶ e o retorno do processo direto de eleições para presidente e vice-presidente do Brasil, previstas para 1985. Com a proximidade da sucessão presidencial, a crise política se instalara no próprio partido do governo – o Partido Democrático Social (PDS) – revelando o grau de desgaste do regime militar.

Naquela altura do ano de 1984, a Campanha pelas “Diretas Já” tomava as ruas das principais cidades do país por meio de comícios que reuniam lideranças político-partidárias, instituições de classe, entidades sindicais, personalidades artísticas, intelectuais, estudantes, trabalhadores, mobilizando centenas de milhares de pessoas até as vésperas da votação da emenda (SILVA, 2003). Derrotada a emenda na madrugada de 25 para 26 de abril de 1984, em uma das mais movimentadas sessões da história do Congresso Nacional, delineava-se ali a costura para um acordo que colocaria um fim (negociado) na ditadura militar.

A transição, articulada entre partidos de oposição liderados pelo PMDB e uma dissidência do PDS (denominada Frente Liberal) formou a Aliança Democrática e “elegeu” indiretamente a chapa Tancredo Neves-José Sarney para a realização da experiência de redemocratização do país. Processo projetado, segundo Macarini (2009), na perspectiva de uma integração entre a mudança (nova Constituição,

¹²⁶ Pelo artigo 74 da Constituição de 1967, promulgada na ditadura militar, a escolha para os cargos de presidente e vice-presidente da República pertencia ao Colégio Eleitoral, composto pelos membros do Congresso Nacional e por delegados indicados nas assembleias legislativas dos estados, de acordo com o número de eleitores inscritos em cada unidade da federação (princípio da proporcionalidade). Em 1982, para reduzir a influência da oposição (que se fortalecia no Congresso) no Colégio Eleitoral e na escolha presidencial, o governo militar de João Figueiredo padronizou a representação dos delegados estaduais em seis representantes para cada estado. Ver: SKIDMORE, Thomas, op. cit., 1988; MOREIRA ALVES, Maria Helena, op. cit., 1984; SILVA, Francisco Teixeira da. Crise da ditadura militar e o processo de abertura política no Brasil (1974-1985). In: FERREIRA, Jorge; DELGADO, Lucila de Almeida Neves. (orgs.). **O tempo da ditadura: regime militar e movimentos sociais em fins do século XX**. O Brasil Republicano, v. 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

eleições diretas generalizadas) e a continuidade (no campo da política econômica), e iniciado após a morte do presidente eleito, mas não empossado, Tancredo Neves.

No mesmo período em que José Sarney assumia a presidência da “Nova República”, no contexto regional do setor de telecomunicações do Paraná, dispostos a operar um deslocamento de sentido na ação sindical, grupos de empregados dispersos em Maringá, Londrina, Curitiba e Ponta Grossa romperam, em 1985, com o isolamento geográfico e político visando (re)organizar os trabalhadores do SERCOMTEL e da TELEPAR para enfrentarem não só o patronato, mas também as leis e as autoridades constituídas no sindicato.

Cerca de três mil empregados chegaram a aderir a um abaixo-assinado, solicitando a renúncia do presidente do sindicato, devido a um comportamento considerado “estático” frente aos principais momentos de mobilização sindical do país, como a segunda greve geral ocorrida em dezembro de 1986, quando a CUT e seus sindicatos filiados protestavam contra o Plano Cruzado II, contra o fim do congelamento de preços e reivindicavam por uma política de recuperação salarial. (SINTTEL-PR, 1985).

O Plano Cruzado II correspondeu a uma segunda tentativa do recém-iniciado governo José Sarney (1985-1990) de estabilização da economia com a nova moeda – o cruzado – e a adoção, no final de 1986, de um conjunto de medidas marcadas pela liberalização do controle cambial (do dólar) e dos preços de gêneros alimentícios, combustíveis e serviços. Em poucos meses, o plano se tornara insustentável pelos efeitos causados: escassez de mercadorias, queda nas exportações, crescimento das importações, esgotamento das reservas cambiais e elevação geral dos preços dos produtos e serviços¹²⁷.

Se no ambiente nacional, os trabalhadores telefônicos experimentavam a euforia e o colapso dos planos econômicos do governo Sarney; no ambiente interno do SINTTEL-PR, as experiências vividas no ano de 1987 foram de outra ordem. Três anos depois da tentativa embrionária, e em meio a uma crescente onda de protestos contra a postura considerada “defensiva e colaboracionista” da diretoria sindical diante da empresa, uniam-se em torno da ideia e proposta de uma chapa de

¹²⁷ Para uma análise do período dos Planos Cruzado I e II, e de seus sucedâneos durante o governo Sarney, ver: MACARINI, José Pedro. A política econômica do Governo Sarney: os Planos Cruzado (1986) e Bresser (1987). Texto para Discussão. IE/UNICAMP, n. 157, março 2009; MODIANO, Eduardo Marco. A Ópera dos Três Cruzados, 1985-1990. In: ABREU, Marcelo de Paiva (org.). **A Ordem do Progresso**. Rio de Janeiro: Campus, 2014.

oposição no sindicato tanto os empregados chamados “combativos” – que frequentavam as assembleias gerais, as reuniões intersindicais promovidas pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) e os movimentos liderados pela recém-criada Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicação (FITTEL); quanto os “mais conciliadores”, marcados ainda pela influência da reconhecida Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadoras de Mesas Telefônicas (FENATTEL).

A Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações (FITTEL) foi criada em 1985 por cinco sindicatos dissidentes da FENATTEL – Minas Gerais, Bahia, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Pernambuco – após uma tentativa frustrada de assumirem a direção da Federação Nacional no ano anterior.

A partir daí este “bloco independente” passou a organizar e unificar as lutas nacionais da categoria, apoiando em diversos estados chapas de oposição às diretorias consideradas “imobilistas e pelegas” dos sindicatos filiados à FENATTEL e negociando, em separado, com o governo e a TELEBRÁS. A filiação à CUT ocorreu em 1987, quando da realização do I Congresso Nacional – CONTTEL. Nos anos 1990, a FITTEL passou a ter o controle sobre 19 estados do país, exceto São Paulo, Mato Grosso, Santa Catarina, Alagoas, Acre, Amapá e Roraima.

Enquanto os “combativos” objetivavam, nas palavras de seu maior idealizador, empossado como presidente na gestão 1987-1990 e como coordenador-geral entre 1990 e 1993 – em entrevista concedida no dia 08 de outubro de 2002 – “romper com a estrutura sindical e avançar para a independência e autonomia de classe no rumo de uma transformação socialista da sociedade brasileira”; os “conciliadores”, segundo o mesmo dirigente, esboçavam um papel exclusivamente reivindicatório para o sindicato, “sem alterar os aspectos estruturantes da Consolidação das Leis Trabalhistas”.

O resultado da junção destes sindicalistas com os setores de oposição sindical, em um processo que também não se deu sem tensões, garantiu o apoio financeiro e institucional necessário à campanha eleitoral. Em um breve intervalo de tempo, o Sindicato dos Petroleiros do Estado (SINDIPETRO), a Federação dos Empregados em Bancos do Paraná (FEEB) e os Sindicatos dos Telefônicos fundadores da FITTEL, principalmente o do Rio Grande do Sul, incumbiam-se de dar sustentação ao projeto político oposicionista no SINTTEL-PR.

Para evitar os riscos de uma nova desmobilização por parte da empresa, a campanha era feita antes do expediente de trabalho, “entre as 6h e às 7h e 15min da manhã, com os panfletos colados no banheiro e colocados nas mesas e nos cartões de ponto”, relatou o ex-coordenador geral do sindicato entre 1987-93, em entrevista concedida no dia 08 de outubro de 2002.

Assim, iniciado de forma quase subterrânea, o movimento denominado *Biqueira de Aço* – composto, em sua maioria, por técnicos, cabistas e instaladores (como nos primeiros tempos do sindicato) com idade acima de 30 anos e há mais de dez como empregados da TELEPAR – despontava na segunda metade dos anos 1980 apresentando, sob os holofotes de um êxito eleitoral surpreendente para os antigos diretores, novos temas e preocupações.

Naquela conjuntura, o nome *Biqueira de Aço* expressava, nas palavras do líder e ex-coordenador geral do sindicato entre 1987-93 – em entrevista concedida no dia 08 de outubro de 2002 – uma identidade com duplo objetivo: representar fielmente o perfil dos trabalhadores do “chão da empresa”, isto é, os técnicos e instaladores integrantes da chapa de oposição, os quais utilizavam para proteção e segurança no trabalho um par de botas com uma “biqueira de aço”; e, ao mesmo tempo, caracterizar o conteúdo da atuação política a ser desenvolvida no sindicato: “de forte impacto, carregada de energia e pesada o suficiente para incomodar e pressionar as empresas”.

Sentindo-se desgastado pelas pressões da categoria, o então presidente esquivou-se de disputar um novo mandato nas eleições de 1987. Com a “situação” dividida entre duas candidaturas, pela primeira vez na história do sindicato concorreram três chapas, sendo que a chapa 2 – *Biqueira de Aço* – acabou proclamada vencedora com um total de 68% dos votos válidos, ou seja, 1.456 votos. (SINTTEL-PR, 1987-2008).

A chapa 1, liderada por membros da antiga diretoria e basicamente composta por assistentes, técnicos administrativos, auxiliares, supervisores, atendentes, cabistas e contadores, obteve 320 votos. E a chapa 3, encabeçada por ex-diretores, formada em sua maioria por técnicos, inspetores, agentes de manutenção, supervisores, telefonistas, assistentes e instaladores, somou 417 votos. De um colégio eleitoral de 3.073 associados em condições de votar, depositaram o voto nas urnas 2.259, com uma abstenção em torno de 26%. A ata registrou também 18 votos em branco e 48 nulos. (SINTTEL-PR, 1987-2008).

Argumentando que “o sindicato era pouco representativo”, que “a categoria não participava da vida sindical”, que “as antigas diretorias transformaram o sindicato em mero órgão assistencial”, os novos dirigentes partiam de uma noção e de um projeto: a *noção* de uma realidade objetiva comum a todos os trabalhadores e passível de identificação pela determinação dos interesses econômicos dos assalariados, em geral, contra os interesses do capital e do Estado; e um *projeto* de democratização da vida institucionalizada da entidade, que possibilitasse um processo de autoconsciência, dado e construído pelo compromisso do sindicato com tais interesses.

Para isso, era importante afirmar a prática sindical como capaz de (re)construir a “identidade da categoria” e de transformar o conteúdo institucional do sindicalismo telefônico. Neste (novo) sentido, apropriar-se da estrutura existente significava, ao mesmo tempo, eliminar parte do repertório instrumental tocado há vários anos no sindicato – precisamente a partitura “assistencialista”, considerada restritiva e desafinada aos novos acordos dos dirigentes recém-eleitos – e projetar reivindicações bem precisas e concretas, intentando a conquista de direitos sociais e políticos:

Nós fomos eleitos com uma proposta totalmente contrária ao assistencialismo, nós queríamos que o trabalhador lutasse para conseguir salário, mas não pra ele ir lá no sindicato pra tratar de um dente, mas pra ele ter dinheiro e escolher o dentista que ele quisesse. Mas nós não acabamos com o dentista e o médico de cara, nós tivemos um período de transição. Nós procuramos discutir com eles que essa era uma obrigação da empresa. E nós fizemos com que ela assumisse essas coisas. Ela aumentou o gabinete dentário e foi assumindo tudo isso com a Fundação, até nós acabarmos no interior e depois na sede. E, devagar, nós fomos acertando com os dentistas pra eles saírem e eles levaram os gabinetes e tudo. O que deu mais problema pra nós foi a hospedagem nos quartos, que eram usados quando os associados vinham a Curitiba fazer um tratamento, fazer um curso e alguns até a passeio. Tinha grupinho de cinco ou seis que vinha fazer curso aqui pela TELEPAR e a empresa mandava ficar hospedados no SINTTEL. Olha, que barbaridade! Quer dizer que a gente estava dando apoio ao capitalismo... (Ex-Coordenador geral do sindicato entre 1987-93, em entrevista concedida no dia 08 de outubro de 2002; grifos meus).

Aos poucos, aqueles sindicalistas iam se distanciando dos antigos dirigentes do SINTTEL e mostrando que se, no passado, o sindicato pode se acomodar à estrutura oficial, neste novo contexto pareciam reduzidas as possibilidades de assujeitamento ao modelo vigente. Por este motivo, mais que representar uma etapa do processo (re)organizativo e de mobilização da categoria no Estado, este

sindicalismo queria se constituir em uma ruptura com as práticas estabelecidas anteriormente.

Não por acaso, a preocupação com o desmantelamento da “prática assistencialista” vinha acompanhada da luta por liberdade e autonomia sindicais e da crítica contundente aos mecanismos de “atrelamento” do sindicato ao Estado (principalmente em relação à contribuição sindical), e acabaram servindo como pilares de sustentação utilizados pelos novos para se distinguirem dos antigos¹²⁸.

Desse modo, ao denunciar o “velho sindicalismo de tipo conservador” e implodir a diretoria que lhe dava sustentação, o “novo sindicalismo de botinas” da *Biqueira* chegava ao poder, segundo as lideranças, com o intuito de renovar por dentro a estrutura sindical. Imbuídas por um sentimento e por uma razão política, elas viam o sindicalismo telefônico com uma nova identidade social e política, voltada para um sistema de reconhecimento dos atributos do trabalhador, diferente da “homogeneização forçada” das relações de trabalho constituída pelo esquema corporativista da CLT.

Foi dentro desta perspectiva que o sindicalismo do passado pode ser caracterizado pelo novo presidente do SINTTEL, como “de cúpula”, “de gabinete”, marcado por “interesses corporativos” e “distante da base”:

O sindicato dessa época não defendia o trabalhador. Sabe o que ele defendia, porque era uma visão do sindicato? Salário, dentista, médico, jornada de trabalho, 13º, férias. Era o beabá, aquelas coisas básicas da CLT, o mínimo que a própria lei exigia que o sindicato cumprisse. Se não tivesse sindicato e se a pessoa tivesse um bom advogado, fazia a mesma coisa. *O sindicato só existia numa época: de 15 de novembro a 01 de janeiro.* Depois disso, acabou o sindicato, não existia mais. (Ex-Coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1987-93, à época eleito como presidente, em entrevista concedida no dia 08 de outubro de 2002; grifos meus).

E foi dentro desta perspectiva, também, que eles procuraram demarcar como pontos frequentes de contraste entre passado e presente: *i)* a importância, no passado, do imposto/contribuição sindical na manutenção da estrutura corporativa e a disposição, no presente, de alterar este quadro; *ii)* o pouco empenho, no passado, em vincular o sindicato às bases, devido ao cupulismo e a necessidade primordial, no presente, de democratização da estrutura sindical; *iii)* no passado, a ausência de

¹²⁸ A argumentação político-acadêmica a respeito do corte total entre o *novo* e o *velho* sindicalismo foi realizada por Marco Aurélio Santana no artigo O “Novo” e o “Velho” Sindicalismo: Análise de um Debate. *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, 10/11, 1998, p. 19-35.

liberdade e autonomia frente ao Estado e, no presente, a disposição constante para garantir tais princípios.

Naquelas circunstâncias, tudo isso passou a significar que, pela primeira vez em sua história, os diretores do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e de Operadores de Mesas Telefônicas do Paraná – SINTTEL-PR – logravam discutir autonomia e liberdade para a auto-organização, e subordinação formal e real do Estado à sociedade, fundadas nos princípios da igualdade, diversidade e participação; e colocar, na agenda do dia, temas como a organização no interior das empresas, assembleias nos locais de trabalho, estatuto colegiado, fim da contribuição sindical, extinção do atendimento médico-odontológico, organização sindical nacional e vinculação estreita entre dirigentes e bases.

Defendendo o sindicato como um agente articulador; a greve e a negociação coletiva como os principais instrumentos de atuação; a contratação coletiva como resultado; e a organização dos empregados na empresa como base, os primeiros dirigentes da *Biqueira de Aço* almejavam mostrar aos trabalhadores telefônicos que, no terreno do direito de classe, a garantia inalienável para eles era a “união na consciência dos interesses comuns” (ex-coordenador geral do sindicato entre 1987-93, em entrevista concedida no dia 08 de outubro de 2002).

Considerados a “vanguarda” do movimento sindical de orientação marxista no Paraná – juntamente com os bancários, os petroquímicos e os profissionais da educação da rede pública – esses ativistas haviam encabeçado (e financiado) a organização da Central Única dos Trabalhadores no Estado e se tornado a maior referência política da corrente *CUT pela Base*, entre os sindicatos filiados à CUT estadual¹²⁹. Este importante núcleo da esquerda da Central sempre esteve interessado em fundir, em sua atuação, o que eles definiam como os dois momentos da luta dos trabalhadores: a ação econômica e sindical; e a direção política. (ALMEIDA, 2004).

De acordo com esta concepção, cabiam às organizações sindicais imbuídas desse objetivo – como a CUT e agora o próprio SINTTEL-PR – desenvolverem um programa alternativo, tendo como eixo os trabalhadores em geral (da cidade e do

¹²⁹ Sobre as diferentes tendências políticas dentro da Central Única dos Trabalhadores (CUT), entre 1986 e 1996, e a posição política da corrente *CUT pela Base* no âmbito da Central e do Partido dos Trabalhadores (PT), ver: RODRIGUES, Iram Jacome. **Sindicalismo e política: A trajetória da CUT**. São Paulo: Scritta/Fapesp, 1997.

campo) e levando em conta tanto às propostas imediatas de mudanças radicais no modelo econômico, quanto àquelas de caráter antiprivatista e anticapitalista. Tais pressupostos pareciam revelar, como chamou a atenção Antunes (1995, p. 46), que:

Sob a 'Nova República' – o movimento sindical passou a ser solicitado numa dimensão até então menos presente: a dimensão ideológica. Além da resistência até então predominante (...) tornou-se necessário para os sindicatos, em suas tendências nacionais, oferecerem alternativas, num quadro que não era mais aquele ditatorial.

Para o sindicato paranaense, em particular, num cenário econômica e socialmente abalado pela política recessiva do Governo José Sarney (1985-1990), a alternativa passava por abraçar e tornar público aos seus associados e interlocutores o discurso e o projeto que a esquerda reservara para a sociedade brasileira e que, no plano estritamente sindical, correspondia a um “sindicalismo democrático, mobilizador e combativo”. Tencionava-se, com isso, não apenas conseguir vantagens econômicas para a força de trabalho, mas, sobretudo, configurar-se como um agente promotor de uma política de transformações sociais.

3.2.3 O lugar da política nas *novas* relações sindicais

Assim, implantando um padrão de ação sindical distinto daquele que fora hegemônico até 1987, no sindicato, a *Biqueira* foi definindo suas atividades e desenvolvendo o perfil de um sindicalismo empenhado na solução dos problemas dentro e fora do ambiente das empresas.

E começou reunindo os representados para decidirem sobre a desfiliação da FENATTEL e a adesão à FITTEL e à CUT. Aprovadas em Assembleia Geral Extraordinária, imediatamente a diretoria tratou de confirmar a participação no 1º Congresso Nacional dos Trabalhadores Telefônicos (CONTTEL), promovido pela Federação Interestadual, e levantar a bandeira da primeira campanha salarial: o “Junte-se a Nós”.

Simultaneamente a isso (e ainda no mesmo ano de 1987), envolveram-se nas lutas pela reposição da URP – Unidade de Referência de Preços – e das perdas do plano Bresser¹³⁰, e na greve da EMBRATEL pela defesa do monopólio estatal e

¹³⁰ A partir de 1987 foram implantadas novas medidas econômicas, por meio do Plano Bresser, que previam como base de cálculo aos reajustes salariais um novo índice, a URP (Unidade de Referência de Preços). Em virtude da exclusão, nos cálculos, da inflação de 26,6% do mês de

contra o acordo firmado entre a empresa e a Globo/VICOM/Bradesco, que transferia a exploração do serviço de comunicação de dados via satélite à iniciativa privada, incluindo o tráfego de informações jornalísticas. (ALMEIDA, 2004).

A assinatura do contrato, que infringia o monopólio estatal das telecomunicações garantido pela Lei N^o. 4.117, de agosto de 1962, foi denunciada pelos próprios empregados da EMBRATEL os quais, ao entrarem em greve, exigiram a modificação e/ou rescisão do acordo como condição para o fim do movimento nacional. Após uma série de discussões envolvendo a Federação, os sindicatos, os empregados, a empresa e o governo, foi apresentado um aditivo ao contrato, restringindo os serviços prestados pela iniciativa privada. Dada a recusa da VICOM em aceitar os novos termos, o contrato acabou sendo cancelado pelo governo. (ALMEIDA, 2004).

Tentativas como estas deixavam no ar, em plena recessão econômica dos sucessivos planos de estabilização do governo Sarney e restrição financeira dos investimentos à expansão das telecomunicações, uma suspeita – bastante forte, segundo Pereira Filho (2002) – de que se preparava o sistema para a privatização e quebra do monopólio estatal.

Para os sindicalistas da *Biqueira*, como força social fundamentalmente interessada em mudanças nas condições de trabalho e na qualidade de vida, era a “classe telefônica”, por meio de suas lutas, que definiria o próprio lugar e o próprio papel político não só no movimento sindical, mas também (e principalmente) na sociedade. Contudo, uma participação eficaz na política exigia dos sindicalistas o exercício do chamado poder real do sindicato, ou seja, a habilidade para acionar a sua energia vital: a mobilização da massa. Eis porque a greve geral era vista como a essência deste sindicalismo e principal instrumento de pressão sobre o capital e o Estado:

A Biqueira entrou e, logo em 1987, aconteceu uma greve e ela teve uma grande participação da categoria. De 87 pra frente, nós tivemos um período em que *o próprio movimento sindical brasileiro estava passando por uma transformação enorme*. E os trabalhadores estavam começando a conquistar coisas que eles achavam que não fossem conquistar nunca, e o SINTTEL estava assim. Então, quem estava trabalhando na TELEPAR,

junho de 1987, do repasse parcelado em seis meses do pagamento do resíduo do gatilho aos trabalhadores e da proibição à Justiça do Trabalho de estabelecer reposições salariais, várias ações judiciais foram impetradas pelos sindicatos e respectivas federações, com vistas à obtenção das perdas. Muitas destas já foram pagas, mas ainda existiam ações em curso no ano de 2018. Sobre a temática, ver: MODIANO, op. cit., 2014.

naquela época, se lembra de um movimento muito rico, de conquistas enormes porque daí entrou a Biqueira, entrou a CUT com uma nova ideia, um novo ritmo, tinha assembleia toda semana e, mesmo quem não estava muito ligado, achava que tinha que ir nem que fosse por curiosidade. (Ex-Coordenadora do SINTTEL-PR entre 1996-1999, em entrevista concedida no dia 03 de julho de 2002; grifos meus).

De caráter nacional, a greve da EMBRATEL em 1987 teve ampla adesão dos empregados, cobertura da imprensa e forte repercussão junto da sociedade. Vitoriosa por barrar a formalização do contrato, a experiência vivida por sindicalistas e trabalhadores ganhava uma dimensão histórica ao projetar as pressões privatistas sobre o setor de telecomunicações do país, num momento em que o ímpeto grevista atingira seu ápice. Segundo o relatório do Núcleo de Pesquisas da Unicamp, citado por Antunes (1995, p. 15), o ano de 1987 foi o mais intenso em termos de conflitos trabalhistas, desde as greves de 1978, resultando em uma das mais altas médias de dias parados no país.

Naquelas circunstâncias, as greves demonstrativas (regionais e nacionais) que tocavam na imediatidade da categoria avançavam tanto em níveis quantitativos quanto em níveis qualitativos, extrapolando sua causa original – a luta econômica – para adquirir uma dimensão política. Aos poucos, a presença da ação sindical na organização, preparação e sustentação das greves constituía-se em marca, segundo o ex-coordenador geral do sindicato entre 1987-93 em entrevista concedida no dia 09 de julho de 2002, de uma “ação política prévia e consciente”. Na particularidade dos telefônicos paranaenses do final dos anos 1980 era difícil a disjunção entre esses dois níveis.

Exatamente porque, identificados com os princípios fundantes do sindicalismo cutista, orientavam o movimento no Estado dentro das diretrizes do “Plano de Lutas” que, desde o primeiro Congresso da Central, havia definido o “desemprego, a luta pela reforma agrária, contra o arrocho salarial, pela liberdade e autonomia sindical e contra a política econômica” como o entorno diretivo dos sindicatos filiados.

Palavras de ordem que os fizeram participar, ao lado de quase dez milhões de trabalhadores, da segunda greve geral convocada pela CUT, em agosto de 1987 (cinco meses após a posse da diretoria inaugural da *Biqueira*) e da terceira, em março de 1989, quando o dobro de trabalhadores parou por dois dias para protestar

contra um plano de estabilização que alterava, mais uma vez, a política de indexação de salários do governo Sarney: o Plano Verão. (ALMEIDA, 2004).

O Plano Verão estipulava, de acordo com Pesquisa do DIEESE (1991), a conversão de todos os salários pela média real verificada em 1988, aplicando sobre ela a URP de janeiro de 1989 (26,05%). Embora substituído, por pressão dos trabalhadores e de suas entidades representativas, pelo índice de 35,48% registrado pelo INPC-IBGE e, mais tarde, alterado para 53,27%, até a metade daquele ano os salários continuavam sem reajustes e acumulando sucessivas perdas.

Procurando encarar a greve nos mesmos moldes em que, na análise de Hobsbawn (2000, p. 229), foi defendida pelo sindicalismo contestatório do início do século XX na Europa, ou seja, “como instrumento de pressão e de conscientização dos trabalhadores”, a nova direção encontrava aí a possibilidade de os telefônicos se apresentarem como interlocutores-interventores no debate das questões que a conjuntura impunha à ordem do dia: o pagamento da dívida externa; a estatização do sistema financeiro, dos serviços de saúde, da educação e do transporte; a privatização das estatais e a reforma agrária sob controle dos trabalhadores.

E encontrava também a possibilidade de o sindicato se estabelecer como uma organização que, politicamente, se comprometia com a defesa dos interesses da categoria frente às medidas gerais e específicas ao setor de telecomunicações, adotadas pelo governo Sarney no período 1985-1989.

Foi com este intuito que estiveram presentes durante os trabalhos de elaboração da Constituição Federal, entre 1987 e 1988, pressionando pela aprovação da semana de 40 horas e pela estabilidade no emprego, acompanhando as discussões sobre a feição do controle estatal e a exploração comercial relativas às telecomunicações e liderando, no Paraná, o recolhimento de assinaturas para as propostas de emendas que versavam sobre a reforma agrária e os direitos do trabalhador. (ALMEIDA, 2004).

Naquele ano de 1988, o setor de telecomunicações travava um embate decisivo para a definição do próprio modelo. Após a enxurrada de paralisações, mandatos judiciais, decretos legislativos e abaixo-assinados despejados sobre o Executivo no processo contra a abertura das transmissões de dados da EMBRATEL à iniciativa privada era, ali, no Congresso, que sindicatos (como o SINTTEL-PR), associações, partidos políticos e outros setores organizados precisavam estar,

segundo o ex-coordenador geral do período 1987-93, para garantir o monopólio público exclusivo das telecomunicações básicas.

Encerrada a votação e mantida a exploração direta do setor às empresas estatais, a nova Constituição de 1988 preservava o caráter desenvolvimentista do modelo econômico não somente nas telecomunicações, mas também em outros setores estratégicos como petróleo, energia, portos, entre outros. Pereira Filho (2002) observa que, após a confirmação do modelo, a EMBRATEL, por exemplo, colocou em funcionamento vários serviços de ampliação tecnológica – Brasil Direto e *Home Country Direct* – que possibilitaram realizar ligações internacionais para 154 nações, incluindo a União Soviética, com maior confiabilidade.

Vencida esta luta, era preciso agora irromper, no plano interno, duas ações tidas como vitais para as estratégias políticas futuras: a participação de diretores no plano intersindical regional e nacional – via CUT e FITTEL; e a organização do I Congresso Estadual dos Trabalhadores Telefônicos do Paraná (CONETTEL), de onde se pretendia sair com o novo estatuto, a nova campanha de sindicalização, o novo formato de realização de assembleias e negociações, o novo projeto de sustentação financeira do sindicato e com o apoio à candidatura Lula para as eleições presidenciais de 1989. (ALMEIDA, 2004).

Recém-chegados do III Congresso Nacional da CUT, realizado em Belo Horizonte em 1988, no qual as duas forças políticas – *Articulação* e *CUT pela Base* – haviam enfrentado uma verdadeira batalha pela hegemonia ideológica da Central, os dirigentes do SINTTEL-PR traziam na bagagem não só a derrota política para a tendência majoritária, mas também um Plano de Lutas baseado em demandas salariais e condições de trabalho (reposição imediata das perdas, o reajuste mensal de salários de acordo com o índice do DIEESE, contrato coletivo de trabalho articulado, unificação de datas base, creche gratuita para crianças até sete anos) perpassado, graças à resistência dos grupos à esquerda, por um programa de mudança social e econômica.

Se, como afirmou Rodrigues (1997, p. 118), no III CONCURT “a fase mais movimentista, libertária, socialista e conflitiva, enfim, heroica do sindicalismo cutista se encerrava”, para os dirigentes do SINTTEL-PR, em que pese a vitória de uma visão mais organizativa da Central, tudo isso apenas começava.

Neste sentido, é que se pode compreender a inserção dos principais dirigentes na Central Regional da CUT, no Paraná, e na Federação Interestadual

dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações (FITTEL), em Brasília. Tal atitude expressava, ao mesmo tempo, a intenção clara de lutar dentro dos espaços intersindicais por uma prática política não excludente, mobilizadora e representativa do universo das telecomunicações paranaense, e por um programa político mais amplo.

Todavia, era preciso também consolidar, no plano organizativo interno, os objetivos que desde o início do mandato estavam à espera de definições. Para tanto, convocou-se um congresso pioneiro para a categoria discutir e votar as propostas da direção. A partir dele, o Sindicato adquiria uma nova roupagem estatutária adaptada ao projeto cutista da *Biqueira de Aço* de “democratização institucional” que, com algumas modificações no decorrer das gestões posteriores, permaneceu em sua essência até os três primeiros anos pós-privatização (2001).

Valendo-se de maior liberdade de organização dos trabalhadores, outorgada pela Constituição de 1988, os dirigentes do SINTTEL-PR – a exemplo de alguns de seus congêneres da FITTEL, como Minas Gerais e Rio de Janeiro – estruturaram o sindicato, administrativa e politicamente, sob a forma colegiada. Com esta mudança, aumentaram o número fixo de 24 dirigentes, determinado pela CLT, para 31 diretores em 1990; 93 componentes, em 1993; até se estabilizar em 84 representantes, em 1996. (ALMEIDA, 2004).

Ao multiplicarem o universo de diretores na base, os sindicalistas tencionavam estabelecer, na prática, uma fórmula para enfrentar a resistência sistemática das empresas em conceder estabilidade a delegados sindicais e criar, em locais de grande concentração (como a TELEPAR e o SERCOMTEL), um grupo de ativistas em contato direto com os seus representados. Apesar dos inúmeros questionamentos na Justiça em outros estados, aqui a medida vigorou por todo o período da *Biqueira*.

Mas, além do formato, tornava-se imprescindível transformar o conteúdo. Se, nos anos anteriores, as alterações estatutárias de 1969, 1972 e 1977 vieram no sentido de adequar o sindicato às exigências legais e aos interesses de acomodação de novos membros, pois, na visão daqueles diretores – segundo depoimento do ex-presidente entre 1963-78, em entrevista realizada no dia 15 de julho de 2002 – “não havia motivo para mexer, porque ele pouco influenciava a vida do sindicato e muitas coisas estavam apenas no papel, mas não eram aplicadas,

como as penalidades aos faltosos, expulsão dos ausentes e cobrança de multas”, agora a questão era bem diferente.

Neste caso, o estatuto inaugural de 1989 (e as atualizações realizadas em 1992, 1995 e 1998) instituiu outras prerrogativas e outros deveres para o sindicato. No âmbito das prerrogativas foram extintas, dentro do segundo artigo do estatuto-padrão, as funções de “colaboração com o Estado”, “imposição de contribuições nos termos da legislação vigente” e de “fundação e manutenção de agências de colocação”.

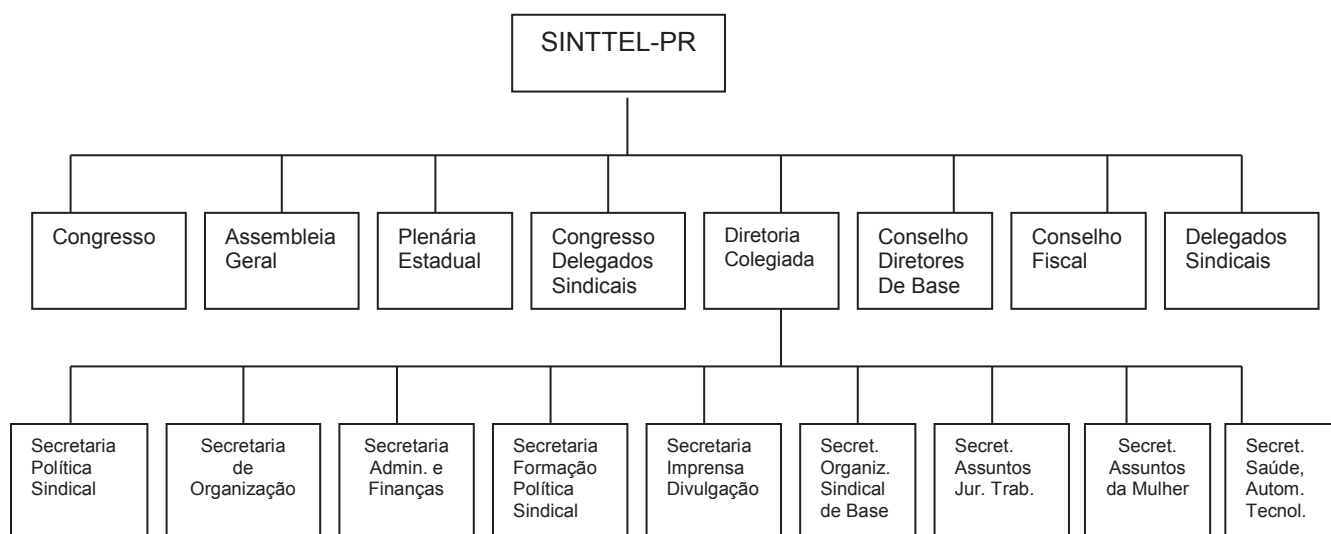
Todas substituídas pelos termos: “estabelecer mensalidades de acordo com as decisões das assembleias” e “colaborar com órgãos técnicos e consultivos no estudo e solução dos problemas da categoria”. A opção por esta mudança, de acordo com o ex-coordenador geral do sindicato entre 1987-93 em entrevista concedida no dia 09 de outubro de 2002, revelava a necessidade de contrapor ao burocrático o político, à inércia a mobilização, ao *peleguismo* tradicional a solidariedade classista:

Se você coloca assim, por exemplo, ‘o sindicato não pode emprestar sala para partido político’, é o burocrático freando o político. Mas se isto significa que o sindicato não pode ceder sala para partido político, não quer dizer que o sindicato não possa alugar sala para partido político. *Quando se quer agir, a própria argumentação legal pode ser usada a nosso favor.* (Ex-coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1987-93, em entrevista concedida no dia 09 de outubro de 2002; grifos meus).

Foi por esta linha que os dirigentes recém-empossados procuraram romper com a substância corporativa dos estatutos anteriores, modificando principalmente os artigos relativos aos deveres do sindicato. Neles, todos os itens que reforçavam o espírito colaboracionista e impediam, oficialmente, a vinculação sindical a outros órgãos de classe e a partidos políticos se converteram em seu oposto.

Em outras palavras, no lugar das sentenças negadoras do conflito entre capital e trabalho, o estatuto reafirmava a luta contra a opressão e exploração do trabalhador e a integração do movimento telefônico aos segmentos sociais populares e sindicais, internos e externos. E, para cumprir o disposto no novo estatuto, o sindicato organizou-se em instâncias (FIGURA 1).

FIGURA 1 – ORGANOGRAMA DO SINTTEL-PR (1992-1995)



Fonte: SINTTEL-PR (2004)

Durante as quatro gestões da *Biqueira de Aço*, as modificações no estatuto do sindicato ocorreram basicamente na composição numérica da diretoria colegiada, passando de 16, em 1989, para 45 em 1992, e para 41 em 1995; e das secretarias, ampliadas de quatro, em 1989, para nove em 1992, e depois para onze em 1995. Totais que foram mantidos no estatuto de 1998.

Em sua última versão do período da *Biqueira de Aço*, a de 1998, englobavam: a) o *Congresso* da categoria, cuja periodicidade foi alterada de dois para três anos; b) a *Assembleia Geral*, convocada ordinária e extraordinariamente; c) a *Plenária Estadual*, instalada de seis em seis meses para aprovar o plano de lutas dos trabalhadores; d) a *Diretoria Colegiada*, trienalmente eleita e composta por 41 membros efetivos¹³¹; e) a *Diretoria Executiva*, constituída por 12 membros da própria diretoria colegiada, indicados para ocuparem a coordenação geral e as secretarias temáticas¹³²; f) o *Conselho Diretor Regional de Base*, formado por até 40

¹³¹ Dos 41 membros da diretoria colegiada, conforme consta no Art. 44 do estatuto de 1998, 17 pertenciam à Diretoria Regional de Curitiba e Litoral; 08 estavam ligados à Diretoria Regional de Londrina; 05 em Maringá; 05 em Cascavel; 05 em Ponta Grossa; e 01 era responsável pela coordenação geral, situado em Curitiba.

¹³² No art. 19/98 ficou definido que a diretoria colegiada seria composta pelas seguintes secretarias: 1) Secretaria de Política Sindical; 2) Secretaria de Organização; 3) Secretaria de Administração e Finanças; 4) Secretaria de Formação Política e Sindical; 5) Secretaria de Imprensa e Divulgação; 6) Secretaria de Organização Sindical de Base; 7) Secretaria de Assuntos Jurídicos e Trabalhistas; 8) Secretaria de Questões de Gênero e Raça; 9) Secretaria de Saúde, Automação e Novas Tecnologias; 10) Secretaria de Política de Telecomunicações; 11) Secretaria de Assuntos de Aposentados.

diretores efetivos localizados nas empresas; g) o *Conselho Fiscal*, abrangendo cinco titulares e cinco suplentes; h) os *Delegados Sindicais*, eleitos pelos associados da cidade ou local de trabalho respectivo para um mandato de doze meses com estabilidade provisória de dois anos; i) e as *Subsedes Regionais* em Curitiba e Litoral, Londrina, Maringá, Cascavel e Ponta Grossa, organizadas para fins de descentralização.

Ao delinear o Colegiado como a espinha dorsal para o funcionamento do sindicato, os dirigentes – segundo o ex-coordenador geral do sindicato entre 1987-93, em entrevista no dia 08 de outubro de 2002 – pretendiam entrelaçar a administração ao processo de ação sindical, elegendo a “transparência” e o “debate” como princípios políticos norteadores da aproximação da entidade com a base. Mais especificamente, os sindicalistas tentavam (re)construir o movimento sindical telefônico ao longo de linhas democráticas em vez de burocráticas, como um movimento de classe e não um movimento seccional.

Como resultado da reorganização administrativa e política dos telefônicos do Paraná, a ênfase jurídica recaiu sobre o direito coletivo de trabalho, excluindo-se o atendimento nas áreas cível e criminal existentes nas gestões anteriores. Dentro da concepção de sindicalismo das diretorias da *Biqueira*, por se tratar de um sindicato com maior demanda naquele segmento, fazia-se imperioso implantar um sólido departamento de relações trabalhistas para atender às questões que faziam parte do cotidiano de enfrentamento. Assim, o sindicato passou a contar em seu quadro fixo com quatro advogados (três em Curitiba e um em Londrina), além de uma estagiária e outro escritório de direito, estes últimos contratados em 1992. (ALMEIDA, 2004).

E isso tanto mais porque, no curso de suas estratégias, a categoria teve pela frente uma série de situações para requerer, na voz e na lei, os direitos, dentre estes as reposições das perdas referentes aos Planos Bresser (1987), Verão (1989) e Collor I (1990) e II (1991). Entre 1987 e 1992, o departamento jurídico envolveu-se em ações para pagamento de adicional de 30% ao salário-base e de perdas relativas às URPs; reintegração dos 12 empregados demitidos durante as greves de 1987; correção de aposentadorias; efetivação da mão de obra contratada; correção do FGTS; atendimento legal das telefonistas do setor privado; e reativação do “Comitê de Conciliação” dentro da TELEPAR.

É conveniente retomar aqui alguns dos acontecimentos (inter)nacionais que encerram a década de 1980 para compreendermos a dinâmica econômico-política a

envolver a própria ação sindical dos dirigentes do SINTTEL-PR naquele período. No mundo, “o breve século XX” – na acepção de Hobsbawn (1996) – chegava ao seu fim na medida em que a década de 1980 dava lugar à de 1990. “Tal é a ironia da história”, disse Hobsbawn (1996, p. 20), ao considerar que o colapso dos regimes socialistas entre 1989-91 “também destruiu o sistema internacional [socialismos e capitalismo] que dera estabilidade às relações internacionais durante cerca de quarenta anos”.

Por essa razão, não se tratava apenas do “desmoronamento” de uma *Era*, mas de um século inteiro¹³³. Novamente o mundo capitalista via-se às voltas com o desemprego em massa, a desigualdade em massa e as crenças (em outro futuro) à deriva. Mais uma vez, se podia falar de uma crise no sentido econômico e político, marcando a vulnerabilidade dos Estados nacionais diante das forças de um movimento além-fronteiras de caráter transnacional: “O colapso de uma parte do mundo [socialista] revelou o mal-estar do resto [capitalista]”. (HOBSEBAWN, 1996, p. 19-20).

No Brasil, o ritmo inflacionário dos últimos cinco meses do governo Sarney registrara um salto de aproximadamente 40% (em 1989) para os inéditos 80% (em 1990), atestando o fracasso das “medidas estabilizadoras” do Plano Verão e, com ele, a pretensão de estimular a livre negociação entre empregados e patrões. (MODIANO, 2014).

Esta forma de negociação foi introduzida pelo Plano Verão como modalidade específica para os empregados cujos vencimentos eram superiores a 20 salários mínimos. Aos que recebiam abaixo desta faixa, a política de reindexação salarial do governo havia aprovado duas formas de reposição: a integral, instituída aos salários inferiores a três salários mínimos; e a trimestral com antecipações mensais iguais à taxa de inflação, que excedesse 5%, para a faixa entre três e 20 salários mínimos.

Como ato derradeiro do governo, Sarney despedia-se da presidência após as primeiras eleições diretas realizadas desde 1960, passando a faixa (e a recessão econômica) ao seu sucessor, Fernando Collor de Melo, vencedor de um disputado (e polêmico) pleito em novembro de 1989. Contrariando os que aguardavam por mais uma política anti-inflacionária nos termos anteriores, o novo governo surpreendia já

¹³³ O historiador Eric Hobsbawn desenvolve uma análise profunda das crises, catástrofes e incertezas que, em conjunto, delimitam uma temporalidade única e original ao século XX em **Era dos Extremos**: o breve século XX – 1914-1991. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

no início de 1990, ao anunciar um programa de reestruturação econômica de conteúdo liberalizante, de enxugamento da máquina estatal e de privatizações.

Batizado oficialmente de “Plano Brasil Novo” (mas rebatizado como “Plano Collor” pela população), o ideário “liberalizante” originava-se do chamado “Consenso de Washington”, denominação informal dada a uma série de reuniões realizadas desde novembro de 1989, na cidade de Washington (capital dos Estados Unidos). Ali, funcionários do governo estadunidense e das principais agências financiadoras internacionais (FMI, Banco Mundial, Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID, Tesouro dos Estados Unidos) avaliavam com os economistas da América Latina as reformas econômicas empreendidas na região. (BATISTA, 1994).

Na ponta do debate destacavam-se a inflação, a crise econômica e a necessidade de “modernização pelo mercado” como solução. Ali também se modelou (e se ratificou) um conjunto integrado de diretrizes a serem adotadas como condição à cooperação financeira externa. Os princípios do “Consenso foram absorvidos por parcela significativa das elites políticas, empresariais e intelectuais latino-americanas, resultando na reafirmação do “velho novo pensamento neoliberal”¹³⁴ para os países latino-americanos, particularmente direcionado ao Brasil e ao Peru – exemplos de experiências fracassadas de planos nacionalistas. (BATISTA, 1994).

Duas diretrizes do “Consenso” merecem ser observadas em virtude da clara alteração no papel do Estado na economia: a liberalização do investimento estrangeiro direto, eliminando qualquer legislação restritiva à igualdade entre empresas nacionais e estrangeiras, ao fim dos monopólios públicos e de outras reservas de mercado; e a privatização das empresas públicas, circunscrevendo a atuação do Estado a mínimas funções nas áreas de segurança, saúde básica e educação fundamental. A rentabilidade da venda do patrimônio público estatal estaria condicionada ao abatimento da dívida pública.

Mas como dificilmente se pode identificar a existência de uma única política econômica neoliberal, conforme adverte Hobsbawn (1996), no Brasil – apesar do apreço (fiel) do governo Collor pelo receituário neoliberal – a intervenção austera (e autoritária) nos mercados financeiros e nos bancos pela Medida Provisória (MP) 168

¹³⁴ O neoliberalismo tem merecido grande atenção no meio acadêmico desde o final da década de 1980. Para uma leitura geral sobre o tema, ver: ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo. **Pós-neoliberalismo** – as políticas sociais e o estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996. p. 9-37.

demonstrou um desvio de rota. A medida alterava a moeda (de cruzado para cruzeiro) e “sequestrava” os ativos financeiros ao Banco Central, incluindo os depósitos à vista e em cadernetas de poupança nos limites estabelecidos¹³⁵.

Em contrapartida (e aplicando o “remédio” indicado), a “reforma administrativa” retomava o caminho da abertura aos investimentos (inter)nacionais com o fechamento de inúmeros órgãos públicos e a colocação em “disponibilidade” cerca de 200 mil servidores federais. (PIRES, 2010).

Do estado de euforia pelas expectativas de estabilização e crescimento econômico (projetado para uma inflação de 1% ao mês) à desconfiança pelos resultados obtidos e registrados pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – FIFE (inflação de 3,3%, elevando-se para 7,7% ao mês no final de 1990), em menos de um ano, o fracasso do “Plano Collor” gerou uma segunda versão: o “Plano Collor II”. Ainda lutando pelo restabelecimento da credibilidade junto aos poupadores, políticos, empresários e investidores internacionais, diante das dificuldades de gerência da inflação e sob as constantes denúncias de corrupção, o governo Collor sucumbia econômica e politicamente pela via do colapso.

Nesse entretempo, a profusão de planos econômicos dos governos Sarney e Collor deram o tom da agenda sindical do setor de telecomunicações no país. Se, quase por unanimidade, as entidades sindicais de trabalhadores conseguiram recuperar nas negociações coletivas entre o final de 1987 e meados de 1988 o índice de 26,6% relativo ao valor da dívida do Plano Bresser (o SINTTEL-PR chegou a 90%), trâmite diferente foi dado aos planos subsequentes da era Collor. (SINTTEL-PR, 1987-2008).

Tanto à rigidez imposta pelo “Plano Verão” (1989), editado sob a égide do ministro da Economia Maílson da Nóbrega, quanto à sistemática de reajustes salariais prefixados – estabelecida pela ministra Zélia Cardoso de Mello no “Plano Collor” (1990) e dos complementos formulados no “Plano Collor II” (1991) – o sindicato respondeu com sucessivas paralisações e ações na Justiça, visando recompor o poder aquisitivo dos salários do trabalhador telefônico no patamar em que foram convertidos em março de 1986. Ações julgadas procedentes, resultando

¹³⁵ Sobre a temática, ver: PIRES, Marcos C. Os sucessivos e fracassados planos de combate à inflação: cruzado, Bresser, arroz-com-feijão, verão e Collor. in: PIRES, Marcos C. (org.). **A economia brasileira: da colônia ao governo Lula**, São Paulo: Saraiva, 2010.

em pagamento das perdas aos empregados das “teles” alguns anos depois. (ALMEIDA, 2004).

A Pesquisa do DIEESE, de 1991, revela que o “Plano Collor I”, por meio da Medida Provisória nº. 154, tornada Lei 8.030/90, deliberava a prefixação mensal dos reajustes salariais, excluindo o IPC-FIBGE do mês de março, calculado em 84,32%. Política que, de imediato, provocou uma perda de quase 50% no poder de compra dos salários. A partir daí, com os reajustes prefixados em zero contra uma alta de preços de 22,29%, segundo o ICV-DIEESE, foi adotado o discurso da livre negociação, permitindo que muitos setores (inclusive o estatal) não repassassem o reajuste integral do IPC aos respectivos empregados.

Diante de uma avalanche de dissídios coletivos na Justiça do Trabalho e da tendência de superação das baixas antecipações mensais nas negociações de database, o governo editou, em fevereiro de 1991, o “Plano Collor II”, determinando a conversão de todos os salários pela média dos doze meses anteriores àquela data e fixando em zero o índice de fevereiro. O baixíssimo patamar dos salários reais e a ausência de proteção ao poder aquisitivo acabaram por concretizar as ações de pressão política e jurídica do SINTTEL paranaense. (ALMEIDA, 1994).

Com a adoção de tais procedimentos, o que parecia estar em jogo na pauta do “novo sindicalismo telefônico” era, ao mesmo tempo, a sua capacidade para unir os interesses particulares ali representados e mediá-los com os interesses de outras classes e grupos sociais (inclusive partidos), desempenhando um papel questionador em relação à política econômica nacional.

Se, como afirmou Cardoso (1999, p. 35), os sindicatos daquele período em geral “deram as costas para a política partidária, ao menos a princípio, numa negação explícita da relação sindicatos/partidos políticos”, no caso do SINTTEL paranaense a emergência da *Biqueira de Aço* não apenas o politizou imediatamente, como ainda o encaminhou rumo à “ideologia socialista” que o embalou, mais e menos intensamente, no curso dos doze anos em que o grupo esteve em seu comando:

Foram incansáveis batalhas em que estivemos sempre à frente da luta, sempre defendendo os interesses dos trabalhadores e buscando avançar na consolidação da cidadania que nem sempre está ao alcance de todos. Foram inúmeras ações jurídicas, campanhas do carimbo, da PLR, contra a entrega do Sistema TELEBRÁS, a Campanha Nacional de Lutas, a Marcha pela Terra, o apoio a outros sindicatos – onde destacamos a greve de fome dos professores – e candidatos. Enfim, foram dias e noites envolvidos *com a*

luta e a esperança de ajudar a construir um mundo melhor, sem explorados e sem exploradores. (Ex-coordenadora geral do SINTTEL-PR entre 1995-98, em entrevista concedida no dia 03 de julho de 2002; grifos meus).

Por isso, não foram poucas as vezes em que representantes e representados estiveram à frente de passeatas, abaixo-assinados, movimentos e greves que não só reivindicavam aumento salarial e outras vantagens econômicas, como levavam às ruas o protesto e a indignação dos empregados em relação às situações de natureza eminentemente política.

Ilustram bem esse envolvimento os episódios das denúncias contra o Presidente Fernando Collor de Melo, em 1991 – no qual o sindicato foi pioneiro em levantar a bandeira do “Fora Collor”, mesmo sem a adesão (inicial) de seus tradicionais aliados: CUT e PT – e contra o Presidente da TELEPAR, Paulo Cordeiro, em 1992.

Com este ânimo, engajaram-se política e financeiramente nas eleições sindicais de grupos de oposição em vários estados, particularmente no SINTETEL de São Paulo, detentor da maior base de trabalhadores telefônicos do país e considerado o principal reduto da FENATTEL e do “conservadorismo pelego” da categoria. O insucesso da empreitada fez com que o movimento procurasse compensar a derrota pela ampliação do número de sindicatos filiados à FITTEL nas regiões Nordeste, Norte e Centro-Oeste do país, reduzindo a máquina operativa da FENATTEL ao mínimo denominador comum.

Desse modo, a Federação Interestadual solapava antigos postos-chave da Federação Nacional (exceto São Paulo, Alagoas, Mato Grosso, Santa Catarina, Acre, Rondônia, Roraima e Amapá) sendo reconhecida extraoficialmente pela TELEBRÁS como a interlocutora nacional dos interesses dos empregados telefônicos das estatais. E o SINTTEL-PR consolidava-se, em pouco tempo, como um dos mais combativos (ao lado dos sindicatos dos telefônicos da Bahia e de Pernambuco) e um dos mais representativos em número de sindicalizados (ao lado de Minas Gerais e Rio de Janeiro), dentro e fora da FITTEL. (TABELA 6).

TABELA 6 – POSIÇÃO DO SINTTEL-PR NO QUADRO DE SINDICATOS FILIADOS A FITTEL (1997-1998)

SINDICATO	Nº. DE SINDICALIZADOS	
	1997	1998
RJ	12.550	10.861
MG	8.400	6.550
PR	5.345	4.546
RS	4.317	3.524
DF	3.664	3.188
BA	3.198	2.276
PE	2.706	1.998
CE	2.241	2.047
GO/TO	1.847	1.576
PA	1.620	1.386
ES	1.583	1.483
MA	1.050	1.020
MS	920	701
AM	850	902
RN	800	776
PB	737	805
PI	709	570
SinTPq	630	502
SE	618	499

Fonte: A autora (2004), a partir de dados da FITTEL.

A partir da segunda metade da década de 1990, por exemplo, já ocupava a terceira posição em número de trabalhadores sindicalizados no quadro de sindicatos filiados à Federação Interestadual com os seus diretores exercendo significativas funções nas Secretarias Executivas de Política Sindical, de Imprensa e Divulgação, de Política de Telecomunicações e de Questões de Gênero e Raça do órgão.

Mas, uma vez no poder, as diretorias combinaram também luta política nos organismos intersindicais com filiação sindical em massa e contribuição mensal voluntárias, devolvendo o imposto sindical obrigatório a partir de 1990. Na concepção dos dirigentes da *Biqueira*, o fundamento de um sindicato cada vez mais forte residia, de um lado, em seu quadro de associados; e, de outro, na redefinição (democrática) de sua ligação com a base.

Por esta razão, argumentou o ex-coordenador geral entre 1987-93 (em entrevista concedida no dia 09 de outubro de 2002), “o sindicato abriu mão da cobrança do imposto sindical por entender que a luta dos trabalhadores deve ser mantida de forma espontânea e coletiva, sem imposição de qualquer natureza”, e vislumbrou no setor de comunicação um ponto fundamental da ação político-sindical.

Não é difícil enxergar neste horizonte um traço que, historicamente, marcava a trajetória do SINTTEL-PR desde o ano de 1972: o peso do conhecido “imposto

sindical” (nomenclatura alterada para “contribuição sindical” a partir de 1966) na arrecadação anual era significativamente menor em comparação com as demais fontes de receita. (TABELA 7).

TABELA 7 - PARTICIPAÇÃO DA RENDA SOCIAL, TRIBUTÁRIA E OUTRAS NA ARRECADAÇÃO DO SINTTEL-PR (1972-1990)

ANO \ RENDA	SOCIAL (mensalidades + reversão) %	TRIBUTÁRIA (contribuição sindical) %	OUTRAS (patrimonial + extraordinárias) %	TOTAL %
1972	Cr\$ 262.116,10 (cruzeiros) 76%	Cr\$ 48.939,90 (cruzeiros) 14%	Cr\$ 34.681,00 (cruzeiros) 10%	Cr\$ 345.737,00 (cruzeiros) 100%
1973	Cr\$ 297.679,94 (cruzeiros) 67%	Cr\$ 79.891,11 (cruzeiros) 18%	Cr\$ 64.298,18 (cruzeiros) 15%	Cr\$ 441.869,23 (cruzeiros) 100%
1982	Cr\$ 40.000.000 (cruzeiros) 50%	Cr\$ 12.000.000 (cruzeiros) 15%	Cr\$ 27.515.000 (cruzeiros) 35%	Cr\$ 79.515.000 (cruzeiros) 100%
1985	Cr\$ 538.626.054 (cruzeiros) 39%	Cr\$ 219.252.366 (cruzeiros) 15%	Cr\$ 637.768.055 (cruzeiros) 46%	Cr\$ 1.395.646.475 (cruzeiros) 100%
1989	NCz\$ 4.807.269,68 (cruzados novos) 29%	NCz\$ 2.049.000,01 (cruzados novos) 12%	NCz\$ 9.947.113,05 (cruzados novos) 59%	NCz\$ 16.803.382,74 (cruzados novos) 100%
1990	Cr\$ 6.443.790,53 (cruzeiros) 34%	Cr\$ 2.436.477,93 (cruzeiros) 13%	Cr\$ 10.147.376,80 (cruzeiros) 53%	Cr\$ 19.021.645,26 (cruzeiros) 100%

Fonte: A autora (2018), a partir de dados do SINTTEL-PR.

Os dados coletados e expostos na tabela merecem duas observações. A primeira diz respeito às lacunas temporais, tendo em vista a inexistência de registros completos das décadas de 1970, 1980 e 1990 nos Relatórios da Diretoria e do Conselho Fiscal do SINTTEL-PR. E a segunda refere-se às alterações monetárias ocorridas no país naqueles períodos, as quais foram reproduzidas de acordo com os relatórios contábeis do sindicato.

Dessa forma, e a título de esclarecimento, nos anos 1972 e 1973 (governo do general Médici) – pela Resolução nº. 144/70 em vigor – a moeda oficial era o cruzeiro, incluindo o centavo. Em 1982 e 1985 (governo do general Figueiredo), com a Lei 7.214/84, o cruzeiro permaneceu vigente, mas agora sem os centavos. Quatro anos depois, em 1989 (governo Sarney), a Medida Provisória Nº. 32/89, convertida na Lei 7.730/89, instituía o cruzado novo e restabelecia o centavo. E em 1990 (início

do governo Collor), a Lei 8.024 retomava à denominação cruzeiro como unidade do sistema monetário nacional, mantendo o centavo¹³⁶.

Para efeito de análise sobre o peso das fontes de renda na arrecadação anual do sindicato, utilizarei os percentuais correspondentes aos valores monetários indicados para demonstrar que, nos anos ali divulgados, a renda tributária oriunda da contribuição sindical (vulgo “imposto sindical”) não representava o principal recurso financeiro do SINTTEL-PR e jamais ultrapassou a renda social, proveniente das mensalidades dos associados sindicalizados e da taxa de reversão. Convém ressaltar, a exemplo de Magano (1982), que a contribuição sindical compõe a receita tributária por derivar de arrecadação estatal de tributos prefixados em lei, seja em caráter permanente ou não.

Vejamos, então. Nos anos 1972, 1973 e 1982, durante a ditadura militar no Brasil e no auge da prática política assistencial no SINTTEL-PR, a participação da renda social – mensalidades e taxa de reversão, esta última tornada fixa no sindicato desde meados da década de 1960 para a construção da sede própria – era absolutamente maior que as demais fontes, atingindo 76% em 1972 e 67% em 1973. Enquanto a renda tributária correspondia, respectivamente, a 14% e 18%.

Foi a partir de 1982, quando um grupo de empregados da TELEPAR contestou a cobrança da taxa de reversão e pressionou a diretoria do sindicato para a adoção do desconto uma única vez ao ano, que “outras” rendas (patrimonial e extraordinárias) advindas de bens e valores adquiridos, doações, multas e aplicações financeiras naquele momento cresceram (atingindo a fatia de 35% da receita) ao ponto de superar o percentual da contribuição sindical (15%) e se aproximar da renda social (50%).

O declínio da contribuição sindical foi registrado também nos anos 1989 (12%) e 1990 (13%), quando de modo inédito houve uma inversão na principal fonte de arrecadação do SINTTEL-PR: o campo “outras rendas” passou a representar mais de 50% da receita financeira do sindicato, colocando em segundo plano a renda social (sindicalizados) e em último lugar a renda tributária (“imposto”).

A mudança ocorreu graças ao papel político e econômico que o fundo de greve adquiriu nas gestões da *Biqueira de Aço*. Instituído formalmente em 1987, após a vitória nas eleições sindicais daquele ano, o fundo passou a desempenhar

¹³⁶ Disponível em: <https://www.ncnet.com.br/contabil/tabelas/histmonei.html>. Acesso: 21 dez. 2018.

um lugar de destaque no conjunto “outras” receitas arrecadadas. Em geral, o fundo de greve constitui um patrimônio dos trabalhadores, destinado a gerar uma reserva financeira para cobrir despesas de greve e descontos de dias parados. O valor do desconto extra (no SINTTEL-PR variava entre 1% e 2%) sobre o salário-base no período de greve era aprovado em assembleia geral de trabalhadores.

Portanto, independentemente da estratégia política hegemônica no sindicato – “prática assistencial de serviços” ou “sindicalismo de confronto” – o peso da contribuição sindical na receita geral do sindicato (nos anos indicados na tabela) se manteve abaixo da renda social durante a ditadura militar e de “outras rendas” e da “renda social” no período de redemocratização. Argumento que reforçou a determinação da maioria dos dirigentes da *Biqueira* para devolver o montante da contribuição sindical aos trabalhadores telefônicos.

O processo – ainda incipiente entre os sindicatos da própria CUT e da FITTEL – apresentou logo uma série de resistências por parte das empresas, as quais aludiam sobre a ilegalidade do procedimento para efetuar a solicitação. Diante de tais obstáculos, as diretorias iniciais resolveram receber o montante e devolver a cada trabalhador (associado e não associado) a quantia remetida. Somente em 1994, na TELEPAR, e em 1997, no SERCOMTEL, as empresas se comprometeram a não descontar os percentuais relativos ao sindicato (60%) e à Federação Interestadual (15%), repassando, exclusivamente, os valores da Confederação (5%) e do Ministério do Trabalho (20%).

Em contrapartida, a categoria era conclamada a discutir em assembleia formas voluntárias de contribuição para as campanhas salariais e para o fundo de greve (“outras rendas”). De um modo geral, face à ausência de cobrança compulsória, à disposição de luta das diretorias e ao teor dos acordos coletivos, cujos benefícios eram visíveis, os associados se sentiam inclinados a aprovar descontos anuais para o fortalecimento das conquistas:

Em determinado mês, a gente pedia uma contribuição de 1% do salário, levando para a assembleia aprovar ou não. E aí descontava de todos (sindicalizados ou não). Aí, nós tínhamos duas situações: quem era sindicalizado, comparecia à assembleia e votava; e quem não era sindicalizado, que podia mandar uma carta para o SINTTEL e se opor. Mas nós tínhamos um grau de não aceitação muito pequeno. Então, *era possível o sindicato sobreviver sem o imposto porque nós tínhamos um número muito alto de sindicalizados, que chegava a 90% da base.* (Ex-coordenadora geral do SINTTEL-PR entre 1995-98, em entrevista concedida no dia 10 de julho de 2002; grifos meus).

No lugar do “imposto”, o sindicato passou a praticar duas formas de arrecadação financeira direta: as mensalidades de 1,2% sobre o salário-base dos empregados associados da TELEPAR e da EMBRATEL, e de 1% para os do SERCOMTEL; e as taxas de reversão para sustentar os gastos com campanhas e lutas (renda social). Importante ressaltar que a entidade possuía também como fonte de renda *direta* as ações jurídicas ganhas para os empregados, por meio das quais recuperava os recursos usados para ajuizá-las; e, *indireta*, os ajustes incorporados aos salários dos associados, decorrentes das ações (“outras rendas”).

A categoria mantinha ainda um fundo de reserva (uma espécie de poupança constituída e gerida independentemente do sindicato), cuja finalidade era servir como um “fundo de auxílio mútuo” – conforme explicou o ex-coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1987-93, em entrevista no dia 08 de outubro de 2002 – em que a entidade se precava de futuras demissões ou retaliações em relação aos trabalhadores, por ocasião de greves ou movimentos de natureza coletiva.

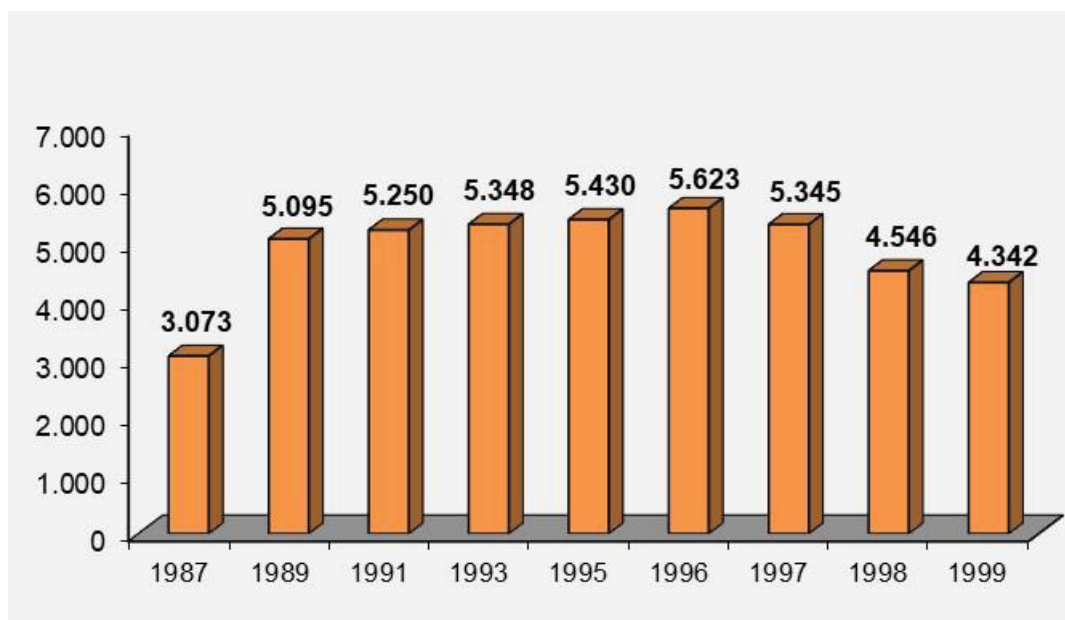
Por incidir sobre uma base relativamente homogênea, composta por empresas de economia mista, controladas pelo capital estatal, como a TELEPAR (com cerca de cinco mil trabalhadores), a EMBRATEL (perfazendo um total de 400 empregados na região) e o SERCOMTEL (totalizando cerca de mil empregados). Todas com um peso maior da mão de obra feminina e condições de trabalho típicas de grande empresa, as diretorias da *Biqueira* entre 1987 e 1998 entendiam ser crucial conquistar – segundo o depoimento do ex-coordenador geral – a “confiança dos associados” e a “filiação dos não associados”. Afinal, este era o pressuposto implícito para que a luta fosse bem-sucedida e o resultado adquirisse maior ressonância.

Diante de uma legislação restritiva e controladora, e dos mecanismos coercitivos das empresas, quanto maior fosse a adesão da base maiores as chances de multiplicar o poder de barganha dos empregados e garantir a unidade dos assalariados, a partir de interesses comuns. Predominava um sentimento e um raciocínio de que, embora permanecesse o princípio da unicidade, por meio do qual a legislação assegurava o monopólio da organização dos telefônicos ao sindicato, a coerção e a repressão, ali implícitas, podiam ser evitadas desde que o movimento demonstrasse força e unidade.

Nestes termos, combinou-se uma atuação sindical forte, um comando nacional unificado e um trabalho diário de contato nas empresas, cujo produto final

foi a adesão maciça (cerca de 90%) dos seis mil empregados telefônicos do setor estatal da TELEPAR, SERCOMTEL e EMBRATEL (GRÁFICO 4), e um vasto território privado com mais seis mil trabalhadores a ser sindicalizado.

GRÁFICO 4 – RELAÇÃO DE ASSOCIADOS AO SINTTEL-PR (1987-1999)



Fonte: A autora (2008), a partir de dados do SINTTEL-PR.

Os dados retratam 12 anos de gestão da *Biqueira de Aço* e mostram que, dois anos após assumirem a direção do SINTTEL-PR, houve um crescimento de 66% no número de filiados, passando de 3.073 (em 1987) para 5.095 (em 1989). A partir daí, e até 1997, o sindicato permaneceu com uma média de 5.348 associados, registrando uma das mais altas taxas de sindicalização do setor de telecomunicações (SINTTEL-PR, 1993-1998). No mesmo período, aponta Cardoso (2014), a taxa nacional de filiados aos sindicatos variava entre 21,9% (1989) – com um pico de 22,5% em 1992 – e 21% (1997).

Não sem razão, o período 1987-97 foi batizado como a “Era de Ouro” do SINTTEL paranaense em termos de filiados, receita, acordos coletivos, participação em assembleias e greves. Após 1997, o acelerado processo de desmonte jurídico do Sistema de Telecomunicações Brasileiro (STB) passou a alterar diretamente a relação intrasindical, conforme será abordado adiante, embora a filiação permanecesse bastante alta entre 1998 e 1999 (em média, 4.443 trabalhadores, representando cerca de 75% das empresas estatais).

Embora a superioridade do índice de filiação coubesse às empresas TELEPAR e SERCOMTEL (do município de Londrina), houve um crescimento expressivo de associados da EMBRATEL e da Fundação TELEPAR, e o desencadeamento de campanhas de sindicalização junto das telefonistas do setor privado. A partir de 1990, já era fato o Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) com a rede hoteleira de Foz do Iguaçu e a filiação das telefonistas da Copel, Companhia Metropolitana, ORBRAN, TELETUR, Gazeta do Povo, Banco de Crédito Nacional, COCAP e RODOMAR. Empresas que abrigavam, em seus quadros, um importante contingente de telefonistas.

Mesmo tratando-se, a princípio, de um número pequeno de sindicalizados, a inserção entre os operadores de mesas telefônicas das redes hoteleira, bancária e das empresas de rádio táxi, por exemplo, significava garantir a representação e a unificação dos interesses e dos direitos de uma das maiores bases de trabalhadores do Paraná. Isto os levou a dar entrada em um histórico dissídio das telefonistas do Estado do Paraná (cujo desfecho na Justiça ocorreu apenas em 2006), para que o SINTTEL viesse a ser reconhecido como o sindicato da categoria, sendo, portanto, a entidade apta a realizar acordos e filiações.

Reparem que, junto das estratégias negociais e de confronto com os “patrões”, conviveram os (velhos) mecanismos assegurados por lei, envolvendo as esferas governamentais. A aparente ambiguidade era pouco perceptível, pois, para os dois ex-coordenadores entrevistados que estiveram à frente do sindicato nas gestões da *Biqueira*, o que estava em jogo, de fato, era a “vontade política” para dinamizar a representação do SINTTEL-PR e reunir, sob o mesmo teto sindical, os empregados do ramo das telecomunicações.

Tais ações resultaram na extensão da base de representação do sindicato dentro do segmento mais tradicional do setor de telecomunicações: as telefonistas. E resultaram também na recomposição da renda social do SINTTEL-PR, entre 1995 e 1998, com a participação ampliada dos empregados da EMBRATEL e da Fundação TELEPAR na receita. (TABELA 8).

TABELA 8 – COMPOSIÇÃO DA RENDA SOCIAL DO SINTTEL-PR POR EMPRESA (1995-1998)

EMPRESA	1995	1996	1997	1998
TELEPAR	R\$ 421.182,42	R\$ 840.326,50	R\$ 853.980,22	R\$ 616.802,04
SERCOMTEL	R\$ 72.817,65	R\$ 93.727,85	R\$ 109.123,07	R\$ 98.924,67
EMBRATEL	R\$ 33.429,80	R\$ 72.683,95	R\$ 70.370,71	R\$ 53.090,91
FUNDAÇÃO TELEPAR	R\$ 9.536,90	R\$ 15.994,39	R\$ 12.626,94	R\$ 8.377,74
TOTAL	R\$ 536.966,77	R\$ 1.022.732,69	R\$ 1.046.100,94	R\$ 777.195,36

Fonte: A autora (2008), a partir de dados do SINTTEL-PR.

A renda social corresponde à receita obtida pelo pagamento das mensalidades e taxas de reversão da categoria representada. Tomando como base a média dos valores dos quatro anos indicados, aproximadamente 81% da renda social do sindicato era proveniente dos empregados da TELEPAR; 11% do SERCOMTEL; 6,8% da EMBRATEL; e 1,2% da Fundação TELEPAR.

Mas, para além dos percentuais de participação de cada empresa na renda social do SINTTEL-PR, os números revelam muito mais: o salto quantitativo da arrecadação nos anos 1995, 1996 e 1997. Período do primeiro mandato do presidente Fernando Henrique Cardoso (1994-1998), quando a proposta privatista do setor de telecomunicações ganhou fôlego jurídico e político dentro e fora do país.

No cenário internacional, a década de 1990 caracterizou-se, segundo Dantas (1996), pela difusão do modelo fragmentário de redes de serviços para atender segmentos ou nichos de mercado diferenciados¹³⁷. Por esse motivo, e a despeito das especificidades de cada processo, a privatização de grandes sistemas públicos ou privados de telecomunicações tornou-se funcional ao novo modelo. E um dos marcos desse período foi a despublicização da companhia telefônica *British Telecom*.

No Brasil, desde o início da última década do século XX, os governos Collor (1990-92) e Itamar Franco (1992-94), que o substituiu após a renúncia decorrente do *impeachment*¹³⁸, já haviam assumido o compromisso de promover privatizações e liberalização econômica para reduzir o déficit do Estado, alinhados com o ideário do

¹³⁷ Para uma análise detalhada desse processo, ver: DANTAS, Marcos. **A lógica do capital-informação**: a fragmentação dos monopólios e a monopolização dos fragmentos num mundo de comunicações globais. Rio de Janeiro: Contraponto, 1996.

¹³⁸ Para um exame crítico da literatura a respeito do *impeachment* do presidente Fernando Collor de Melo, em 1992, ver: SALLUM JR., Brasílio; CASARÕES, Guilherme Stolle Paixão e. *Impeachment do presidente Collor: a literatura e o processo*. **Lua Nova**, São Paulo, 82: 203-212, 2011. Disponível em: www.scielo.br/pdf/ln/n82/a08n82.pdf. Acesso em: 03 jan. 2019.

Consenso de Washington. No setor de telecomunicações, crescia a passos largos a incerteza quanto à quebra do monopólio e a consequente privatização das empresas estatais.

Devo salientar, no entanto, que esse processo não paralisou os investimentos governamentais. Pelo contrário. De acordo com Pereira Filho (2002), a expansão do sistema de troncos digitais e de fibra ótica atingia 73% da rede de telefonia ao final do governo Itamar Franco. Na avaliação do ex-coordenador geral do SINTTEL-PR do período 1987-93, em entrevista no dia 09 de outubro de 2002, a estratégia visava “preparar o campo para as privatizações”.

Nesse sentido, o ano de 1995 foi paradigmático. Enquanto eram viabilizadas (e anunciadas largamente pela imprensa) obras de construção de cabos submarinos, transmissão de TV a cabo, lançamento de satélite doméstico e cobertura de telefonia via DDD para mais de 4 mil e 600 localidades do país (PEREIRA FILHO, 2002); o novo presidente da República – Fernando Henrique Cardoso – reafirmava a proposta de revisão constitucional de setores estratégicos, especialmente de combustíveis e telecomunicações.

A década neoliberal no Brasil, iniciada no curto governo de Fernando Collor de Melo (1990-92), conhecia, enfim, a sua face mais concreta. E, assim, a flexibilização dos serviços de telecomunicações apresentada pelo governo FHC, por meio da Emenda Constitucional nº. 8 de 1995, foi aprovada no Congresso. A partir de 1996, e se estendendo até o ano de 1997, o faturamento da renda social do SINTTEL-PR – mostrado na tabela 8 – passou a refletir a ação política conjunta entre representantes e representados para evitar a transferência das empresas públicas ao setor privado.

“Ainda estavam vivas na memória da maioria dos empregados – nas palavras do ex-coordenador geral do sindicato entre 1987-93 (em entrevista concedida no dia 09 de outubro de 2002) – as lutas e as conquistas dos anos anteriores”.

Os anos dos grandes acordos, da participação em massa, das frequentes paralisações de advertência por 24 horas, das longas greves – como as de 1987 na TELEPAR e na EMBRATEL; a dos “14 dias” em 1989, também na TELEPAR; e a de “28 dias” ocorrida em 1990, em 12 estados – e das assembleias abarrotadas, que chegavam a reunir em Curitiba mais de mil empregados no campo do Atlético, no

Clube Operário, nas ruínas de São Francisco, em frente do sindicato e dos portões das empresas.

As atas das Assembleias de Trabalhadores da TELEPAR e da EMBRATEL registravam altos índices de participação da categoria tendo, em média, cerca de 200 empregados por assembleia. Entre os anos de 1987-93, por exemplo, nas campanhas salariais estiveram presentes: 896 empregados, em 1987; 1.011, em 1988; 1.252, no ano de 1989; 1.378, em 1990; 1.034, em 1991; 987, em 1992; 1.056, em 1993. (SINTTEL-PR, 1987-2008).

Diante do alto grau de participação da categoria nas campanhas e assembleias e da necessidade de intensificar os esforços contra a privatização, em 1993 a diretoria do SINTTEL-PR encomendou a um instituto paranaense uma pesquisa de opinião para conhecer o perfil e as percepções da categoria telefônica sobre o cenário político do setor e do sindicato. O questionário, contendo 29 perguntas, abrangeu temas da agenda nacional (privatização e terceirização) e da atuação sindical da *Biqueira*, sendo aplicado a 223 empregados da TELEPAR, do SERCOMTEL e da EMBRATEL. (SINTTEL-PR, 1993).

Na entrevista concedida no dia 09 de outubro de 2002, o ex-coordenador geral do período 1987-93 relatou que a pesquisa trouxe elementos cruciais para avaliar como os trabalhadores enxergavam, de um lado, a política do governo no último ano do mandato do presidente Itamar Franco e a gestão das empresas de telecomunicações paranaenses; e, de outro, a política sindical (pautas de reivindicações, comunicação jornalística, cursos de formação, desempenho dos dirigentes, grau de confiança nas instituições) e a possível eleição de representantes do SINTTEL-PR para cargos políticos.

Apesar de alguns membros da diretoria executiva do sindicato não concordarem com a realização da pesquisa, o relatório final apresentou uma rica radiografia geral e específica – por região, empresa e estratificação por função – da temperatura política dos trabalhadores, a qual subsidiou boa parte das estratégias dos anos seguintes. Destaco duas destas. O engajamento total da diretoria para impedir a privatização das telecomunicações no Brasil, sustentada no apoio de 66,8% da categoria pesquisada. E o endosso à política desenvolvida pelos dirigentes do sindicato a partir da avaliação positiva de 60,8% dos empregados da TELEPAR, do SERCOMTEL e da EMBRATEL, que a classificavam como “ótima” e “boa”. (SINTTEL-PR, 1993).

Os trabalhadores das três empresas, que se encontravam neste grupo de apoio, expressaram a confiança nos representantes do SINTTEL-PR, afirmando que a gestão da *Biqueira* (1987-1993) era:

[...] “realista”, “coerente”, “atuante” e “batalhadora”; “melhor”, “mais funcional” e “mais desenvolvida de instrução que a anterior”; “mudou os conceitos que os funcionários tinham”; “tá agindo e suprimindo as necessidades”; “ele faz a parte dele”; “sempre presente e atento às atividades da empresa e do presidente [TELEPAR]”; “já conseguiu muita coisa para nós” [SERCOMTEL]; “há integração e agora está dando apoio também para nós” [EMBRATEL]. (SINTTEL-PR, 1993).

Todavia, o relatório da Pesquisa SINTTEL-PR (1993) também apontou que “parte pouco significativa dos telefônicos” registrou algumas ressalvas a serem consideradas como “alertas” para os dirigentes. Em particular sobre a relação sindicato-partidos políticos: “[...] só não é ótimo porque tem envolvimento com partidos políticos, como o PT”; “saem um pouco do sindicato e viram políticos”; “tem que ser político, mas não partidário como o PT”.

Opiniões que não reduziram o ímpeto dos dirigentes para ampliar o leque de atuação política, inclusive a partidária, conforme assinalou o ex-coordenador geral do sindicato entre 1987-93, em entrevista no dia 09 de outubro de 2002. Tampouco alterou substantivamente a participação dos trabalhadores nas assembleias. Nos anos seguintes, o sindicato conseguiu manter uma média aproximada de 360 trabalhadores nas assembleias extraordinárias, especialmente na fase de luta contra a privatização, atingindo picos de participação isolada em 1996, 1997 e 1998 de 673, 519 e 342 empregados, respectivamente. (SINTTEL-PR, 1987-2008).

O mesmo não ocorreu nos movimentos grevistas. Foram sete greves, entre 1987 e 1993 (além das quatro greves gerais organizadas pela CUT, na mesma fase), contra apenas três, de 1993 a 1999, sendo que, dentre estas últimas, somente uma ocorreu após 1995 – a greve das telefonistas de Foz do Iguaçu, em 1997 – com paralisação parcial de dois dias. (SINTTEL-PR, 1993-98).

Procuravam, com esta postura, a edificação de um tipo de “influência tácita” dentro da base, que viesse a consolidar um campo maior de influência do que a reconhecida pela contratação legal. Ou seja, àquela que, segundo Bresciani (1994, p. 197), “embora não assinada entre as partes é de fato praticada”.

E este passo pressupunha um investimento em formas de comunicação direta entre a base e o sindicato, por meio do qual se via, como imprescindível, tanto

a representação sindical nos locais de trabalho (as chamadas OLTs, Organizações nos Locais de Trabalho) quanto à criação de um Departamento de Imprensa e Divulgação com profissionais especializados – jornalistas e agências de publicidade – e com recursos e equipamentos:

Uma das coisas que a gente aprendeu com o Vito Giannotti, nas vezes que ele veio aqui para dar curso de formação sindical, foi *o que pode prejudicar o sindicato: a falta de comunicação, o número de saída e de entrada de filiados e a sua faixa etária*. Pra nós, *a comunicação fez a diferença* porque um sindicato, que antes só passava um panfleto pra dizer quanto que a gente ia receber no dia 01 de janeiro, e você passa a ter um sindicato que tem jornal, que tem panfleto três vezes por semana, que os diretores estavam todo dia panfleteando na porta da empresa, falando tudo. (...) Nós abrimos o sindicato e essa mudança toda chamou àquelas pessoas que não eram sindicalizadas para se sindicalizar. Fizemos uma campanha muito grande com um material bem escrito, na linguagem do trabalhador. Mas nós fomos aos poucos, só depois de um ano que a gente já estava falando mal do presidente da empresa, do Jaime Lerner, do Prefeito. E quando chega 1988, depois da greve da EMBRATEL, aí foi o momento máximo pra gente, porque a categoria já aceitava, os que não gostavam do presidente passaram a gostar e aonde a gente ia as pessoas queriam saber como é que estavam as coisas. (Ex-coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1987-93, em entrevista concedida no dia 08 de outubro de 2002; grifos meus).

Pelo depoimento do ex-coordenador geral, diferentemente das gestões anteriores, quando a sindicalização refletia o patrimônio assistencial do sindicato, aqui a propensão à sindicalização estava diretamente vinculada ao seu potencial combativo e comunicacional. E foi com este entendimento que as diretorias da *Biqueira* orientaram a própria atuação, reservando a maior parte da verba para a Secretaria de Imprensa e Divulgação.

Pelos Relatórios da Diretoria do SINTTEL-PR, entre 1987 e 1991, por exemplo, os gastos com a Secretaria de Imprensa e Divulgação subiram de 275.567,39 cruzados para 428.499,30 cruzados. Em segundo lugar, ficou a Secretaria de Formação Sindical, cujas verbas passaram de 236.532,06 cruzados para 365.399,07 cruzados.

Ao final dos doze anos de gestão, o departamento já contava com três jornalistas – dois em Curitiba e um em Londrina – e um chargista terceirizado. Em termos materiais, destinou três computadores para uso exclusivo da imprensa, montou estúdio de rádio digital com 14 canais e gráfica com capacidade para rodar qualquer informativo em formato duplo ofício. Também adquiriu uma rádio

comunitária, *notebook* para cobertura de congressos, telefones celulares, máquina fotográfica e caminhão de som. (SINTTEL-PR, 1993-1998).

Todo esse aparato fazia parte daquilo que os sindicalistas entendiam como sendo a “comunicação de um sindicato” ou, na definição de Giannotti (1987, p. 42), de “um mosaico, onde cada instrumento é uma das pedras que formará a imagem completa”. Com essa estratégia buscavam nutrir a “consciência de classe” da categoria telefônica no Paraná, adicionando à comunicação direta com os trabalhadores a comunicação mediada pelos diversos veículos.

Progressivamente até 1999, conforme registram as atas de reuniões da diretoria, o sindicato passou a contar com os jornais “Biqueira de Aço” – tabloide mensal com oito páginas – e “Biqueiraço” – tabloide semanal de duas a quatro páginas; com os boletins “Biqueira Fax” e “Biqueira-Net”, ambos com resumos das matérias dos periódicos enviados por fax e por *e-mail*, respectivamente; e o “Rádio-Caminhão”, utilizado para a convocação de reuniões e assembleias e para atos públicos. O sindicato também mantinha uma página na internet para acesso às informações jornalísticas e a documentos de interesse dos trabalhadores.

O “Rádio-Caminhão” e o Boletim “Biqueira-Net” passaram a ser utilizados, regularmente, a partir do final de 1997, quando o SINTTEL-PR estruturou o estúdio de rádio e contratou um segundo jornalista para Curitiba. Até então, de acordo com Ferraz (2000), a produção dos veículos de comunicação de circulação estadual – com exceção de Londrina, com um jornalista específico – era realizada por um jornalista da capital.

O discurso com relação às empresas, governos e legislação, publicados nos órgãos informativos criados pelos dirigentes, caracterizavam-se por aquilo que dentro e fora do sindicato era conhecido como “radicalização”. Esse tipo de concepção, muito recorrente durante os primórdios do “novo sindicalismo” do SINTTEL-PR, foi de extrema relevância para a constituição de sua identidade, tornando-se a marca mais conhecida e duradoura da história do sindicato.

Segundo os dois ex-coordenadores do sindicato desse período (1987-93; 1995-98), entrevistados em 2002, foi com esta fórmula, por exemplo, que a *Biqueira de Aço* abriu espaço – mesmo sob o arcabouço institucional e legal que consagrara a negociação centralizada – para uma atuação sublinhada pela multiplicação de temas vinculados às condições específicas e aos locais em que o trabalho era exercido, e para o experimento de novos formatos de assembleias e de decisões.

Com efeito, nada indicou que a convivência entre princípios aparentemente divergentes tivesse significado a vitória de um sobre o outro, seja com a transformação radical do sistema de relações trabalhistas delineado na CLT, seja com a reafirmação contra o modo de condução da política sindical. O que houve, na realidade, parece ter sido a gestação de um amálgama entre negociação coletiva e barganha política; descentralização institucional-administrativa e centralização negocial; reiteração do intervencionismo estatal com extensão dos espaços de confronto; e entendimento entre empregados e empregadores por meio da representação sindical.

De qualquer modo, voltando-se para o local de trabalho para organizar a categoria e horizontalizar a representação, os dirigentes do SINTTEL-PR na época da *Biqueira* produziram uma tal ampliação nas pautas de reivindicação das negociações coletivas, que as demandas passaram a incluir novos direitos. Como já foi previamente dito, na história das telecomunicações, os dirigentes sempre tiveram que negociar, ao mesmo tempo e em diversos níveis, com uma complexa rede de atores governamentais.

Embora, na prática, existisse uma convergência de interesses traduzida em uma negociação centralizada, formalmente nunca houve um contrato coletivo abrangendo o conjunto da categoria no país. Em regra, a remuneração era unificada para todas as empresas em um entendimento realizado, diretamente em Brasília, entre uma comissão de diretores dos sindicatos representados pela Federação Interestadual (FITTEL) e a diretoria da TELEBRÁS. Nos estados, o processo fixava cláusulas ditas “regionais”, monitoradas de perto por ambos os órgãos.

Tal procedimento orientou por um longo período as ações que efetivaram a conquista de um rol de benefícios (ANEXO 1) que, nos anos 1980, incluía um conjunto extenso de 60 cláusulas, sendo a maioria delas de cunho econômico: anuênio de 1% do salário; gratificação de férias de 70% da remuneração mensal; gratificação para dirigir veículos das empresas para empregados não motoristas; indenização de aposentadoria; adiantamentos quinzenal, de férias e do 13º salário; horas extraordinárias; remuneração adicional de férias; complementação de auxílio doença; e licença remunerada, entre outros.

Se, até as negociações imediatamente anteriores ao “Plano Real”¹³⁹ de 1993, além da manutenção do poder aquisitivo e da maioria das cláusulas já negociadas, a categoria conseguiu extrair também um aumento (real) de produtividade, a situação se modificou bastante do primeiro governo Fernando Henrique Cardoso (1994-98) em diante.

Ao assumir a presidência da República, em 1994, o governo FHC intensificou o processo de estabilização econômico-financeira (por meio do Plano Real) acompanhado agora do processo de estabilização das relações de trabalho. Na agenda neoliberal em curso, era preciso compatibilizar as exigências de racionalização produtiva das empresas com medidas de integração capital e trabalho pela via da flexibilização¹⁴⁰.

Como medida inicial, efetuou-se, então, a retirada da produtividade dos acordos, substituindo-a pela negociação sobre a Participação nos Lucros ou Resultados das empresas (PLR). Embora regulamentada pela Medida Provisória (MP) 794 de 1994 (com inúmeras reedições até 2001), a primeira referência à Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) das empresas aparece no art. 7º., inciso XI, da Constituição Federal de 1988. Mas, antes disso, a Constituição Federal de 1946 já abordava a Participação nos Lucros (PL) das empresas no art. 157, inciso IV.

Com a PLR, o trabalhador teria a possibilidade de uma remuneração variável negociada previamente, a partir de critérios como índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa, programas de metas, resultados e cumprimento de prazos¹⁴¹. Apesar de reconhecida, sob o ponto de vista legal, como

¹³⁹ Em 1993, último ano do mandato do presidente Itamar Franco e após seguidos planos econômicos fracassados – Cruzado (1986), Bresser (1987), Verão (1989), Collor I (1990) e Collor II (1991) – de controle da inflação brasileira, foi formulado pelo economista Gustavo Franco da equipe do então ministro da Fazenda Fernando Henrique Cardoso, o Plano Real. Tratava-se de uma estratégia de estabilização de preços apoiada na adoção de um novo padrão monetário (o real) e de sucessivas fases de ajuste. O plano vigorou de maio de 1993 a janeiro de 1999, sendo bem-sucedido quanto à redução do processo inflacionário brasileiro e à estabilidade de preços. Por outro lado, o plano registrou efeitos negativos como o baixo crescimento econômico, a queda do rendimento médio do trabalhador e o aumento da dependência externa. Para uma análise integrada do Plano Real, ver: GIAMBIAGI, et. al. (org.) **Economia Brasileira Contemporânea: 1945-2010**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

¹⁴⁰ A esse respeito, ver: DEDECCA, Claudio S. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho do capitalismo avançado. In: OLIVEIRA, Carlos E. B.; MATTOSO, João E. L. (Orgs.). **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.

¹⁴¹ Sobre a PLR nas relações de trabalho brasileiras, ver: WOOD JR., T.; PEREIRA FILHO, V. P. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1996.

um acordo coletivo de trabalho, até a MP nº 1.539-34 de 1997, não estava garantida a participação da entidade sindical no ato da negociação.

Do ponto de vista ideológico, os dirigentes do SINTTEL-PR e dos demais sindicatos vinculados à FITTEL posicionavam-se contrários ao pagamento da PLR. Alegavam como pontos críticos do programa, segundo o ex-coordenador geral do período 1987-93 (em entrevista no dia 09 de outubro de 2002): a não incorporação do ganho no salário, a indefinição na lei do conceito de lucro e resultados para fins de participação dos empregados, a falta de transparência da contabilidade das empresas, a dificuldade de fiscalização dos dados financeiros e, pior, a produtividade do trabalho condicionada à gestão da empresa.

Mas, na eminência da extinção do referido item, o tema se impôs como necessidade para preencher o vácuo deixado, embora nem sempre tivesse sido uma inclusão tão automática como as autoridades queriam fazer crer.

Logo vieram, de um lado, as perdas residuais nos reajustes de salários e dos valores referentes aos benefícios ticket-refeição/alimentação e cesta básica, e alterações no pagamento dos anuênios. Carvalho Neto (2001, p. 144) ressalta que, “após o Plano Real, as perdas ocorridas nos reajustes salariais em 1996/97 e 1997/98 foram respectivamente de 0,79% e 1,36%; e, nos valores dos tickets e da cesta básica, em 5,44%”. Por sua vez, observa o autor, o anuênio foi mantido apenas para os empregados admitidos até 30/11/96. Para os contratados após essa decisão, concedia-se um quinquênio correspondente a 5% do salário nominal e estabelecia-se um período de carência de cinco anos para que eles pudessem receber o adicional.

Determinações que apontavam, de um lado, para uma tendência de declínio nos rendimentos e de divisão no interior da base: os admitidos até 1996, com mais direitos; e os recém-ingressantes, com menos direitos. E, de outro, a liberação da TELEBRÁS para que as “teles” negociassem (ainda que dentro de padrões orçamentários limitados pelo governo federal), de forma descentralizada, um número maior de itens. Decisão que implicava a emergência de visíveis diferenciações nos valores, temas e vantagens adquiridos por cada estado.

Configurava-se, assim, uma política de dispersão da unidade construída sob os auspícios da Federação Interestadual (FITTEL), que tornava cada acordo coletivo firmado refém (quase que exclusivamente) da capacidade estratégica de pressão e

de mobilização de seus respectivos sindicatos. Não por acaso, entre 1992 e 1998, houvera poucos avanços em torno dos benefícios, da saúde e da segurança do trabalhador, das inovações tecnológicas e organizacionais, e da rotatividade e indenização nas demissões. No campo da saúde e da segurança no trabalho, foi significativo, porém, a inserção da cláusula que assegurou a readaptação dos portadores de Lesão por Esforços Repetitivos (LER) e a priorização de medidas de proteção coletiva, conquistas perdidas, por exemplo, pelos Metalúrgicos do ABCD e inexistentes nas categorias bancária e química, como aponta Carvalho Neto (2001).

Mas, no balanço dos anos 1990, talvez a questão com maior efeito sobre os empregados telefônicos de todo o país tenha sido a redução da jornada de trabalho (sem redução de salário) dos atendentes com fones de ouvido, operadores que, como as telefonistas, estavam sujeitos à jornada especial devido a riscos à saúde. Após uma década de resistência das “teles”, a diminuição de 40 para 36 horas semanais tornava-se realidade. Conquista que, no Acordo Coletivo de 1994/95, definiu uma nova redução para 30 horas semanais aos trabalhadores concentrados nas áreas de atendimento a assinantes e, para 36 horas, aos que exerciam funções de atendentes comerciais e administrativos.

Nas negociações sobre a reestruturação produtiva – depois da introdução (e manutenção nos contratos subsequentes) da cláusula sobre requalificação e realocação dos atingidos pelas novas tecnologias, no acordo de 1989 – o SINTTEL do Paraná não conseguiu avançar mais, pois os representantes empresariais entendiam que a adoção de programas como a Qualidade Total, os Círculos de Qualidade, a Reengenharia e a Administração de Processos eram prerrogativas gerenciais. Por sua vez, os dirigentes da *Biqueira* admitiram que o empenho na luta contra a privatização tornou a problemática das inovações tecnológicas e organizacionais secundária:

Como tínhamos priorizado a campanha nacional contra a privatização, principalmente durante o governo Collor e durante a revisão constitucional que abriu o setor, de 1995 pra frente, foi difícil acompanhar com a mesma atenção as mudanças nas empresas. Mas a gente estava de olho, tanto que conseguimos manter até 1998 a cláusula da automação, capacitação e realocação funcional nos acordos coletivos, mesmo com o aumento da digitalização na TELEPAR, que ia precisando de quatro vezes menos empregados para operar uma central com muito mais assinantes. (Ex-coordenadora geral do SINTTEL-PR entre 1995-98, em entrevista concedida no dia 10 de julho de 2002).

Situação similar também ocorrera com a substituição de mão de obra, a rotatividade e a discriminação, itens presentes apenas nos acordos firmados no final da década de 1980, e com a cláusula “isonomia de tratamento”, materializada unicamente no acordo de 1994/95. Mas, no tocante aos anos pré-privatização, é preciso salientar que os trabalhadores em telecomunicações não sofreram com demissões em massa – como os funcionários do Banco do Brasil e os petroleiros – tampouco foram abatidos por perdas salariais relevantes. Na análise de Dedecca (1998, p. 169), entre os anos 1970 e 1980:

A maior proteção da economia brasileira em relação aos efeitos produzidos por um contexto econômico internacional marcado por uma exacerbada instabilidade e por mudanças tecnológicas importantes, traduziu-se, também, em um processo de reorganização produtiva mais lento, que acabou protegendo o emprego industrial.

Acrescente-se a isso o fato de que, no caso específico do SINTTEL-PR, na década de 1990, as diretorias da *Biqueira* oficializaram benefícios como auxílio à educação, adicional noturno, sobreaviso, abono indenizatório no Plano de Cargos e Salários estabelecido em dezembro de 1992, salário mínimo profissional de engenheiro, programa de assistência à saúde prestado pela Fundação TELEPAR, programa materno-infantil de assistência pré-escolar e ampliação do número de dirigentes dispensados (com remuneração garantida pelas empresas) para a atividade sindical. (SINTTEL-PR, 1990-98).

Quanto a este último ponto, diferentemente dos demais sindicatos da categoria no país, a cada acordo assinado com a TELEPAR, com o SERCOMTEL e com a rede hoteleira de Foz do Iguaçu, a coordenação conseguia um aumento progressivo do contingente de diretores liberados em tempo integral, passando de cinco, em 1989, para doze, em 1996. Desse total, nove pertenciam aos quadros da TELEPAR (sendo cinco com ônus para a empresa e quatro mantidos pelo sindicato), dois remunerados pelo SERCOMTEL e uma telefonista pelo Hotel Kaiser, de Foz do Iguaçu. (SINTTEL-PR, 1993-98).

Além disso, adotou-se a prática de o sindicato custear a liberação de dirigentes do colegiado e da base em tempo parcial – de no máximo 15 dias/mês – para a organização de seminários, cursos e reuniões. Estratégia que permitiu a formação e qualificação de sindicalistas durante os doze anos em que a *Biqueira de Aço* permaneceu na direção do SINTTEL.

Mas, nos acordos de 1988-98 com a TELEPAR, antes da (re)privatização do sistema, um outro dado que também chamou a atenção dizia respeito ao compromisso periódico assumido, tanto pelo sindicato quanto pela empresa, de se reunirem para discutir as questões levantadas pelos trabalhadores em relação à empresa.

Por meio do mesmo instrumento legal chamado “Comitê de Conciliação”, criado em 1970 e atualizado a partir de 1988, as quatro gestões da *Biqueira* deram prosseguimento a um processo negocial permanente, em que dois representantes do sindicato e dois representantes da empresa mantinham, a cada semana, um canal de comunicação aberto “para apurar e definir conflitos com normas, de natureza legal, de acordos coletivos ou, ainda, de práticas estabelecidas pela TELEPAR” (ex-coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1987-93, em entrevista concedida no dia 09 de outubro de 2002).

Os procedimentos originais para o funcionamento do “Comitê de Conciliação” foram alterados, principalmente, em relação à estrutura administrativa, eliminando-se o voto de minerva concedido ao presidente da empresa, quando em caso de empate nos julgamentos em pauta.

Os “SINTTÉIS”, de um modo geral, também garantiram em acordo a realização de eleições para trabalhador-membro do conselho curador da SISTEL (Fundação de Seguridade Social do setor) e para as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), cujos representantes adquiriram estabilidade legal no emprego por três anos, ou seja, no período do mandato sindical.

E, dentro da linha do “sindicato cidadão”¹⁴², instituída (inter)nacionalmente nos anos 1990, o sindicato criou um departamento para os aposentados, no sentido de mobilizá-los em torno das reformas na legislação previdenciária e de estimulá-los a entrar com ações na justiça para pagamentos de suplementação salarial pelo fundo de pensão do setor. (SINTTEL-PR, 1993-98).

A concepção de “sindicato cidadão” refere-se a uma estratégia de atuação na comunidade e na sociedade, em que os sindicatos se viam engajados em campanhas de interesse geral como o combate à fome e a prevenção da AIDS. Este modelo, na concepção da CUT, buscava quebrar o isolamento causado pelo corporativismo e estabelecer alianças com outros movimentos sociais. Nesse

¹⁴² Para uma discussão ampliada do tema, confira: VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. **Sindicalismo e democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão**. São Paulo: Annablume, 2011.

sentido, a pauta sindical cutista foi agregando demandas de “cidadania” oriundas de políticas de qualificação profissional aos trabalhadores, participação em fóruns tripartites, políticas públicas dos sem-terra, dos sem moradia, entre outras. (RODRIGUES; SANTANA, 2010).

No âmbito do SINTTEL-PR, apesar dos avanços para o contexto estadual (e nacional) da categoria, as práticas com as quais se firmaram os dirigentes da *Biqueira* colidiram nos campos intra e intersindicais. A transformação da estrutura sindical cedeu espaço a um certo acomodamento e coexistência dentro da própria CUT e da FITTEL, e a organização nos locais de trabalho não se espalhou como o esperado, permanecendo uma experiência restrita.

Nunca é demais ressaltar que esse processo encontrou resistência tenaz dos empregadores (públicos e privados), para os quais a anexação da empresa ao território manifesto dos conflitos classistas correspondia à vitória, dentro dos marcos sindicais, de uma “força criadora de direitos” à revelia do espírito legislativo que os moldou.

Especialmente no pós-1994, o discurso “radicalizado da Biqueira” se viu isolado em seu berço cutista que, desde o IV Congresso Nacional realizado três anos antes, havia selado um processo descrito por Rodrigues (1997, p. 131) como “a passagem da confrontação à cooperação conflitiva”. A própria greve que antes estava posta como fato sempre imediato na quebra da intransigência patronal, e que distanciara o “novo” do “velho” sindicalismo de colaboração de classe do pré-1987, passou a ser, segundo os preceitos da corrente majoritária “Articulação Sindical” da CUT, revista e repensada.

A certa altura, os representantes da “Articulação” no Paraná chegaram a cunhar a expressão “sindicalha” – conforme relato da ex-coordenadora geral do SINTTEL-PR do período 1995-98 (em entrevista no dia 16 de julho de 2002) – para nomear, pejorativamente, os sindicalistas da *Biqueira de Aço* que valorizavam a luta reivindicativa na base como meio eficiente à afirmação do movimento sindical e encontravam, nas greves gerais de protesto, os instrumentos de ação mais adequados ao movimento sindical.

O embate entre esses dois modelos de atuação sindical remete ao que Offe (1984) definiu como uma “polaridade” entre realizar a disputa com segmentos da classe dominante dentro do nível puramente econômico – melhoria dos bens

materiais e culturais – ou persistir em um confronto, que aliasse a disputa do nível econômico, com uma disputa no campo realmente político.

Esta cisão no interior da Central e da Federação dos Trabalhadores Telefônicos foi absorvida também pelo sindicato, que passou a contar em suas fileiras diretas com um número incontestado de dirigentes identificados com as orientações hegemônicas do grupo “Articulação Sindical”. Do mesmo modo como ocorreu por ocasião do Congresso Nacional da CUT, a terceira e quarta gestões da *Biqueira* (1993-1996; 1996-1999) tiveram que enfrentar resistências internas às suas práticas sindicais históricas.

Nós passamos um período no SINTTEL, em que as divergências políticas começaram a aparecer e prejudicar o trabalho. Isso porque quando você está de olho num objetivo e há diferentes formas de chegar até ele, beleza, vamos sentar, vamos discutir e se você ganhar ou eu ganhar, isso é dialético, mas o objetivo está lá. Agora, quando o objetivo muda, não adianta mais você discutir porque aí muda o conteúdo. Por exemplo: *princípio é uma coisa que você não discute*. Quando você começa a discutir princípio, aí pare tudo, porque é uma divergência ideológica. E isso surgiu na Executiva, da gente está discutindo coisa absurda como ética no movimento sindical. Existe um princípio cutista de não ser atrelado financeiramente à empresa. Ponto. E a gente aceitou e achou que era o melhor para a vida do sindicato. Se nós vamos precisar de dinheiro extra para a campanha contra a privatização, vamos ter que ter coragem de mostrar a cara para a categoria e contar pra eles. Mas aceitar imposto sindical, de jeito nenhum. (Ex-coordenadora do SINTTEL-PR no período 1995-98, em entrevista no dia 16 de julho de 2002; grifos meus).

E isto significava que boa parte dos novos atores, ainda que tivesse incorporado um discurso radical anti-imposto, anti-imobilista e anticolaboracionista, à medida que se tornou situação, mostrou menos radicalismo prático e passou a relativizar a adoção destas estratégias defendendo, inclusive, a estrutura sindical vigente.

Esse embate surgiu no SINTTEL-PR a partir de 1995, quando a corrente “Articulação Sindical” patrocinou um acordo de convivência entre os dois grupos para as eleições sindicais do ano seguinte. Mas, na gestão 1996-99, a divergência aflorou especialmente quando, em 1997, a própria CUT passou a requerer por escrito do coordenador-geral e do Secretário de Administração e Finanças a parte que lhe cabia no recolhimento do imposto sindical. O grupo dissidente da “Articulação” dentro do sindicato era favorável ao desconto.

Dali em diante, as divergências acerca das relações do sindicalismo telefônico com a política partidária, das campanhas para eleição de dirigentes à

Câmara de Vereadores, de Deputados e ao Congresso Nacional¹⁴³, da centralização das decisões na capital, além da tendência para manter um comportamento sindical mais crítico em relação à política reformista adotada pela CUT, fez com que uma parte da diretoria colegiada, especialmente do interior, entrasse em choque com a coordenação da executiva.

Tais dirigentes consideravam a postura confrontacionista, presente na cúpula, fora de sintonia com os “novos tempos do sindicalismo cutista”. Em contrapartida, por assumirem posições francamente favoráveis à manutenção da contribuição sindical, à acumulação de cargos (remunerados) no sindicato e nas empresas por membros da diretoria e à representação sindical em órgãos tripartites, acabaram denominados de “neopelegos”.

Como a maioria dos diretores do SINTTEL-PR representava na CUT um grupo à esquerda da corrente “Articulação”, o sindicato recusava-se a participar dos conselhos municipais, estaduais e federais por discordar da ideia de que “era preciso estar *dentro* da estrutura oficial para poder desmontá-la” (ex-coordenadora geral do sindicato no período 1995-98, em entrevista no dia 16 de julho de 2002). Para eles, o sindicato seria sempre minoria dentro daquele espaço e, neste sentido, estaria preservando aquilo que supostamente deveria combater.

Para o setor que fundou a *Biqueira de Aço* existia uma completa discrepância de princípios sindicais entre os dois grupos. Especialmente quanto aos posicionamentos a respeito da autonomia em relação ao Estado e ao capital, e a ênfase na luta econômica como centros da discussão.

O pomo da discórdia veio à tona no decorrer da gestão 1996-99, quando um dos principais membros da diretoria colegiada de Londrina havia aceito um cargo comissionado no Conselho Administrativo do SERCOMTEL, sem discutir com a direção do sindicato. Contrariando o princípio de incompatibilidade entre a representação dos interesses dos trabalhadores e a representação dos interesses da empresa – explicitamente defendido pela *Biqueira* – e negando-se a escolher entre um e outro cargo, o diretor acabou expulso da diretoria após uma acirrada

¹⁴³ Nos pleitos realizados durante a década de 1990, vários diretores do sindicato se lançaram candidatos a cargos eletivos. Pelo menos dois foram eleitos: Francisco Roberto, como vereador pelo PT de Londrina; e José Osvaldo Tognato, também como vereador pelo PT de Leopólis. Durante o processo de privatização, o sindicato tentou eleger (sem sucesso) para deputado federal, o ex-coordenador responsável pela imprensa da CUT estadual e membro efetivo da executiva da FITTEL, Wilson Bortolotto. Atas de Reuniões de Diretoria do SINTTEL-PR (1993-98).

polêmica interna, cujos efeitos foram sentidos com intensidade durante toda a gestão.

Enquanto no espaço interno, o sindicalismo da *Biqueira* ainda se nutria das características originais do movimento, lutando pela preservação de seus valores; no plano externo, após a derrota de sua linha filosófica e política no campo da CUT, o rumo trilhado pelo sindicato nem foi radicalmente oposto por aquele seguido pelo grupo majoritário da Central, nem totalmente submisso aos pressupostos de “cooperação ativa”. Dentro da diretoria, ao mesmo tempo em que declinava o impulso grevista cresciam as ações que proporcionavam eventos, coletivas e espaços na mídia.

Pouco a pouco, a ação sindical direta, que quase todos os dias colocava o dirigente face a face com a base, tornava-se secundária diante da ação com visibilidade pública, intermediada pelos veículos de comunicação. Na análise de Ferraz (2000, p. 84), “com a reprodução massiva de jornais e boletins, a utilização de boletins por fax, internet e o contato com a grande imprensa que passa a ser mais sistemático, a ação sindical se desprende da presença física de dirigentes e militantes”. Nestes termos, ao recorrer à legitimidade do Estado, das empresas e da opinião pública, a ação deixava de priorizar a mobilização da categoria aceitando “o jogo e as regras do adversário”.

Mas ainda que, em determinados momentos, o encontro da organização com o trabalhador fosse puramente mediado por um veículo informativo, cada interpelação recebida pelo dirigente no momento da panfletagem podia restabelecer, na linguagem offeana, o seu caráter “dialógico”. O problema surgia quando, na verdade, o dirigente tornava-se refém de um papel propagandístico daquilo que foi gestado nas manchetes dos jornais, desprezando o tempo do diálogo e do debate com os seus representados pelo consumo das notícias sindicais.

Embora os dirigentes do SINTTEL-PR não abdicassem do contato vivo com a categoria, ao elegerem a informação escrita como principal via de acesso aos empregados trocaram um “meio quente” por um leque de “meios frios” de comunicação (MC LUHAN, 1964). Em certa medida, estenderam o espaço de fora em detrimento do *lócus* interno, deslocando também o eixo em torno do qual giravam o discurso e a ação do sindicato: do confronto direto ao confronto indireto.

Não por acaso, desapareceram antigas palavras-chave do movimento como “socialismo”, “classe operária”, “exploração do capital”. Em seu lugar, apostou-se em

“trabalhar a opinião pública”, procurando incentivá-la a um posicionamento que, se bem articulado, faria coincidir uma opinião geral da sociedade com os interesses dos empregados telefônicos.

Estratégia que ficou evidente durante a divulgação do “Projeto Brasil Telecom”¹⁴⁴ e da proposta alternativa à Lei Geral de Telecomunicações (LGT), encaminhados pela FITTEL à Câmara dos Deputados, em 1997. Ambos apontavam para a preservação do monopólio brasileiro das telecomunicações, tendo como base a democratização do acesso à informação:

Quando a gente elaborou o projeto, nós fizemos um jornal inteirinho sobre ele. Muita gente leu, mas você sabe que muita gente não lê, entendeu? Cada sindicato etiquetou e mandou pra todos os deputados estaduais e federais, todos os vereadores e todos os prefeitos de seu Estado. Aqui, no Paraná, nós distribuimos para todo mundo. E lá, em Brasília, a FITTEL mandou para os deputados federais, senadores, governadores, ministros. Nós conversamos com quase todos os deputados federais (...) A gente fez debates, aqui em Curitiba, e com um público interessante: estudante, trabalhador, nós avisamos à imprensa e eles não iam, ou quando iam não saía nada. Nós fizemos um seminário aqui em Curitiba com o tema “O Brasil em nossas mãos” e a gente discutiu o setor de telecomunicações, o setor elétrico, o setor do petróleo e a educação. Colocamos anúncio no jornal “Vende-se empresa” e fizemos seminário na DRT. Então, teve juiz, advogado e foi lá a Rede Globo, a Bandeirantes, o SBT e não saiu nada. Fizemos debate na USP, na UNICAMP, na UFPR, nas Universidades Estaduais de Londrina, Maringá, Ponta Grossa. Fizemos tanta coisa e não apareceu nada. Mande o projeto para o Jô Soares sugerindo uma entrevista com alguém do setor. Nem resposta. Os repórteres diziam que só podiam noticiar se houvesse alguma coisa grande. Mas o que que eu ia fazer? *A gente não pode se expor de uma forma negativa, de trabalhador ir bater panela na porta da empresa. Pra quê? Pra eles chamarem a gente de baderneiros?* (Ex-coordenadora do SINTTEL-PR no período 1995-98, em entrevista concedida no dia 10 de julho de 2002; grifos meus).

A preocupação em imiscuir-se da “pecha de baderneiros”, mostrando a legitimidade da causa e a civilidade do movimento, produziu o argumento de que as organizações sindicais dos trabalhadores telefônicos deviam evitar a hostilidade padrão e abraçar a pressão ativa nos mesmos espaços priorizados pelo adversário, isto é, na mídia e no Congresso. Sem entrar no mérito do modelo alternativo apresentado, o “Projeto Brasil Telecom” inseriu-se neste quadro de sindicalismo

¹⁴⁴ O “Projeto Brasil Telecom” foi resultado das discussões desenvolvidas pelos trabalhadores organizados na FITTEL, que propuseram reorganizar o grupo TELEBRÁS como um operador nacional denominado Brasil Telecom. Para um detalhamento do projeto, ver: DANTAS, op. cit., 1996.

propositivo, apostando em um campo mediador¹⁴⁵ que, aparentemente, como aponta Rodrigues (citado por FERRAZ, 2000, p. 93), “faz da neutralidade o valor fundamental da sua estrutura e do seu funcionamento”.

A estratégia era de dois tipos: comprar espaço nos veículos de comunicação de massa para contrapor-se aos argumentos oficiais sobre a privatização; e formar um *lobby* de parlamentares e ativistas, dentro do Congresso, para defender a proposta dos trabalhadores e “convencer os colegas” a discuti-la no plenário.

No primeiro caso, a ex-coordenadora geral do sindicato no período 1995-98 (em entrevista realizada no dia 09 de julho de 2002) relatou que, mesmo com disponibilidade financeira para intervir na mídia, os mais influentes órgãos da grande imprensa escrita e falada recusaram-se a vender espaço em seus veículos aos trabalhadores, reduzindo suas pretensões à produção de duas edições próprias do Jornal “Brasil Telecom”, quatro mil *folders*, um encarte no Jornal Gazeta do Povo com 140 mil exemplares e 600 inserções de rádio.

Tal estratégia foi possível graças ao apoio da categoria que aprovou o desconto de 1% do salário para o financiamento da campanha de criação de uma empresa única de telecomunicações, a “Brasil Telecom”, cujo modelo previa que determinados serviços – universalização da telefonia, subsídio cruzado e construção de novas infovias – fossem obrigatoriamente prestados pelas operadoras na forma de “salvaguardas sociais”. (SINTTEL-PR, 1999).

E, no segundo caso, apesar dos esforços políticos de sindicalistas e parlamentares da oposição, o projeto não conseguiu entrar na pauta de discussões nacionais e acabou desconsiderado na definição do formato institucional para o ramo com a vitória, pelos setores majoritários do governo no Congresso, do Plano Geral de Outorgas (PGO), um mapeamento das áreas do Sistema de Telecomunicações Brasileiro (STB) para a privatização.

Os diretores do SINTTEL-PR membros da Executiva da FITTEL, em Brasília, visitaram e distribuíram dezenas de correspondências aos parlamentares dos partidos políticos aliados ao governo Fernando Henrique Cardoso, no intuito de convencê-los a rejeitar o plano federal de privatização.

¹⁴⁵ O termo *campo* está sendo utilizado aqui no sentido de uma esfera social com legitimidade para impor, dentro de um domínio reconhecido de competência e com autoridade indiscutível, atos de linguagem, discursos e práticas.

Mas o Plano Geral de Outorgas (PGO) pavimentava, enfim, o caminho aberto juridicamente pela Lei Geral das Telecomunicações (LGT), de julho de 1997, a qual já havia estabelecido, em linhas gerais, a fiscalização da gestão privada dos serviços por meio de um órgão regulador independente e exclusivo para o funcionamento das empresas: a Agência Nacional de Telecomunicações – ANATEL.

A lei e o plano juntos colocaram em xeque a capacidade das organizações sindicais ligadas à FITTEL, em termos nacionais e regionais, de frear o processo de transferência da gestão pública para o gerenciamento privado. Confrontado, o movimento telefônico era visto e reconhecido como “corporativo” e “antipatriótico”. O que contribuiu, do ponto de vista dos dois ex-coordenadores da *Biqueira* entrevistados em 2002, para a posição defensiva da categoria um ano depois, durante o último ato da privatização na Bolsa de Valores do Rio de Janeiro e a primeira campanha salarial com a empresa já privatizada:

A greve, que antes era um instrumento muito forte para nós, passou a ser um blefe por causa da pressão que eles [os empregados] estavam recebendo, dentro e fora das empresas. Passou a ser um momento muito difícil pra gente mobilizar as pessoas. A própria luta contra a privatização, nós fizemos uma campanha onde a gente arrecadou grana e o grau de aceitação foi de 90%, com uma oposição de menos de 10%. As pessoas mandavam cartas, e-mails, dizendo que iam pagar, mas que não iam botar a cara. Então, a última campanha contra a privatização, a derradeira, em julho de 1998, quando a gente precisava do povo na rua, não tinha mais condição. A gente tinha dinheiro, a gente fez campanha na TV, plástico pra carro, fita, mas as pessoas iam minguando, permaneciam ligadas ao sindicato, mas não participavam por medo e pressão. (Ex-coordenadora geral do SINTTEL-PR no período 1995-1998, em entrevista no dia 16 de julho de 2002; grifos meus).

Contudo, o período 1997-98 apresentou uma dificuldade extra para os sindicalistas telefônicos paranaenses. Da mesma forma que havia parlamentares, empresários, associações civis e usuários dos serviços de telecomunicações que defendiam a abertura e a flexibilização do setor à iniciativa privada, e que davam sustentação pública suficiente para viabilizá-las, o apoio também acontecia no nível sindical e na esfera do trabalhador.

A Federação Nacional (FENATTEL) e seus seis sindicatos filiados, embora não se posicionassem explicitamente favoráveis à privatização, esquivaram-se de participar de qualquer ato ou campanha contrária. Mesmo no interior das fileiras da Federação Interestadual (FITTEL), coube principalmente aos sindicatos da linha

combativa – PR, PE, BA, DF – os recursos financeiros, logísticos e jurídicos mobilizados antes e às vésperas do leilão das “teles”. (SINTTEL-PR, 1999).

E dentro da TELEPAR e da EMBRATEL, segundo relatou a ex-coordenadora do sindicato no período 1995-98 (em entrevista concedida no dia 16 de julho de 2002), existiam empregados convencidos de que a privatização ia criar o pleno emprego para o trabalhador capacitado, desde que ele “vestisse a camisa” da empresa. Em decorrência disso, muitos deixaram de participar das campanhas, inclusive salariais, considerando que o envolvimento direto impossibilitaria qualquer chance de ascensão interna, inviabilizando a concessão de prêmios e a distribuição de benefícios individuais. Grande parte desta argumentação poderia, talvez, ser aplicada a outros empregados do setor, por medo ou por pressão.

Em qualquer um dos casos, porém, a intervenção jurídico-política do Estado a favor do capital privado (inter)nacional e do mercado, desequilibrou o arranjo institucional predominante entre sindicatos, trabalhadores e empresas do Sistema TELEBRÁS desde o final dos anos 1960. Passados 30 anos da conversão do modelo oligopolizado em monopólio estatal, no seio de um movimento cuja cadência interna jamais foi uniforme, voltava à cena do país a gestão privatizada das empresas de telecomunicações. E com ela novos dilemas e impasses a atingir o mundo do trabalho telefônico e de suas representações de classe.

4 TERCEIRO ATO: O CLÍMAX – REPRESENTADOS E REPRESENTANTES NO LÓCUS SINDICAL DA PRIMEIRA DÉCADA DE PRIVATIZAÇÃO (1998-2008)

*A consciência é essa misteriosa e contraditória capacidade que tem o homem de distanciar-se das coisas para fazê-las presentes, imediatamente presentes.
É a presença que tem o poder de presentificar: não é representação, mas condição de apresentação.*

Ernani Fiori

Nas duas últimas décadas do século XX, o setor de telecomunicações tornou-se o alvo dos altos investimentos econômicos e das políticas de Estado em âmbito (inter)nacional.

Se, do pós-guerra (1945) até o início da década de 1980, a única forma de expansão dos serviços interurbanos ocorria pelo aumento da capacidade dos cabos (pares adicionais de fios) entre as cidades; e se a internacionalização das telecomunicações era um fenômeno bastante reduzido – particularmente no segmento de serviços, em que predominavam situações de monopólio público direto ou indireto (privado regulamentado) – a partir do final dos anos 1980, a elevação dos custos de produção, organização e manutenção destas redes fomentou, na análise de Barradas (1995), um interesse crescente pelo gerenciamento do tráfego e pelos congestionamentos das linhas, que estimulou a busca por inovações.

Em pouco tempo, o desenvolvimento tecnológico substituiu o sistema eletromecânico pelo eletrônico e o analógico pelo digital, permitindo o alargamento da faixa de transmissão, a elevação da capacidade de processamento das informações e a incorporação de inteligência nas redes, através do uso de *softwares*.

E o que essa mudança no modelo de transmissão significou no setor brasileiro? De um modo geral, para que as informações sejam transmitidas, elas devem ser identificadas por sinais analógicos ou digitais. No primeiro caso, os sinais copiam o símbolo original, o que tem o inconveniente de, na hipótese de sofrerem

agressões ou ruídos do meio ambiente, não poderem ser reconhecidos no local de destino. (ALMEIDA, 1994).

Já no caso do sistema digital, as informações são transformadas em amostragens de sinais binários (códigos), tornando-se mais fáceis de serem repetidas e, conseqüentemente, recuperadas, minimizando, assim, as interferências do meio ambiente. Além disso, as informações podem ser transmitidas, neste último caso, em maior quantidade e velocidade. (BARRADAS, 1995).

Tais avanços possibilitaram a transmissão conjunta de voz e dados, o que não era realizado na comutação tradicional, ampliando significativamente a oferta de Serviços de Valor Adicionado (SVA) e a qualidade dos sinais dos sistemas de telecomunicações.

Os SVA, conforme define Almeida (1994), são serviços avançados de telecomunicação que envolvem a transmissão e o processamento de informações com o uso de *softwares*, acrescentando valor aos serviços básicos que lhes dão suporte. Eles podem ser oferecidos por intermédio da rede telefônica tradicional (videotexto, serviços bancários, compras por telefone, fax, correio eletrônico, centrais de atendimento ao cliente, *paging*) ou por redes específicas (telefonia móvel celular, sistemas pessoais de comunicação, videoconferência, intercâmbio eletrônico de documentos, acesso a banco de dados e de pesquisa, serviços limitados).

A evolução das técnicas de comutação e multiplexação fez com que as redes específicas de telefonia e dados – inicialmente, os principais serviços oferecidos – fossem capazes de suportar os diversos serviços de valor adicionado, embora a telefonia continuasse a ocupar a maior parcela da capacidade instalada da rede. (ALMEIDA, 2004).

A aceleração das mudanças tecnológicas trazidas pela digitalização do sistema, os novos usos econômicos e a diversificação dos serviços oferecidos, além de implicarem o surgimento de uma série de alianças e acordos, foram configurando um autêntico processo de investimento direto por parte dos grandes operadores mundiais e das grandes empresas de informática. Segundo Araújo (2001, p. 2),

o setor prova a supremacia do capital financeiro sobre o capital industrial, o crescimento dos serviços e o papel das tecnologias de telecomunicações e informática ao apresentar capacidade de investimentos sob a forma de novos serviços fundados na interatividade comunicacional, sobretudo na área de infraestrutura de telefonia celular, transmissão de dados, satélite e os chamados SVA, capazes de gerar recursos para sustentar outros investimentos e a expansão das empresas de telecomunicações.

Como fornecedor de uma mercadoria altamente lucrativa – a comunicação – transformou-se de setor de telecomunicações em indústria da informação ofertando, entre outros serviços considerados de “terceira geração”, os de celular *roaming*, sistemas de satélites globais, cartões telefônicos internacionais e comunicação associada à transmissão de dados.

Em termos históricos, Almeida (1994, p. 234) destaca que tais mudanças são consideradas como anunciadoras da “terceira fase da evolução da articulação *Serviços-Indústria*”, quando houve o efeito combinado entre inovações tecnológicas e de mercado na área de teleequipamentos e alterações das condições institucionais e das políticas de compra de países, como os Estados Unidos.

Dessa maneira, a substituição do conceito de rede fixa de telefone – por meio de cabos coaxiais e sistemas de micro-ondas – pelo conceito de transmissão de voz, através de cabos ópticos e de rede de internet, permitiu aflorar um nicho de mercado para a diminuição da tênue fronteira entre telefonia fixa, telefonia celular, TV a cabo, computador, serviços de informação, publicação e entretenimento.

Um dos aspectos mais significativos deste quadro foi a formação de poderosas redes de comunicação de dados, em especial as de valor adicionado (SVA) com alta capacidade e velocidade, na esfera intra e inter-firmas multinacionais. Tendência que acabou por gerar uma visível diferenciação entre consumo residencial e não residencial, vinculado aos negócios, e por priorizar as chamadas “estratégias competitivas” para um mercado constituído de clientes corporativos no encaixo de ganhos crescentes. (ALMEIDA, 2004).

Destacando-se aí o papel da demanda vinculada a indústrias info-intensivas ligadas ao setor financeiro, mídia, transporte aéreo, turismo e grande hotelaria, e multinacionais em geral, que passaram a solicitar serviços especializados de comunicação de dados como os de longa distância nacional e internacional.

Esta diversificação de serviços e produtos no setor, viabilizada pelas novas tecnologias telemáticas, abriu oportunidades de entrada em praticamente todos os novos mercados de dimensões economicamente relevantes. Some-se a isso a reforma regulamentar ocorrida no segmento de serviços, a emergência de políticas de atração de capital externo e a progressiva elevação da demanda em termos quantitativos e qualitativos, e o resultado aparece tanto sob a forma de exportação de capital específica no segmento de serviços de telecomunicações quanto na

configuração de novos atores – indústrias de teleequipamentos, grandes usuários – de forte peso econômico e político¹⁴⁶.

Tais mudanças, ao impulsionarem uma nova dinâmica concorrencial e organizacional, alteraram não só a natureza tecnológica e econômica dos serviços, mas também as características institucionais do mercado – monopólio, oligopólio, duopólio e outras formas de concorrência – e das relações de trabalho.

De acordo com Larangeira (2002), a modernização do sistema de telecomunicações exigiu investimentos de monta e este seria um dos fatores responsáveis pela internacionalização do setor. Gastos da ordem de 1 bilhão de dólares para o desenvolvimento de sistemas digitais exigiria uma participação de cerca de 8% do mercado mundial, apenas para recuperar os custos dos investimentos.

Dentro da hegemonia do capital privado e diante de sua reestruturação, a criação de um instrumental regulatório sem barreiras entre os segmentos de serviços tornou-se fundamental para os setores industriais ligados à produção de equipamentos e às grandes corporações multinacionais das telecomunicações, interessados na expansão das redes integradas de informação, radiodifusão e telecomunicações.

Nesse sentido, à desregulamentação iniciada nos Estados Unidos, em 1984, seguiu-se a privatização, no Reino Unido, da *British Telecom*; enquanto outros países europeus e o Japão optavam por um movimento gradual de adaptação de seus monopólios públicos a esta nova realidade. De um modo geral, porém, como ressalta Dantas (1996), as experiências estadunidense e inglesa de liberalização acabaram constituindo-se em modelos exportáveis para várias nações europeias, asiáticas e latino-americanas, embora implantados em períodos e contextos diferenciados.

Especialmente nos Estados Unidos, onde a quebra do monopólio do *Sistema Bell* resultou de um movimento que congregou algumas operadoras lideradas pela *MCI International World Com* (segunda maior operadora de longa distância), a indústria de computadores liderada pela IBM, usuários corporativos

¹⁴⁶ Para uma análise a respeito do processo de reestruturação do setor de telecomunicações, ver: SZAPIRO, Marina Honorio de Souza. **Reestruturação do setor de telecomunicações na década de noventa**: um estudo comparativo dos impactos sobre o sistema de inovação no Brasil e na Espanha. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2005.

como grandes multinacionais, os serviços financeiros e as companhias de aviação, interessadas em baixar os preços dos serviços e eliminar o “subsídio cruzado”¹⁴⁷. Os consumidores (mais de 70%) e até a administração Reagan (1981-89) opunham-se à extinção do monopólio, conforme aponta Lorangeira (2002).

De todo modo, nos primeiros anos do século XXI, já era possível constatar que mais da metade dos países do mundo (inclusive o Brasil) havia privatizado seus antigos sistemas de telecomunicações estatais e que, segundo os dados do *International Telecommunication Union* (ITU), 85% da renda do mercado mundial estava sendo gerada por antigas concessionárias, 2% da receita provinha de operadoras não privatizadas e os 13% restantes eram originários de companhias privadas, que coexistiam com as concessionárias ainda estatais. (LARANJEIRA, 2002).

Mas, se se pode afirmar que, de um lado, um conjunto de transformações relativamente rápidas pode gerar (e caracterizar a trajetória de) um *momentum* de desenvolvimento de longo prazo, associado à presença de transformações institucionais; por outro lado, não se pode negligenciar o fato de que tudo isso vai depender (e variar) também – como enfatizou Giddens (1991) ao analisar os processos de mudança social – conforme as circunstâncias, os eventos e os contextos em que os agentes históricos estão.

Isto quer dizer que, por se tratar de transformações bastante complexas, a ocorrência se amolda, simultaneamente, a situações historicamente diferenciadas e à correlação de forças políticas existentes em cada país. Seu ritmo e intensidade dependem, então, de como são percebidas e interpretadas as necessidades de modificação e do peso e da magnitude das pressões e interesses envolvidos.

E, neste caso, como nem as inovações tecnológicas nem o movimento de privatização pisaram em solos nacionais (e regionais) com os mesmos sapatos, a avaliação deste processo em realidades específicas – como a brasileira – requer que se ilumine o cenário sobre o qual se desenvolveu, para que sejam compreendidos os efeitos institucionais e políticos que provocou.

¹⁴⁷ No setor de telecomunicações, o “subsídio cruzado” refere-se à prática utilizada até os anos 1980 de estabelecer tarifas de serviços de telefonia local (assinatura e pulso) abaixo dos custos de prestação. Em contrapartida, as tarifas de longa distância eram fixadas em patamares elevados. O objetivo era o de viabilizar à universalização dos serviços de telefonia fixa à população. Ver: Teleco. Disponível em: http://www.teleco.com.br/tutoriais/tutorialtarifa/pagina_2.asp Acesso em: 10 jan. 2019.

4.1 CAI O PANO PARA O PROCESSO DE DESMONTE DO SISTEMA TELEBRÁS

O Sistema de Telecomunicações Brasileiro (STB) fechou o século XX dentro de um novo padrão de organização institucional e política. Passados mais de trinta anos de uma longa experiência dentro de um modelo estatizado, o país voltava a abrigar a concepção privatista que lhe dera forma inicial. Embora este rearranjo tivesse sido sacramentado em julho de 1998, no governo Fernando Henrique Cardoso, sua preparação data de pelo menos uma década antes, quando se colocou em prática o progressivo desmonte das instâncias de planejamento e coordenação da *holding* TELEBRÁS.

Entre 1965 e 1985, o sistema alcançou um grande desenvolvimento em tecnologia e prestação de serviços, expandindo de maneira articulada e consistente a rede de centrais eletrônicas pelo país através da EMBRATEL e das “teles” estaduais. A estrutura do Sistema TELEBRÁS passou a ter, conforme indica Pereira Filho (2002, p. 41), “uma das maiores plantas de telecomunicações do mundo, [...] sendo 30% maior que os mercados do Chile, Argentina e Peru somados”.

De modo geral, a expansão registrada no final dos anos 1980 vincula-se à concretização de uma política articulada no STB de 1974 em diante, quando da realização do II Plano Nacional de Desenvolvimento (PND) do governo militar Ernesto Geisel (1974-79). Dentro da ênfase ao desenvolvimento tecnológico nacional e no limiar daquele que foi o último ciclo de “substituição de importações” da economia brasileira, como acentua Almeida (1994), os vetores da industrialização do setor direcionaram-se para a elevação do índice de nacionalização dos equipamentos, materiais e componentes (e seu subsequente controle por parte dos capitais nacionais), e para a diminuição da dependência tecnológica das filiais produtoras.

Mas, a política de ajustes imposta ao conjunto do Setor Produtivo Estatal (SPE) pelos ditames econômicos do programa de governo da “Nova República” (iniciada com o presidente José Sarney, em 1985) desequilibrou de tal maneira os níveis de investimentos (considerados razoáveis) que, mesmo em condições de injetar uma soma importante no setor, a TELEBRÁS se viu limitada pelos índices definidos pelo Ministério do Planejamento.

Até 1982, a TELEBRÁS investiu, em média, 1,4 bilhão de dólares ao ano. No período 1983-1987, o valor caiu para 1,1 bilhão de dólares, sendo o menor deles registrado em 1984, isto é, 0,9 bilhão de dólares. A recuperação dos investimentos só ocorreu a partir de 1988, atingindo a cifra de 3 bilhões de dólares no ano de 1993. Para 1994 e 1995, por exemplo, enquanto a *holding* planejava injetar cerca de 4,4 bilhões de dólares no sistema, o Ministério do Planejamento autorizava o mesmo valor de 1993. (REVISTA TELEBRÁS, 1994).

Ali começava a se criar, efetivamente, uma situação de estrangulamento físico do sistema e de paralisia administrativa das empresas, que redundou em sucessivos decretos e portarias para alterar o Código Brasileiro de Telecomunicações (CBT) e permitir aos empreendimentos privados investirem nas fatias lucrativas do setor.

Em linhas gerais, a legislação dividia a prestação de serviços de telecomunicações em três blocos: a *geração* – atributo das organizações de direito privado, por meio da rede pública de telecomunicações; o *transporte* – via telefonia, telegrafia e transmissão de dados – reservado à União para exploração direta ou por meio de concessão a empresas sob controle acionário estatal; e a *radiodifusão* de sons e imagens, competência também do Estado que podia operá-la diretamente por concessão, autorização ou permissão. (ALMEIDA, 2004).

Embora a Carta Constitucional de 1988 consagrasse o modelo de monopólio defendido pelos setores de oposição ao governo Sarney, de maneira diversa aos dispositivos relacionados ao segmento do petróleo e minerais nucleares (Art.177), às telecomunicações o termo *monopólio* foi substituído por “exploração direta ou concessão à empresa sob controle acionário estatal” (Art. 21).

Por este raciocínio, garantia-se um amplo espaço de atuação para a iniciativa privada, assegurava-se a prestação de serviços de informação por entidades de direito privado e permitia-se que, mediante autorização ou concessão, a radiodifusão sonora e demais atividades de telecomunicações (como televisão, cabodifusão, radio-chamada, radiotáxi, radioamadorismo) fossem prestadas por particulares (Art. 21, Incisos XI e XII). Ao Estado cabia, conforme observou Vianna (1993), a responsabilidade pela atribuição das frequências e pela fiscalização de seu uso adequado.

Em fins da década de 1980, porém, enquanto outros países latino-americanos de grande porte – como o México e a Argentina – aceleravam os planos

de privatização de suas operadoras de telecomunicações, o Brasil reafirmava constitucionalmente a propriedade pública de seu sistema. Todavia, este fato, destacado por Pereira Filho (2002), não impediu que a eleição de Fernando Collor de Melo, em 1989, trouxesse um novo alento à iniciativa privada com a promoção da desregulamentação em vários âmbitos do setor, particularmente na rentável área de telefonia celular.

Durante os dois anos do Governo Collor (1990-1992) foi baixada uma série de decretos e portarias, entre as quais a Portaria nº. 883/90, enfatizando a telefonia celular como um “serviço público restrito”, passível de ser explorado pela iniciativa privada; e o Decreto nº. 177/91, que regulamentava os serviços limitados de telecomunicações.

Além disso, foram deliberadamente suspensas as licitações para aquisição de sistemas celulares por parte de alguns operadores públicos (TELESP, TELEMIG e TELEPAR), em detrimento do celular privado, alegando-se “falta de recursos e problemas de especificação técnica” (JORNAL DE TELECOMUNICAÇÕES, 1991). O embargo provisório visava impedir que as empresas do Sistema TELEBRÁS largassem na frente dos consórcios privados, a serem formados para o ingresso no mercado de telefonia celular das principais capitais do país.

No lastro da “reforma administrativa” realizada pelo governo Collor, o Ministério das Comunicações (MINICOM) foi extinto e absorvido pelo Ministério da Infraestrutura (MINFRA), junto com o de Minas e Energias e o de Transportes. E, apesar do preceito constitucional expressar no Artigo 22, Inciso IV, a exclusiva competência ao Congresso para legislar sobre a matéria (BRASIL, 1988), o governo prosseguiu avançando na política de liberalização do setor fazendo uso, mais uma vez, dos instrumentos normativos ao seu alcance.

Entretanto, ao aparato (des)regulador montado pelo Executivo, os agentes contrários – partidos de oposição (PDT, PT), centrais sindicais e alguns sindicatos – responderam com ações impetradas no Supremo Tribunal Federal (STF) e nos Tribunais de Justiça Estaduais, que consideraram as portarias ministeriais de 1988 a 1991 sem poder normativo. No encalço da neutralização dos atos privatistas vieram, também, as denúncias de corrupção e a crise política que desembocou no *impeachment* do Presidente Collor.

O novo governo presidido, a partir de dezembro de 1992, por Itamar Franco tratou de adiar e, posteriormente, suspender as licitações para a exploração privada

da telefonia celular (PEREIRA FILHO, 2002). Não obstante tal atitude, um ano depois o tema da entrada de capital privado nas telecomunicações deixava os restritos círculos governamentais para assumir lugar de destaque, dentro e fora do Congresso, no decorrer do processo de revisão constitucional.

Neste sentido, o Artigo 21 passou a ser um dos alvos preferenciais de um acalorado debate entre o influente *lobby* empresarial formado pelo Instituto Brasileiro para o Desenvolvimento das Telecomunicações (IBDT) – cujo objetivo era a mudança do texto para permitir sua participação no mercado de telefonia celular – e os setores políticos, sindicais e técnicos, que apresentaram propostas visando a manutenção de sua redação.

O IBDT, de acordo com Almeida (1994), era sustentado por grande parte das empresas consorciadas para disputar a telefonia celular privada no país. Durante a revisão constitucional de 1993-1994, seus interesses foram defendidos no Congresso pelo ex-deputado Oscar Correia Júnior. Contrários às modificações no Artigo 21 da Constituição de 1988 estavam os mesmos setores que lutaram pela sua inclusão, cinco anos antes: o Partido Democrático Trabalhista (PDT), o Partido dos Trabalhadores (PT), grupos do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), as duas federações dos telefônicos (FITTEL e FENATTEL), a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o corpo técnico das operadoras do Sistema de Telecomunicações Brasileiro (STB), particularmente a EMBRATEL.

A despeito do forte peso econômico e político dos interesses privados e do próprio engajamento do governo, as telecomunicações brasileiras conseguiram desviar-se das tentativas de liberalização e privatização, sobrevivendo como “modelo público” no quinquênio 1990-1994. Mas, se o setor esteve *formalmente* excluído do Programa Nacional de Desestatização (PND) do Governo Collor¹⁴⁸ (ainda que submetido à políticas de revisão de sua estrutura legal), por se encontrar em uma “área juridicamente impedida pela Constituição”, a partir da posse do presidente eleito Fernando Henrique Cardoso, este obstáculo foi superado com a quebra do monopólio das telecomunicações, em 1995. (ALMEIDA, 2004).

¹⁴⁸ O PND do governo Fernando Collor concentrou-se nas áreas legalmente “livres” do Setor Produtivo Estatal – siderúrgica, petroquímica e de fertilizantes – destinando às áreas monopólicas (direta, como a Petrobrás; ou de concessão estatal, como a TELEBRÁS) e de concessão (energia e transportes) medidas regulatórias, trabalhistas e de reestruturação financeira. Sobre as privatizações no Brasil durante esse período, consultar IESP, Processo de Privatização no Brasil: A Experiência dos Anos 1990-92. São Paulo: IESP/FUNDAP, **Relatório de Pesquisa**, n. 11, março de 1993.

A alteração constitucional permitiu ao governo aprovar e sancionar a Lei 9.472, Lei Geral de Telecomunicações (LGT), em 1997, e avançar na privatização da chamada “fatia lucrativa” do setor, ou seja, a telefonia celular. A LGT constitui-se numa lei complexa, com mais de 200 artigos, aparentemente semelhante às legislações adotadas nos Estados Unidos e em países europeus. (ALMEIDA, 1994).

Esse marco jurídico da privatização do setor no país, alterou a estrutura do mercado de telecomunicações de duas formas: primeiro, por inserir o princípio da competitividade no âmbito da exploração dos serviços; e, segundo, por introduzir o princípio da universalização dos serviços básicos na telefonia fixa e na telefonia móvel celular.

Art. 6º. Os serviços de telecomunicações serão organizados com base no princípio da livre, ampla e justa competição entre todas as prestadoras, devendo o Poder Público atuar para propiciá-la, bem como para corrigir os efeitos da competição imperfeita e reprimir as infrações da ordem econômica. (BRASIL, 1997).

Pelo discurso político que delineou a LGT, a reestruturação do setor passava a fortalecer o papel regulador do estado brasileiro em substituição ao papel empresarial, considerado insuficiente segundo os critérios (inter)nacionais. Dentro desta perspectiva, defendia-se também práticas tarifárias “mais justas” e elevação dos padrões de qualidade na prestação dos serviços.

De um modo geral, a LGT foi criticada por não conter cláusulas que tornassem obrigatórias a prestação de serviços às populações de baixa renda e por criar um órgão regulador – a Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel) – subordinado ao Poder Executivo e independente dos outros poderes da República. Afastando-se do modelo que a inspirou, entre outras razões, por atribuir à União, Estados e Municípios, os custos da universalização dos serviços. (ALMEIDA, 2004).

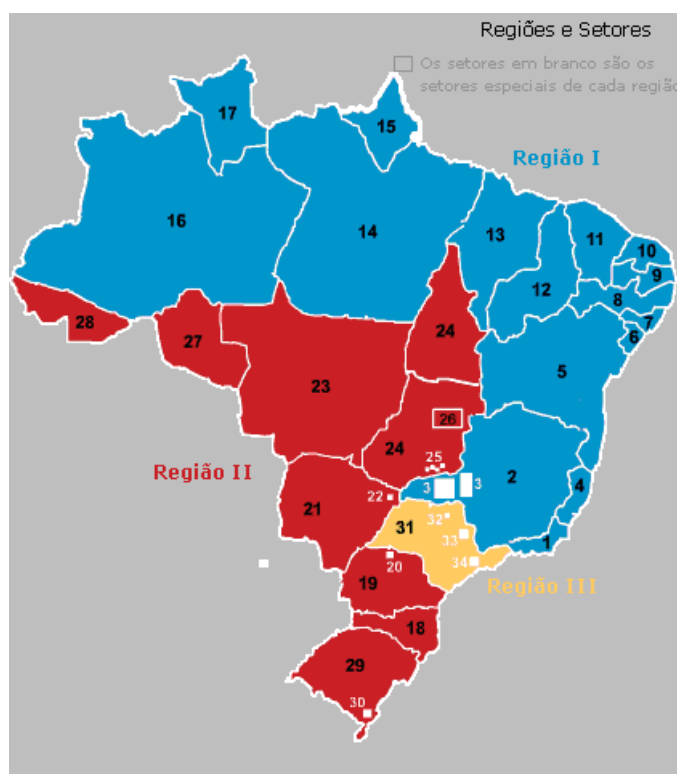
Outra crítica contundente ao funcionamento deste tipo de agência remete ao dilema entre enquadramento técnico e ingerência política. Ou melhor dizendo, ao modo pelo qual são selecionados os atores (os critérios) e à ausência de controle das decisões (e ações) no interior da Agência. Melo (2000, p. 9) qualifica tal situação como “déficit democrático”, uma vez que a própria autonomia e independência do órgão “representam uma ameaça ao interesse público [...] e que agentes não eleitos tomam decisões relevantes para a sociedade”.

Mesmo diante destas críticas, e a despeito da questão levantar pontos que deveriam pautar a discussão, o processo prosseguiu. Pelos planos iniciais, enquanto as empresas do Sistema TELEBRÁS operariam com a banda A, à iniciativa privada caberia a exploração da banda B¹⁴⁹.

A fragmentação da TELEBRÁS deu um passo à frente quando, nos primeiros meses de 1998, ocorreu a cisão das empresas de telefonia fixa e celular por meio da divisão contábil e da reorganização dos resultados apurados. Em um curto espaço de tempo, o STB reduzia-se a um conjunto de doze empresas preparadas pelo Plano Geral de Outorgas (PGO) para o anunciado leilão do dia 29 de julho de 1998, na Bolsa de Valores do Rio de Janeiro (DIEESE, 1998).

No segmento de telefonia fixa, o novo formato abrangia três empresas (*holdings*) regionais (FIGURA 2) dedicadas ao serviço de telefonia local.

FIGURA 2 – TELEFONIA FIXA: REGIÕES E SETORES DO PGO (1998)



Fonte: TELECO (2008).

¹⁴⁹ A privatização da banda B rendeu, segundo dados divulgados pelo DIEESE, cerca de 8 bilhões de reais à União, embora a área 8, composta pela Região Norte – Amazonas, Pará, Roraima, Maranhão e Amapá – não houvesse recebido proposta de qualquer empresa privada. Ver DIEESE, **Telefonia Celular**: O mais lucrativo “negócio” da época atual, junho de 1998.

- 1) Regional I: *Tele Norte-Leste*, composta por 16 teles estaduais (Telerj, TELEMIG, Telest, Telebahia, Telasa, Telpe, Telpa, Telern, Teleceará, Telepisa, Telma, TELEPARÁ, TELEAMAPÁ, TELAMAZON e Telaima) atendendo a 54% da população;
- 2) Regional II: *Tele Centro-Sul*, concentrando nove empresas (Telebrasília, Telegoiás, TELEMAT, TELERON, TELEACRE, TELEMS, TELEPAR, Telesc e CTMR) e atingindo 24% da população;
- 3) Regional III: *Telesp*, reunindo apenas a Telesp e a CTBC, envolvendo 20% da população.

A intenção era criar empresas com capacidade financeira de investimentos na expansão da rede e instituir parâmetros comparativos entre operadoras, que potencializassem a eficiência da Anatel como agência de regulação do setor. (ANATEL, 2006).

Já para as 26 concessionárias de telefonia celular, delimitou-se um agrupamento de oito empresas formadas pela: a) *Telesp Celular*; b) *Tele Sudeste Celular* – Telerj e Telest celulares; c) *TELEMIG Celular*; d) *Tele Celular Sul* – TELEPAR, Telesc e CTMR Celulares; e) *Tele Centro Oeste Celular* – Telebrasília, TELEMS, Telegoiás, TELEMAT, TELERON e TELEACRE Celulares; f) *Tele Norte Celular* – TELAMAZON, Telaima, TELEPARÁ, TELEAMAPÁ e Telma Celulares; g) *Tele Leste Celular* – Telebahia e Telergipe Celulares; h) *Tele Nordeste Celular* – Telasa, Telpe, Telpa, Telern, Teleceará e Telepisa Celulares. E a EMBRATEL, mantida como empresa única a ser privatizada no mesmo pacote¹⁵⁰. (DIEESE, 1998).

O processo de privatização da TELEBRÁS colocou em pauta uma série de questões de ordem financeira e política. Segmentos da sociedade debateram sobre o real propósito de venda do sistema. Vários foram os argumentos: a favor, o governo assegurava não ter capacidade para investir nas empresas os recursos necessários para garantir um serviço universalizado e tecnologicamente atual; e contra, criticava-se a perda de uma empresa internacionalmente competitiva, embora com “falhas graves” pela “baixa penetração nas camadas mais pobres”, conforme argumentava Dantas (1998, p. 236), por exemplo.

¹⁵⁰ Para maiores informações sobre a divisão do Sistema TELEBRÁS, ver: “Perfil dos Novos Controladores do Sistema TELEBRÁS”. **Boletim DIEESE**, setembro, 1998, n. 208.

Em 1997, a TELEBRÁS era a 11^a. colocada no *ranking* mundial de empresas de telecomunicações, com 17 milhões de terminais instalados (DIEESE, 1998). Ainda assim, questionava-se a possibilidade de, na era da tecnologia da informação, o Brasil ter alguma chance de autonomia tecnológica a partir do processo instituído.

Realizada a privatização em julho de 1998, o controle do setor passou às mãos de grupos privados nacionais e internacionais, incluindo as estatais europeias. O modelo brasileiro acompanhou o estadunidense, caracterizando-se por traços de desnacionalização, fraca presença de um órgão regulador, fragmentação do sistema e separação da telefonia celular e fixa. (ARAÚJO, 2001).

Assim, a cada área privatizada passaram a operar duas empresas de telefonia fixa (bandas A e B) e duas de telefonia móvel (também nas bandas A e B), além de inúmeras prestadoras de serviços de instalação e de teleatendimento, os *callcenters*. A Telecomunicações do Paraná (TELEPAR), negociada dentro do conjunto definido por Tele Centro Sul, foi adquirida pelo Consórcio *Solpard*, tendo como empresa responsável pela gestão a *Telecom Itália* – empresa italiana de capital privado (antiga *Stet*), cuja estratégia pautava-se pela ampliação de sua presença na América Latina, concorrendo de perto com a espanhola *Telefónica*. (DIEESE, 1998).

A *Telecom Itália*, além de gerir o consórcio da Tele Centro Sul de telefonia fixa, também investiu mais de 1 bilhão de reais em participações nas operadoras da banda B, em Minas Gerais, Bahia e Sergipe; e da banda A, da Tele Celular Sul e Tele Nordeste Celular. Com a Tele Centro-Sul, batizada um ano depois de “Brasil Telecom”, passou a atender 27 milhões de clientes. (DIEESE, 1998).

Paradoxalmente, o nome *Brasil Telecom* – utilizado pelo Consórcio liderado pela *Telecom Itália*, que assumiu o controle da Tele Centro-Sul – identificava originalmente o Projeto lançado, em meados dos anos 1990, pelas organizações sindicais da FITTEL, visando a manutenção das telecomunicações como um serviço público essencial. A posição defendida pela entidade (e pelo conjunto de seus sindicatos, incluindo o SINTTEL-PR, como já vimos), oposta à privatização, preservava o monopólio brasileiro das telecomunicações, transformava a TELEBRÁS em instituição pública e defendia a democratização do acesso à informação.

O modelo brasileiro de privatização estruturou-se, de acordo com Larangeira (2002, p. 20), “em termos de duopólio”: com empresas concessionárias originárias do Sistema TELEBRÁS, operando com serviço público e obrigadas a cumprir metas de universalização, continuidade e qualidade impostas pela agência reguladora – Anatel; e com as competidoras, “empresas-espelho” surgidas no mercado, em dezembro de 1999, livres das regras definidas às concessionárias e do controle de tarifas.

Para as “espelho” da banda B, a legislação assegurou a utilização de tecnologia *Wireless Local Loop* (vedadas às demais) com baixos custos de instalação e de manutenção, que propiciavam atuar com uma força de trabalho enxuta, para compensar a ausência de um mercado cativo, como o das concessionárias. E a ambas, a lei bloqueou o acesso às demais áreas do país até o final de 2002 ou até o cumprimento das metas estabelecidas.

Na análise de Almeida (2001), todo esse processo de desmonte das telecomunicações brasileiras, promovido pelo governo de Fernando Henrique Cardoso em seu primeiro mandato (1995-98), correspondeu a uma política de reestruturação do Estado de natureza pragmática nem filiada estritamente ao ordenamento neoliberal tampouco às ideias econômicas desenvolvimentistas que a precederam.

Esse novo modelo, regulado pela Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel), impôs uma reorganização ao setor fundamentada na expansão (em sua primeira fase) e na concorrência (na fase subsequente), cujos efeitos alteraram quantitativa e qualitativamente os serviços, a configuração do trabalho, a estrutura ocupacional e as relações sindicais na primeira década de privatização.

4.1.1 Metamorfozes do setor em tempos de expansão (1998-2002) e de concorrência (2003-2008)

Rompido o controle estatal da exploração dos serviços de telecomunicações no país com a transferência às empresas privadas, no mesmo ano em que findava o primeiro mandato presidencial de Fernando Henrique Cardoso, iniciava-se definitivamente a implementação da política nacional de telecomunicações por meio da Lei nº. 9.472/97, Lei Geral de Telecomunicações (LGT).

Como órgão regulador independente criado pela LGT, a Anatel tornou-se responsável pela atribuição de normas de outorgas; celebração, gerência e autorização dos contratos de concessão; prestação de serviços e padrões de qualidade; controle, prevenção e repressão de infrações à ordem econômica. (MIRANDA; KUME; PIANI, 2011).

Aos serviços de telecomunicações foram introduzidas categorias e regras básicas, classificadas pelo tipo de interesse a que atendem os serviços (coletivo – telefonia fixa e móvel; ou restrito – radio-táxi e radioamador, entre outros) e pelo regime jurídico de sua prestação (público ou privado).

De acordo com Miranda, Kume e Piani (2011), na prestação de serviços em regime público – seja por concessão ou permissão – incluem-se apenas os serviços de interesse coletivo, condicionados a obrigações de universalização e de continuidade. Diferentemente do regime privado, desobrigado das metas de universalização e livres de tarifas. As concessões permaneciam válidas por um prazo de 20 anos, prorrogáveis pelo mesmo período mediante duas exigências: cumprimento das obrigações estabelecidas no contrato e pagamento do direito de exploração do serviço.

Para reestruturar o setor no Brasil, a partir de 1998, a legislação foi ancorada em dois princípios gerais: universalização dos serviços de telefonia fixa e móvel celular (considerados serviços básicos), instituída no Plano Geral de Metas de Universalização (PGMU) pelo Decreto nº. 2.592/98; e concorrência no âmbito da exploração dos serviços, regulamentada no Plano Geral de Outorgas (PGO).

Como etapas concomitantes, coube ao PGMU um papel central nesta reorganização à medida que demarcou o ano de 2003 como limite para as novas operadoras atingirem às metas de universalização, ou seja, “o direito de acesso de toda pessoa ou instituição, independentemente de sua localização e condição socioeconômica, ao Serviço Telefônico Fixo Comutado (STFC) destinado ao uso do público em geral, prestado no regime público”. (BRASIL, 1998).

Naquele imediato pós-privatização, isto significava a necessidade de prover com telefonia fixa individual todas as cidades com mais de 600 mil habitantes no prazo máximo de duas semanas para instalação dos terminais, a contar da data de solicitação. Condição atendida até 31 de dezembro de 2003, ou antecipada para dois anos antes, as empresas teriam direito de pleitear autorização tanto para exceder o raio de atuação para além da região original quanto para prestar outros

serviços, como de telefonia móvel celular e televisão a cabo, por exemplo. (SILVA, 2011).

Não por acaso, o ano de 2003 representou um corte distintivo na primeira década de privatização ao estabelecer a passagem entre o período de elevada expansão do sistema, em virtude do alcance das metas de universalização, de 1998 a 2002; e o período de liberalização e aumento da concorrência interempresarial autorizada pela Anatel, de 2003 a 2008¹⁵¹. Em ambos, o setor de telecomunicações brasileiro conheceu um acelerado processo de modernização tecnológica.

Em termos gerais, marcado pela necessidade de expansão do mercado e da estrutura física, as novas plantas – agora em sistemas digitais – igualmente ampliaram o acesso e a oferta de serviços previstos e novos. No tocante à telefonia fixa, durante um ano houve uma reserva de mercado às empresas privatizadas as quais atuaram em regime de “monopólio regional” (MIRANDA; KUME; PIANI, 2011). Somente em 1999, as chamadas “empresas espelho” obtiveram autorizações para a prestação de serviços privados nas três regiões anteriormente definidas, concretizando o processo de duopólio. Ainda assim, áreas consideradas de baixa rentabilidade não foram objeto de interesse das “espelhos”.

Em 2001, numa tentativa de manter o princípio da concorrência, a Anatel concedeu licenças a pequenas empresas – “espelinhos” – para atuação no mercado, sem o resultado esperado. Até 2008, conforme analisam Miranda, Kume e Piani (2011), a própria participação das empresas autorizatórias no mercado brasileiro era vista como pouco significativa, com exceção da empresa *Global Village Telecom* (GVT), “espelho” da Brasil Telecom na Região Tele Centro-Sul.

Se a concorrência no segmento telefonia fixa esteve abaixo da expectativa da Anatel até 2001, no ano seguinte, por terem alcançado as metas de universalização antecipadamente foi permitida às concessionárias a participação nos processos de licitação do novo serviço de telefonia móvel. O incentivo também foi

¹⁵¹ O ano de 2008 marcou um novo momento para o setor de telecomunicações no Brasil em virtude da aprovação, pela Anatel (Resolução nº. 516 de 30 de outubro de 2008), de um novo plano de ações para atualizar a regulamentação: o Plano Geral de Atualização da Regulamentação das Telecomunicações no Brasil (PGR). Complementado por um novo PGO (Decreto nº. 6.654, de 20 de novembro de 2008), os objetivos passaram a ser: garantir níveis adequados de competição, assegurar o respeito aos direitos dos usuários e ampliar a oferta de serviços a preços módicos à população de baixa renda. Ver: MIRANDA, Pedro; KUME, Honório; PIANI, Guida. Liberalização do comércio de serviços: o caso do setor de telecomunicações no Brasil. **IPEA**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Texto para discussão 1599. Rio de Janeiro, março de 2011. 40 f.

dado à geração de parcerias entre prestadoras para as modalidades de serviço local e longas distâncias nacional e internacional.

Uma nova alteração regulatória neste segmento (já prevista no texto da LGT) ocorreu em 2006, quando outras autorizações foram liberadas à prestação de serviços (embora 95% do mercado ainda estivessem nas mãos das concessionárias de cada região). Ao mesmo tempo, houve a renovação dos contratos para novos reajustes tarifários cobrados ao consumidor e para a obrigatoriedade de plano alternativo da telefonia fixa à população de baixa renda (ANATEL, 2006). Este considerado ainda um “déficit” a ser corrigido no final do primeiro mandato do governo Luís Inácio Lula da Silva (2003-2006).

No segmento telefonia móvel, por sua vez, o duopólio configurado entre 1996-97 dividiu as operadoras da banda A (do Sistema TELEBRÁS) e as da banda B (empresas autorizatárias), desenho que permaneceu somente até 2000. A partir daquele ano, um novo regulamento reagrupou as antigas áreas concessionadas em uma divisão por regiões e abriu licitação para a atuação nas bandas C, D e E, as quais formariam o segundo grupo no país. (MIRANDA; KUME; PIANI, 2011).

Semelhante à telefonia fixa, na telefonia móvel também a participação do capital estrangeiro foi maciça na organização de consórcios¹⁵² em todas as bandas, com destaque para a *Telecom Italia* (TIM) e *Telefónica España*. Contudo, advertem Miranda, Kume e Piani (2011), as mudanças realizadas pela Anatel remodelaram as características do segmento, provocando migração de antigas operadoras de telefonia móvel para o novo sistema, recomposição acionária das empresas, concentração e aparecimento de novos grupos, convergência entre plataformas de serviços e integração de serviços de telefonia fixa e móvel.

Como exemplos deste processo, Gutierrez e Crossetti (2003) citam a associação entre a *Portugal Telecom* e a *Telefónica de España* para a formação do grupo Vivo; e a Telemar e a Brasil Telecom – operadoras de telefonia fixa – explorando a telefonia móvel, respectivamente, com a Oi e a Brasil Telecom Celular. No final da primeira década de privatização, a Anatel autorizou a troca de controle da Amazônia Celular para a Oi e da TELEMIG Celular para a Vivo; além da fusão entre a Oi e a Brasil Telecom.

¹⁵² Sobre a formação desses consórcios, ver: CAVALCANTE, Sávio. **Sindicalismo e privatização das telecomunicações no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

Compondo esse quadro de reestruturação das telecomunicações brasileiras após a privatização, graças ao avanço tecnológico e a tendência à integração no setor, a Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel) lançou, em 2001, o Serviço de Comunicação Multimídia (SCM).

Um tipo de serviço de telecomunicação fixo voltado à transmissão, emissão e recepção de informações multimídia (áudio, vídeo, voz, dados, imagens e textos), que inclui o suporte à conexão de acesso à internet. Caracterizado como “serviço de interesse coletivo”, até 2008, segundo dados da Anatel (2009), mais de 1.600 prestadoras de serviços já estavam autorizadas a explorar o variado leque de comunicação multimídia no país¹⁵³.

De um modo geral, do ano de 1995 a 2008, o processo de abertura ao comércio de serviços de telecomunicações no Brasil desenvolveu-se, no âmbito regulatório, circunscrito ao Plano Geral de Outorgas (PGO) que lhe deu formato e conteúdo original (QUADRO 8).

QUADRO 8 - ETAPAS DO PROCESSO DE LIBERALIZAÇÃO DO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES BRASILEIRO (1995-2008)

Ano	Medidas	Efeitos
1995-96	Emenda Constitucional no. 8 Lei Mínima de Telecomunicações	Fim do monopólio estatal Abertura da telefonia móvel à iniciativa privada (condições para licitação da banda B)
1997	LGT, PGO, PGMU e Plano Geral de Metas de Qualidade	Criação da Anatel Definição das regras gerais para a prestação dos serviços Licitação da banda B da telefonia móvel: duopólio
1998	Privatização da TELEBRÁS e banda A	Competição administrada na telefonia fixa e nas ligações de longa distância; número controlado de competidores na telefonia móvel: duopólio
1999	Autorização “espelhos”	Início do duopólio na telefonia fixa e nas ligações de longa distância
2001	Autorização para “espelinhos” Leilão das bandas C, D e E Novo regulamento da telefonia móvel	Aumento da competição na telefonia móvel e confirmação do duopólio na telefonia fixa e nas ligações de longa distância em todos os municípios
2002	Abertura no mercado	Fim do duopólio na telefonia fixa e nas ligações de longa distância
2008	PGR e novo PGO	Fortalecer o nível de concorrência Garantir o direito dos usuários Aumentar a oferta de serviços à população de baixa renda

Fonte: Adaptado de MIRANDA; KUME; PIANI (2011, p. 20).

¹⁵³ Em 2010, com o objetivo de universalizar a internet rápida no país, o governo do presidente Luís Inácio Lula da Silva lançou o Plano Nacional da Banda Larga. Sobre o plano, ver: www.anatel.gov.br. Acesso em: 10 nov. 2018.

Nesse percurso jurídico exposto no quadro, se o ano de 1995 marca o ponto de partida da “flexibilização” legislativa com a Emenda Constitucional Nº. 8 que quebrou o monopólio estatal dos serviços de telecomunicações no país; o ano de 2008 encerra, em parte, a vigência integral do primeiro PGO e transfere (como objetivos) ao novo Plano Geral de Outorgas os limites não atingidos plenamente pelo documento anterior. Quais sejam: concorrência ampliada, direito dos usuários e serviços à população de baixa renda.

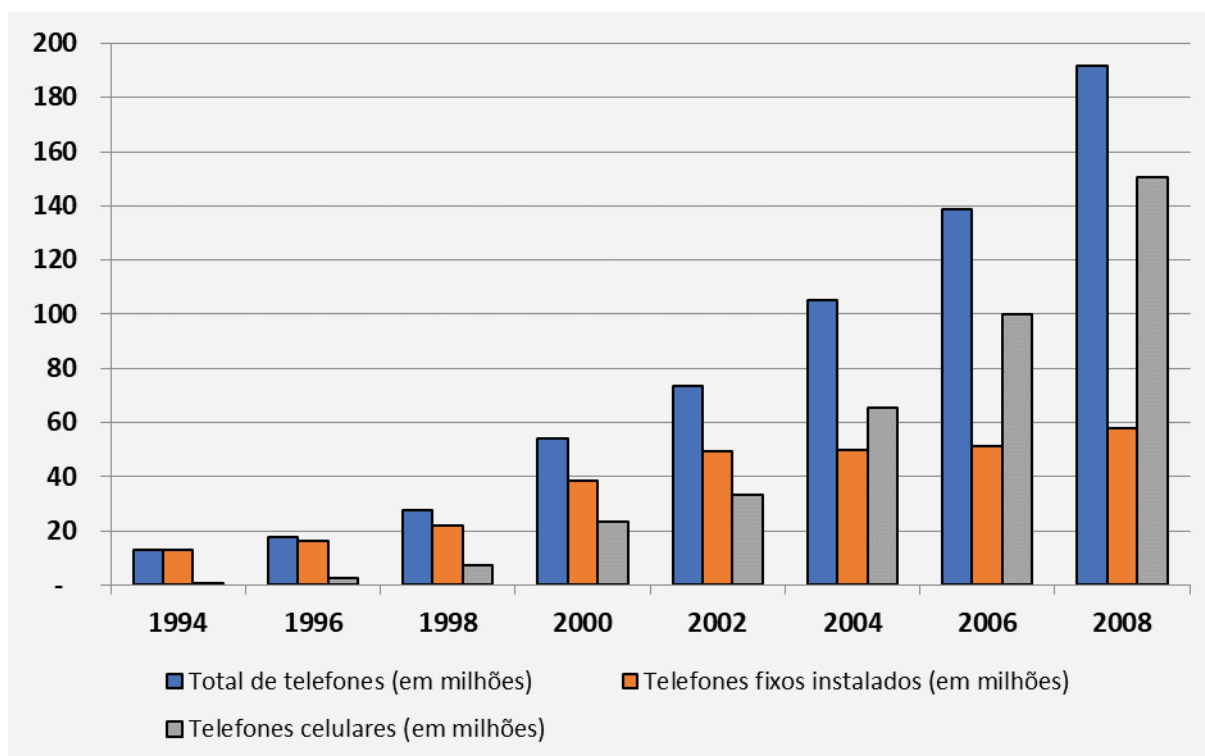
Mas, além desses aspectos, a conjuntura regulatória que envolveu a primeira década de privatização (1998-2008) revela resultados expressivos quanto à expansão (e mesmo a concorrência) na telefonia fixa, móvel e em banda larga. Tomando os dados em seu conjunto para traçar um panorama geral da reestruturação do setor, em termos quantitativos surpreende o desempenho da telefonia fixa e móvel quanto ao número de acessos instalados.

Considerando o ano de 1996 como marco inicial (em virtude da abertura do segmento móvel à iniciativa privada) e 2009 como indicador final (considerado pela Anatel como referência para a análise agregada), o número total de acessos passou de 18 milhões para 215 milhões incluindo ambos os segmentos. O resultado indica um crescimento de 11 para 112 acessos por 100 habitantes. (ANATEL, 2009).

Os relatórios do período apontam também a relação entre o aumento no total de acessos e o fluxo de investimentos aplicados. Enquanto em 1996, os investimentos foram da ordem de 7,4 bilhões de dólares, nos anos de 1999 e 2001 atingiram 10 bilhões de dólares. Elevação justificada por se tratar da fase de expansão da estrutura e da capacidade de atendimento, em que as operadoras procuravam antecipar as metas exigidas nos contratos com o objetivo de ampliar a atuação em outras localidades e com outros serviços. Atingidas as metas, o biênio 2002-03 apresenta queda para 3 bilhões de dólares nos investimentos, voltando aos 10 bilhões de dólares apenas em 2008, quando foi lançada a nova regulamentação do setor.

Contudo, esse quadro geral esconde diferenças significativas entre os segmentos de telefonia fixa e móvel (GRÁFICO 5), merecedoras de uma análise mais pontual por incidirem na conformação do mercado de trabalho e nas próprias relações sindicais.

GRÁFICO 5 - TOTAL DE TELEFONES, TELEFONES FIXOS E TELEFONES CELULARES
(1994-2008)



Fonte: Anatel (2009)

No período de uma década e meia, o relatório comparativo da telefonia fixa e móvel da Anatel – abrangendo o período 1994-2008 – revela desempenhos e tendências opostas. No que diz respeito à telefonia fixa, o aumento foi notável até 2002, alternando entre a estabilidade e o crescimento moderado até o ano de 2008. Tendência já esperada devido à substituição gradativa da telefonia fixa pela telefonia móvel no país. De todo modo, o número de acessos em serviços na telefonia fixa saltou de aproximadamente 14 milhões para quase 60 milhões no período avaliado. (ANATEL, 2009).

Por sua vez, o mercado de telefonia celular apresentou índices elevados em toda a primeira década, ultrapassando o número de telefones fixos instalados a partir de 2004. Explicam a alta demanda em torno dos serviços móveis a entrada de novas operadoras com a licitação das bandas C, D e E, a facilidade de comunicação em deslocamento, o envio de mensagens SMS (*Short Message Service*, em português “Serviço de Mensagem Curta”), a convergência de serviços possibilitados pelo aparelho celular (câmera fotográfica digital, rádio, música, entre outros), os

subsídios oferecidos pelas operadoras para a aquisição do próprio aparelho e o acesso a planos pré-pagos, implementados no Brasil em 1998.

Além disso, os crescentes aumentos da telefonia móvel contribuíram para que a teledensidade no país, ou seja, o número de linhas telefônicas por habitante, passasse de 16,8 em 1998, para 99,4 acessos por 100 habitantes, em 2008. O que corresponde a um acréscimo de 82,6 acessos por habitante em dez anos. Tomando como base apenas a primeira década de privatização, o segmento móvel saiu de aproximadamente 6 milhões em 1998 para 150 milhões de acessos em 2008. (ANATEL, 2009).

Tais transformações vieram acompanhadas de reestruturação no mercado de telefonia fixa local e longa distância, e telefonia móvel, principalmente após 2002 com a entrada de novas empresas autorizadas. Ao final da primeira década de privatização, enquanto a telefonia fixa local contava com 19 operadoras e seis concessionárias; a longa distância (inter)nacional registrava 56 prestadoras em funcionamento, incluindo as concessionárias e sete operadoras de telefonia móvel. (TELEBRASIL, 2010).

No caso da telefonia fixa local, o controle de parte significativa do mercado permaneceu com as três concessionárias egressas do Sistema TELEBRÁS: a Oi – única empresa de capital nacional desde o início da privatização – com a maior participação¹⁵⁴, oscilando no período entre 37% e 41%; a Telefônica, controlada pela *Telefónica de España*, cuja fatia alternou entre 31% e 34%; e a Brasil Telecom – pertencente a *Telecom Itália* até o final do ano de 2007, quando foi transferida para grupos brasileiros e adquirida pela Oi no início de 2008 – de 22% a 25% do mercado¹⁵⁵. (TELECO, 2007a; TELEBRASIL, 2010).

Percurso diferente trilhou a telefonia fixa de longa distância entre 1998 e 2008. Em um cenário de maior concorrência, o mercado de longa distância nacional esteve dividido no ano 2000 entre quatro operadoras em ordem decrescente de participação: EMBRATEL (25,1%), Oi (24,4%), Telefônica (24,1%) e Brasil Telecom (20%). No final da década, o ranking sofreu algumas alterações com a aquisição de

¹⁵⁴ No ano de 2009, a Oi passou a liderar metade do mercado de telefonia local a partir da compra da Brasil Telecom. Mesmo assim, o crescimento das demais operadoras atingiu 23,4% em 2009, principalmente em função do desempenho da EMBRATEL com o *Net Phone*, parceria da empresa com a operadora de TV a cabo NET e com a Livre (antiga Vésper). Informações detalhadas sobre a participação destas empresas no mercado de telefonia fixa local e (inter)nacional podem ser encontradas nas publicações especializadas Teleco (2007) e Telebrasil (2010).

¹⁵⁵ Sobre a composição do capital de cada uma das empresas no período selecionado, ver: Teleco (2007a).

uma parcela maior do mercado pela EMBRATEL (28,1%), redução da Telefônica para 20,3%, da Oi para 15,4%, da Brasil Telecom para 14,1% e a presença ampliada da TIM que alcançou 15,1%. Lembrando que, em 2008, após a aquisição da Brasil Telecom pela Oi, juntas as duas somavam 29,5% do mercado. (ANATEL, 2006; 2009).

No outro braço da telefonia de longa distância, a internacional, a entrada de novas empresas (concessionárias e autorizadas) em 2003 provocou um duplo encolhimento: na antiga concessionária (EMBRATEL) e na “espelho” (Intelig). No caso da EMBRATEL, de 76,5% das ligações internacionais registradas até 2003 para 56,4% na virada de 2008-09 (embora continuasse líder do mercado). Já a Intelig, de 21,2% para 3,3% no mesmo período. As duas empresas ocupavam quase 60% do mercado. Concorrendo com ambas no final da primeira década de privatização posicionaram-se a Telefônica (17,8%), a Oi (8,9%), a Brasil Telecom (5%) e a TIM (4,3%).

Diferenciando-se do segmento fixo, a estrutura do mercado da telefonia móvel apresentou variação e maior competitividade. Os dados da Anatel (2006) indicam que, em 2000, três operadoras dominavam o mercado: Vivo (47,8%), Claro (25,7%) e TIM (16,7%). Mas, o desempenho de cada uma delas oscilou entre 2008-09. A Vivo (controlada pela *Telefónica de España* e pela Portugal Telecom), depois de atingir 49,1% no ano de 2001, caiu para 30,1% de participação (embora ainda continuasse líder). A Claro (controlada pela mexicana Telmex), com algumas variações, manteve praticamente os 25% no período. E a TIM, sob controle da Telecom Itália, obteve o melhor desempenho na primeira década de privatização, chegando a 25% do mercado.

No entanto, ao longo desse período, os relatórios da Anatel (2009) apontam mais quatro operadoras dividindo o bolo da telefonia móvel no país: Oi, CTBC, Sercomtel e Aeiou¹⁵⁶. Todas controladas, até 2008, por fundos de pensão e grupos nacionais. Destas, o desempenho que se destaca no mercado é o da Oi. Desde a entrada em operação no ano de 2002 até a incorporação da Brasil Telecom, em 2008, ampliou a participação para 20,7%. Segundo Miranda, Kume e Piani (2011), a performance da empresa deve-se à estratégia de habilitação de linhas pré-pagas, as

¹⁵⁶ Para um acompanhamento da participação destas operadoras no mercado, ver: Anatel, 2009b.

quais correspondem a 80% da oferta total desde 2003. Percentual somente alcançado pelas demais operadoras em 2006.

É significativo registrar ainda o crescimento do número de acessos de banda larga no período analisado. Se, em 1999, existia pouco mais de mil acessos no país, ao final de 2009 atingiu-se o patamar de 11,4 milhões. O aumento, de acordo com Miranda, Kume e Piani (2011, p. 26), está associado “às políticas governamentais para inclusão digital e redução da carga tributária incidente na compra de computadores”, empreendidas de 2003 a 2009 nos dois mandatos do presidente Luís Inácio Lula da Silva¹⁵⁷.

A despeito das metamorfoses visíveis na expansão dos serviços de telecomunicações, a reestruturação do mercado na primeira década de privatização mostra limites tanto ao nível da concorrência entre as operadoras (no caso da telefonia fixa, há concentração de mercado entre a Telefônica e a Oi) e da participação (ainda bastante incipiente) do capital nacional no controle das empresas.

Mas as mudanças na esfera político-jurídica e tecnológica implicaram também alterações no papel do trabalho dentro de uma sociedade dirigida, desde a segunda metade dos anos 1990, pela ideia de primazia do mercado, pela necessidade de mudanças nas formas de gestão e organização da produção, e de aumento da produtividade e competitividade das empresas. E isto significa que o processo de (re)privatização não veio sozinho nem inaugurou, por si só, uma era de desmantelamento do setor no país e nos estados.

Pelo menos uma década antes, enquanto a reestruturação produtiva tratava de substituir o sistema analógico pelo digital e as redes telefônicas por modernas redes de fibras óticas, facilitando o acesso aos sistemas integrados de comunicação de dados, voz, texto e imagem, as empresas do grupo TELEBRÁS (orientadas pela política do Ministério das Telecomunicações) começaram a implantar uma espécie de “privatização periférica” (ARAÚJO, 2001, p. 6), a partir do processo de terceirização.

¹⁵⁷ Em 2005, o governo criou, sob a coordenação da Presidência da República, o Programa de Inclusão Digital com investimentos de 500 milhões de reais. Distribuídos em 20 projetos, o Programa passou a atender os ministérios das Comunicações, Educação, Ciência e Tecnologia e Planejamento, Orçamento e Gestão, além de empresas públicas e privadas e organizações não governamentais. Para maiores informações, ver a publicação do IPEA: Desafios do Desenvolvimento, 2009. Ano 7. Edição 56 - 10/12/2009. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=1265:reportagens-materias&Itemid=39. Acesso em: 28 dez. 2018.

A terceirização é definida pelo DIEESE (1998, p. 11) como um “processo em que determinada atividade deixa de ser desenvolvida pelos trabalhadores de uma empresa e é transferida para uma outra empresa, chamada de terceira”. Este procedimento, associado ao conjunto maior de “inovações organizacionais”, é visto como um imperativo necessário às empresas que procuram atingir maior competitividade, via aumento da produtividade vinculado à redução de custos e ao enxugamento da estrutura hierárquica.

Daí resultam duas questões fundamentais. A primeira restrita à ideia (bastante cara às teorias da administração) do “bom” resultado advindo da aplicação das “formas modernas de gestão empresarial”, como se o atributo “moderno” *per se* conferisse uma natural positividade ao processo e a todos os envolvidos nele. A segunda questão, trazida pela sociologia do trabalho¹⁵⁸, procura retomar o sentido político e o objetivo último da terceirização, isto é, a redução de custos por meio da produtividade da força de trabalho. Situação anômala de trabalho que resvala profundamente na atuação sindical.

Ademais, por se constituir em um processo em que se anula a relação direta entre pessoa jurídica (empresa) e pessoa física (trabalhador), tendo em vista que o contrato de trabalho se estabelece entre duas empresas, Cavalcante (2010) chama a atenção para o fato de que, juridicamente, a relação passa do âmbito trabalhista para o comercial. E ressalta que, mesmo nos casos em que a empresa é responsabilizada, por meio judicial, a arcar com as despesas trabalhistas pela ocorrência de irregularidades, o faz de modo subsidiário.

No Sistema TELEBRÁS, de forma lenta, mas persistente, a terceirização como prática gerencial ia se infiltrando – nos anos 1980 e 1990 – no interior das “teles”, provocando, dentro do quadro de reorganização do trabalho por meio do Programa de Qualidade Total (PQT), encolhimento dos cargos administrativos de nível médio. Embora, como enfatizou Meireles Filho (2001, p. 313), “as inovações tecnológicas sejam mais visíveis, a lógica do funcionamento da empresa reestruturada é definida não pelo equipamento, mas pela organização”.

Lógica que, em 1993, ganha uma sedimentação mais sólida com a edição da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), considerada um dos

¹⁵⁸ Sobre o assunto, ler especialmente: MARCELINO, Paula. **Terceirização e Ação Sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil**. Tese, Ciências Sociais, Unicamp, Campinas. 2008; KLEIN, Naomi. **Sem logo**. São Paulo: Boitempo, 2006.

principais elementos normativos da terceirização trabalhista. Por meio do inciso III do Enunciado, de forma inédita¹⁵⁹ foi permitida a contratação de trabalhadores de empresas interpostas de serviços de vigilância, conservação e limpeza, e de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que não caracterizassem situações de pessoalidade e subordinação direta.

Embora o enunciado fosse taxativo quanto à terceirização em atividade-meio de uma empresa, a ausência de clareza sobre a definição do termo atividade-meio provocou acirrada discussão jurídica¹⁶⁰. Mas, no sentido de adequar a terceirização às necessidades políticas e econômicas neoliberais daquele momento, a atividade-meio passou a se referir à atividade periférica, de apoio ou complementar a atividade essencial da empresa. E que, portanto, pode ser desempenhada pela empresa que não coincide com os fins principais da tomadora.

Sob tais condições, consolidava-se no interior das reformas do governo Fernando Henrique Cardoso a “empresa neoliberal” – denominação utilizada por Braga (2009) a partir do conceito de Coutrot. Estruturada em torno dos processos de terceirização, esse modelo promove a compressão dos níveis hierárquicos, organiza metas e estratégias gerenciais para constringer a força de trabalho à cooperação, fragmentando a relação salarial. A “empresa neoliberal” materializou-se nas telecomunicações na forma dos consórcios que, entre 1997 e 1998, disputaram o leilão de compra das empresas estatais e das bandas de telefonia celular no país.

Nesse sentido, o quadro de aceleradas transformações tecnológicas aliado ao processo de terceirização aplicado por gerências “flexíveis”, significativamente a partir dos anos 1990, propiciaram uma redefinição estrutural no emprego e nas relações de trabalho do setor. Considerando os períodos pré e pós-privatização, estudo do DIEESE (2009), com base nos dados coletados na Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS/MTE), definiu a

¹⁵⁹ Em termos legais, antes do surgimento da Súmula 331 a permissão restringia-se somente ao trabalho temporário e ao serviço de vigilância, excluindo-se os serviços de limpeza considerados essenciais para a empresa desempenhar a atividade principal para a qual foi estabelecida. Para uma análise sobre o processo de entendimento do TST sobre a terceirização, ver: BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **Mediações**, Londrina, v. 16, n.1, p. 124-141, Jan./Jun. 2011.

¹⁶⁰ Sobre o debate da terceirização no Brasil desde os anos 1990 e a liberalização total da terceirização para as atividades fim e meio, em redes de subcontratação, sem responsabilidade solidária das empresas contratantes pelo Projeto de Lei 4330 pode ser encontrado em DRUCK, Graça. A terceirização no setor público e a proposta de liberalização da terceirização pelo PL 4330. In: **Dossiê Especial Terceirização 2015**. Disponível em: <http://wp.me/PB9tZ-39j>. Acesso em: 12 out. 2018.

situação do trabalho formal do setor de telecomunicações brasileiro em quatro períodos.

Entre 1994 e 1998, o trabalho formal apresentou uma redução de 16% no número de empregos durante a preparação para a venda das empresas, quando os programas do governo FHC implementaram a prática das terceirizações nas atividades de limpeza e segurança, na manutenção de redes e no desenvolvimento de projetos, aplicando também os Planos de Demissão Voluntária (PDV) nas estatais (conforme será abordado a seguir no caso da TELEPAR). A conjugação entre investimentos tecnológicos e terceirização acarretou, apenas no biênio 1994-95, o declínio de 3% de empregados no Sistema TELEBRÁS, passando de um total de 95.596 para 92.509 empregados. (OLIVEIRA, 2004).

Situação que se inverte nos anos 1999-2000 com o incremento de 9,5% dos postos de trabalho, em virtude dos investimentos das novas operadoras na expansão da rede para alcançarem as metas e obrigações dos contratos de concessão. Atingidas as metas e iniciada a concorrência interempresarial, o panorama de 2001 a 2003 é de decréscimo acentuado de 30%, ou seja, menos 88,1 mil postos de trabalho, considerado o menor desde 1994. (DIEESE, 2009).

No período 2004-2005, o estudo aponta um movimento de retomada do emprego cujo pico foi de expansão do número de postos de trabalho em 34%. Ainda 8,1% menor que o índice de 1994, mas já expressando a reativação do mercado de trabalho no setor. Os dados sobre o biênio 2006-2007 aparecem na pesquisa isolados dos anteriores em função da mudança de critérios do setor na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Embora não possam ser comparados, o registro de 123 mil postos de trabalho indica que a primeira década de privatização fechou com a tendência de crescimento até 2008.

Tendência explicada por Baltar (2015), a partir de uma conjugação de fatores que incluem o processo de valorização real do salário mínimo¹⁶¹ e a formalização dos contratos de trabalho, que reforçaram o crescimento do PIB e ampliaram o consumo com a incorporação de uma parte da população de baixa renda ao mercado¹⁶², durante o governo Luís Inácio Lula da Silva de 2004-2008.

¹⁶¹ No período 2002-2008, enquanto a inflação acumulada no período foi de 59,6%, a valorização do salário mínimo atingiu 107,5%. Ver: SILVA, op. cit., 2011, p. 95.

¹⁶² Para uma análise sobre o comportamento do emprego e da renda do trabalho no período 2004-2008, ver: BALTAR, Paulo. Crescimento da economia e mercado de trabalho no Brasil. IPEA, Brasília, Rio de Janeiro, 2015. (Texto para discussão 2036). 64 f.

Mas os números da pesquisa do DIEESE (2009) mostram, além do desenho oscilatório do movimento do trabalho formal na primeira década do século XXI, que a privatização também interveio na estrutura ocupacional interna do setor, reduzindo, ampliando, eliminando, criando e redefinindo o conteúdo e as qualificações relativas à execução do trabalho.

No período 1996-2002, a base de dados da RAIS/MTE – CBO dispôs as sete categorias mais afetadas pela perda de postos de trabalho devido à reestruturação tecnológica e gerencial das telecomunicações: técnicos/desenhistas, eletricitistas eletrônicos, trabalhadores em serviços administrativos, telefonistas/telegrafistas, economistas/técnicos de administração, engenheiros/arquitetos e agentes administrativos.

Em contrapartida, as que apresentaram maior incremento de postos de trabalho foram as relacionadas com as atividades de gerência, vendas, contabilidade, profissionais da ciência, supervisores de compras e vendas, chefes intermediários e diretores de empresa. Segundo Silva (2011), explicam o crescimento do emprego na parte superior da estrutura ocupacional a segmentação de serviços prestados por uma mesma empresa, a diversificação do mercado, surgimento de novas empresas, o desenvolvimento de novos produtos e a concorrência entre as prestadoras de serviços na telefonia fixa e móvel ou na transmissão de dados.

As mudanças na estrutura ocupacional do setor ensejaram também mudanças no perfil sócio-ocupacional da força de trabalho. A primeira década de privatização (1998-2008) retrata o aumento da participação das mulheres na composição do emprego no setor de telecomunicações. Em 1998, elas representavam 34,7% do total, crescendo para 42% em 2002, o que fez reduzir a diferença entre homens e mulheres.

Em 2003, a parcela de homens voltou a crescer, tendo em vista a redução do quadro de pessoal pelo alcance das metas de universalização do segmento da telefonia fixa ter afetado mais as mulheres. Equilíbrio recuperado ao nível de 2002 (41%) nos anos 2004-2005; ainda que no ano seguinte (2006) voltasse a aumentar, mantendo-se em torno dos 38% a 40% de ocupação entre 2007 e 2008. (DIEESE, 2009).

Cabe destacar que os serviços administrativos concentram o maior percentual (59%) de mulheres. Por esse motivo, quando ocorreu a redução no

número de postos de trabalho neste segmento, em 2003, a queda na participação das mulheres no setor foi elevada.

Outro elemento chave do perfil sócio-ocupacional dos empregados no setor de telecomunicações é a faixa etária. Apesar das variações identificadas na primeira década de privatização, houve um notório declínio da faixa etária que envolve o conjunto de trabalhadores entre 40 e 49 anos (com remuneração mais elevada) em contraste com o crescimento dos jovens entre 25 e 29 anos. Esse movimento foi constante até 2003, ano em que a participação relativa dos jovens (assim como das mulheres) decresceu fortemente em face do cumprimento das metas de universalização dos serviços, que demandavam a contratação de profissionais mais experientes e especializados. Mas atingiu certa estabilidade em 2008. (SILVA, 2011).

Quanto aos indicadores de escolaridade, é perceptível o aumento da parcela de trabalhadores com ensino superior completo e incompleto, principalmente após 2003, chegando a alcançar mais de 50% da força de trabalho do setor. Por outro lado, o percentual de trabalhadores com, no máximo, o ensino médio incompleto recuou de 30,9% (1997-98) para 12,9% (2005). Com a alteração nos critérios de classificação da CNAE, esse índice chegou a 8,1% (2007-08), mantendo a escolaridade do setor em níveis relativamente elevados. Fenômeno explicado, em parte, pela reestruturação tecnológica do setor. (DIEESE, 2009).

No entanto, chama a atenção o fato de que o acréscimo de escolaridade se divorcia do rendimento médio dos trabalhadores no período investigado. Pela base de dados da RAIS/MTE, divulgada por Silva (2011), a faixa salarial acima de quinze salários mínimos (considerada como remuneração superior) decresceu 17% na primeira década de privatização. O mesmo acontecendo com as faixas intermediárias, cujos rendimentos variam entre quatro e quinze salários mínimos, que passaram de 53% da remuneração em 1998 para 37% dez anos depois. Processo oposto apresentou a faixa até quatro salários mínimos, a qual correspondia em 1998 a apenas 16% das remunerações, saltando para 50% em 2008.

Conforme adverte a pesquisa do DIEESE (2009), os resultados da remuneração precisam ser estudados cuidadosamente, pois há dificuldades metodológicas para absorver na análise os indicadores variáveis da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), por exemplo. De qualquer forma, a queda dos níveis

gerais de remuneração pode ser observada nos primeiros anos de privatização com o processo demissionário de trabalhadores do antigo quadro das empresas estatais.

Quando esses dados são cruzados com as taxas de aumento da escolaridade e os tipos de ocupação existentes no setor, o estudo mostra que 33% dos empregos em 2007 – auxiliares administrativos, assistentes, técnicos em vendas e de telecomunicações, e operadores de telemarketing – não se vinculam à formação de nível superior do trabalhador (DIEESE, 2009). E este é um indicativo de que boa parcela dos trabalhadores em formação ou já egressos do ensino superior não conciliam o conhecimento apreendido com a atividade profissional realizada.

Nesse caso, o que a alta escolaridade verificada no setor após a privatização pode estar revelando? Provavelmente, uma estratégia para seleção de candidatos ao emprego, uma espécie de qualificação que credencia o trabalhador a disputar postos de trabalho nem sempre em sintonia com as atividades a serem desenvolvidas e com a própria formação.

Acompanhando igualmente o movimento de declínio da remuneração, esteve o tempo de emprego da força de trabalho ao longo da primeira década de privatização. Fatores como a reorganização empresarial “flexível”, o ingresso de trabalhadores jovens e a mudança da estrutura ocupacional podem explicar, em parte, a diminuição da faixa de tempo de emprego superior a 120 meses de 47% (1998) para 5% (2008); e a expansão das faixas de tempo de emprego com até 24 meses que, a partir do ano 2000 até o ano de 2008, atingiram o percentual de 60% da força de trabalho. (SILVA, 2011).

Especialmente nos espaços destinados aos serviços de teleatendimento, onde foram registrados em 2007 pela pesquisa da RAIS (DIEESE, 2009) cerca de 261.175 trabalhadores no Brasil. Situadas em grande parte na Região Sudeste do país (aproximadamente 75%), as centrais de teleatendimento atuaram na primeira década de privatização com 80% da força de trabalho escolarizada até o ensino médio completo, predominantemente formada por mulheres (70% do total) e com rendimentos baixos.

No ano de 2007, os dados apontam que 74,3% recebiam na faixa de 1 a 2 salários mínimos e apenas 5% com remunerações acima de 4 salários mínimos. As estatísticas do segmento dos *callcenters* impressionam ainda mais quando é apresentado que 44% dos empregados mantêm vínculo formal com estas empresas

somente por um ano, sendo a média de permanência por empregado de 2,4 anos. (DIEESE, 2009).

Por sua vez, ressalta Silva (2011), o tamanho da empresa na qual os trabalhadores realizam as atividades ocupacionais não exerceu influência relativa no crescimento do tempo médio de emprego no setor, tendo em vista que nas empresas com mil ou mais empregados ocorreu declínio e nas de menor porte (com até 99 empregados) houve estabilidade na primeira década de privatização.

E em termos regionais, a maioria dos trabalhadores do setor de telecomunicações brasileiro localizou-se na Região Sudeste, que ampliou sua posição de principal região empregadora do país de 56% (1998) para 66% (2008). Enquanto a Região Nordeste registrou a maior retração, passando de 14% em 1998 para 8% em 2008. (SILVA, 2011).

Em síntese, seja atravessando contextos políticos de retração ou de conquistas reais em salários, os estudos do DIEESE (com base na RAIS/MTE) e as pesquisas citadas no decorrer deste tópico a respeito dos primeiros dez anos de privatização no setor de telecomunicações brasileiro delinearão um perfil sócio-ocupacional profundamente modificado: predomínio da força de trabalho jovem e com maior escolarização, oscilações nas diferenças entre homens e mulheres na composição do emprego, queda no tempo de emprego, sensível declínio nos salários médios e concentração de trabalhadores no sudeste do país. Perfil intensamente marcado, como vimos, pelo processo de terceirização que vem formatando níveis altos de precarização nas relações de trabalho do país.

E como e em que medida tais mudanças alteraram a evolução e as características do emprego no setor de telecomunicações do Paraná e na TELEPAR, a principal empresa do estado?

No caso das Telecomunicações do Paraná S/A (TELEPAR), o processo de terceirização na lógica da empresa em reestruturação funcionou de duas maneiras. Do ponto de vista tecnológico, a partir dos investimentos que permitiram, desde 1986, a instalação de cabos de fibra ótica ligando pioneiramente a capital a São José dos Pinhais, início da implantação da rede digital integrada em Curitiba, dos serviços de telecomunicações de dados – DATAPAR – e da Estação Rádio Base (ERB) de telefonia celular fixa e móvel. (ALMEIDA, 2004).

E, do ponto de vista da organização do trabalho, com a terceirização dos serviços, que envolveu os setores de eletricidade, de força, comutação e

transmissão, e os relativos à rede – como elaboração de projetos, instalação e manutenção de cabos. Estes procedimentos que, paulatinamente, transferiam as atividades da TELEPAR às empresas subcontratadas, preparavam o terreno para a privatização propriamente dita.

O resultado dos processos de inovação tecnológica e de terceirização foi, na TELEPAR, a opção pela redução de pessoal que, ano a ano, ia desequilibrando a correlação de forças e funções existente na empresa (e no próprio sindicato da categoria). Ao concentrar inovações organizacionais, fundir categorias, eliminar cargos, restringir a mobilidade interna, estabelecer metas sempre recompostas de produtividade e qualidade, introduzindo avaliação de desempenho e flexibilidade salarial, a empresa foi enxugando – a um ritmo crescente, a partir da segunda metade dos anos 1990 – os trabalhadores da base, ampliando cada vez mais a subcontratação. (TABELA 9).

TABELA 9 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS DA TELEPAR (1990-2002)

ANO	Nº. DE EMPREGADOS DA TELEPAR
1990	4.866
1991	4.667
1992	6.637
1993	6.633
1994	6.640
1995	6.645
1996	6.650
1997 ⁽¹⁾	5.100
1998	4.301
1999	3.399
2000	2.652
2001	1.562
2002	1.140

Fonte: TELEPAR – Relatórios 1991, 1996, 2002

(1) Estimativa do Setor de Recursos Humanos da TELEPAR.

Os balanços apresentados pela TELEPAR, entre 1989 e 1995, já demonstravam uma tendência contínua de aumento da produtividade em torno de 5%. Sobre a evolução do emprego, os relatórios tomados como base para a tabela acima, revelam ligeiro crescimento entre 1994 e 1996, mantendo-se a média elevada de 6.645 empregados. O declínio torna-se visível em 1997, quando chegou a dispensar mais de mil empregados, confirmando a taxa indicada pela pesquisa nacional do setor pelo DIEESE (2009) em torno de 16% para os anos 1994-1998.

A partir daí o ritmo de “enxugamento” da força de trabalho foi progressivo, sem traços de recuperação de postos (nem para o biênio 1999-2000, conforme apontou o estudo nacional do DIEESE), diminuindo anualmente mil empregos até o ano de 2002, que corresponde ao esgotamento do período da política de expansão com redução de custos. Resultado: de 4.301 empregados no ano da privatização (1998), a empresa paranaense chega a 1.140 em 2002, registrando uma retração de 73,5% de postos de trabalho.

Como principal empregadora do setor no Paraná e a maior interlocutora do SINTTEL-PR até a privatização, a TELEPAR foi concentrando no período 1998-2002 os níveis decisórios e de gerenciamento, provocando decomposição no mercado de trabalho, crescimento da informalidade e, por consequência, tensão no ambiente interno da empresa e no interior do sindicato.

Mas, a situação seria sentida com muito maior intensidade pouco mais de três meses depois da privatização, quando os novos controladores já lançavam Programas de Demissão Voluntária (PDV) e Programas de Aposentadoria Incentivada (PAI), visando à redução acelerada de seus quadros. Dos 1.300 funcionários elegíveis para o Projeto Amanhã (PAI), por exemplo, houve a adesão de aproximadamente 1.200. E quanto às demissões, somente em 1999, como apontou Araújo (2002), a TELEPAR dispensou 680 empregados em uma listagem única de forte impacto entre os trabalhadores. Destes, 325 trabalhavam em Curitiba ou em outros municípios da Região Metropolitana.

Importante notar ainda que a ampliação e a diversificação, caracterizadas pela entrada de novas empresas e segmentos, trouxeram também, segundo Katz (citado por LARANGEIRA, 2002), mudanças no perfil técnico, profissional e numérico da força de trabalho, diminuindo os cargos técnicos e ampliando-se as funções gerenciais e de especialistas em programação em *software*. Mais heterogêneo, o setor passou a abrigar, ao lado dos empregados estáveis, um contingente maior de trabalhadores temporários, autônomos e empregados de agências de emprego e estagiários, muitos dos quais com direitos trabalhistas restritos, quando existentes.

Rapidamente, a terceirização foi instaurando uma hierarquia e uma ordem patronais que, um ano após assumirem a empresa, os novos controladores já haviam expandido a terceirização às lojas de atendimento, à implantação e à instalação, avançando para o setor técnico até atingir, no final de 2001, o

teleatendimento, transferindo cerca de 640 empregados para a *Companhia Brasileira de Call-Center (CBCC)*. (SINTTEL-PR, 2002).

Movimento que caracteriza a externalização de tarefas antes centralizadas verticalmente na empresa, originando – com bem explicou Castells (2000) – um formato de organização em rede. Nele, a subcontratação e a terceirização convivem como meios de capturar o trabalho executado de fora e adaptá-lo em condições flexíveis para obter o máximo de eficiência com o mínimo de custos.

Num intervalo de dois anos, portanto, a Brasil Telecom (ex-TELEPAR) registrava um aumento de produtividade de 132%, passando de 471 para 1.084 o número de linhas instaladas por empregado, entre 1999 e 2001. Crescimento que deve ser creditado, certamente, ao binômio expansão das plantas-redução de trabalhadores. (LARANJEIRA, 2002).

Estes processos simultâneos e complementares incidiram diretamente no perfil sócio-ocupacional dos trabalhadores do setor de telecomunicações paranaenses. As mudanças iniciadas antes e imediatamente após a privatização geraram implicações nas condições de trabalho, na esfera funcional, na carreira e na remuneração. Mudanças captadas pela pesquisa do Escritório Regional do DIEESE no Paraná (2003), a partir dos relatórios da RAIS de 1994, 1997 e 2000, e que delinea a profunda modificação da força de trabalho no estado.

Em termos de evolução do emprego formal, considerando a participação de homens e mulheres (TABELA 10), os dados indicam que, entre 1994 e 2000, cresceu a fatia ocupada pelas mulheres na força de trabalho do setor de 31,21% para 38,6%, respectivamente. Na primeira década de privatização, a participação mais efetiva das mulheres (cerca de 70%) foi notada em 2007 nos serviços de teleatendimento pela pesquisa do DIEESE (2009). Em contrapartida, ocorreu a redução de 6% na participação dos homens, embora mantivessem o predomínio no setor. Processo que confirma a tendência nacional do mesmo período.

TABELA 10 – EMPREGO FORMAL DAS ATIVIDADES DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DO PARANÁ, POR SEXO (1994, 1997 e 2000)

Sexo	1994		1997		2000					Var. Emprego 2000/1994 (%)
	Empregos	Part. %	Empregos	Part. %	PR Telecomunicações			PR Total		
					Empregos	Part. %	Salário	Empregos	Part. %	
Masculino	5.338	68,79	5.059	67,81	5.011	61,40	1.817,89	1.009.605	61,06	-6,13
Feminino	2.422	31,21	2.402	32,19	3.150	38,60	1.027,66	643.830	38,94	30,06
Total	7.760	100,00	7.461	100,00	8.161	100,00	1.512,87	1.653.435	100,00	5,17

Fonte: RAIS

Elaboração: DIEESE/ER-PR

Outro elemento a ser destacado na tabela anterior diz respeito à média salarial, exclusivamente para o ano 2000 (campo originalmente não divulgado pelo DIEESE/ER-PR nos anos 1994 e 1997). Na fase dos grandes investimentos para atingir as metas de universalização previstas pela Anatel, a vantagem salarial dos homens em relação às mulheres correspondia, em média, a 56,5% (a média nacional situava-se em 45% e da Região Sul em torno de 18%, a menor no país). (DIEESE, 2001).

Importante observar que, na pesquisa nacional, os estudos realizados pelo DIEESE (2001) revelam a superioridade do salário médio do setor comparativamente ao conjunto dos trabalhadores cadastrados na RAIS. No ano de 1997, por exemplo, enquanto o salário médio do segmento de telecomunicações era de R\$ 1.143,00 (na Região Sul era de R\$ 1.846,36, o maior da época) a remuneração média no setor formal era de R\$ 681,00. E no ano 2000, a relação era de R\$ 1.472,23 (telecomunicações) e de R\$ 794,00 (mínimo nacional).

No processo de privatização da TELEPAR, por exemplo, a pesquisa de Motim e Ibarra (2003) expõe que os trabalhadores que mudaram de função e permaneceram na empresa tiveram uma perda próxima de 50% da remuneração. Para os trabalhadores transferidos às empresas terceirizadas, a redução foi de aproximadamente 30%.

De qualquer forma, as análises subsequentes do DIEESE (2009) explicitam que, ao longo da primeira década de privatização, os ganhos da remuneração do trabalho não acompanharam os ganhos de produtividade das empresas. Pela Pesquisa Anual de Serviços do IBGE (2000-2007), enquanto a receita operacional líquida do setor cresceu de modo relativamente constante ao longo do período, a produtividade por trabalhador indicou aumento até o ano de 2003 (fase de investimentos empresariais e de forte mobilidade do trabalhador no emprego), com estagnação até 2008 (fase de liberalização do mercado de telecomunicações).

No quadro paranaense, assim como no nacional, a pesquisa do DIEESE (2003) também expressa significativa mudança no perfil etário da categoria dos trabalhadores das telecomunicações (TABELA 11). Os dados mostram que, no período pré-privatização (1994 e 1997), o emprego formal concentrava-se nas faixas etárias de 30 a 39 anos (participação média de 38,5%), 40 a 49 anos (em média, 31%) e 25 a 29 anos (cerca de 14%). Em menor grau, as faixas de 50 a 64 anos (7,5% em média) e de 18 a 24 anos (pouco mais de 7%); e com baixíssima

participação no emprego formal do setor as faixas extremas dos adolescentes entre 15 e 17 anos (0,5%) e dos idosos de 65 anos ou mais (média de 0,1%).

TABELA 11 – EMPREGO FORMAL DAS ATIVIDADES DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DO PARANÁ, POR FAIXA ETÁRIA (1994, 1997 e 2000)

Faixa Etária	1994		1997		2000					Var. Emprego 2000/1994 (%)
	Empregos	Part. %	Empregos	Part. %	PR Telecomunicações			PR Total		
					Empregos	Part. %	Salário	Empregos	Part. %	
10 a 14 Anos	2	0,03	0	0,00	0	0,00	-	208	0,01	-100,00
15 a 17 Anos	31	0,40	51	0,68	17	0,21	209,88	28.240	1,71	-45,16
18 a 24 Anos	712	9,18	442	5,92	1.929	23,64	603,10	342.809	20,73	170,93
25 a 29 Anos	1.391	17,93	922	12,36	1.580	19,36	1.202,33	281.201	17,01	13,59
30 a 39 Anos	2.955	38,08	2.916	39,08	2.837	34,76	1.717,06	513.393	31,05	-3,99
40 a 49 Anos	2.174	28,02	2.479	33,23	1.530	18,75	2.324,61	328.942	19,89	-29,62
50 a 64 Anos	479	6,17	647	8,67	260	3,19	3.225,16	149.329	9,03	-45,72
65 Anos ou Mais	13	0,17	4	0,05	8	0,10	1.679,28	9.049	0,55	-38,46
Ignorado	3	0,04	0	0,00	0	0,00	-	264	0,02	-
Total	7.760	100,00	7.461	100,00	8.161	100,00	1.512,87	1.653.435	100,00	5,17

Fonte: RAIS

Elaboração: DIEESE/ER-PR

Dois anos após a privatização, isto é, no ano 2000, o exame dos números apresenta semelhança com os registros nacionais do setor. Ou seja: queda acentuada na participação dos trabalhadores com idade entre 40 e 49 anos (menos 29%); e elevado crescimento do emprego formal na faixa etária de 18 a 24 anos (170%). Nas faixas etárias acima de 50 anos, repete-se o alto movimento de retração do emprego (em média, menos 41%) entre os mais idosos. E a faixa de 25 a 29 anos (13,5%) acompanha a curva de valorização da faixa etária jovem no emprego formal das telecomunicações.

No caso da TELEPAR, os homens constituíram a maioria dos trabalhadores demitidos acima de 40 anos exercendo principalmente funções relacionadas à instalação e manutenção de linhas, cabos e aparelhos, além de serviços externos e de atendimento ao cliente. Uma outra parte ocupava cargos técnicos, de supervisão e de gerência. Já nas faixas etárias entre 25 e 29 anos e 30 e 39 anos, houve equivalência na demissão de homens e mulheres. No caso específico das mulheres, as demissões ocorreram em maior grau entre as telefonistas, secretárias e auxiliares administrativas. (MOTIM; IBARRA, 2003).

Nesse conjunto maior de demitidos entre 40 e 64 anos encontravam-se, até a primeira fase da privatização, os trabalhadores com maior tempo “de casa”, isto é, de 21 a 30 anos e de 11 a 20 anos, e os mais bem remunerados. Pelos dados do DIEESE (2003), o salário da faixa etária de 40 a 49 anos (R\$ 2.324,61) e dos

empregados entre 50 e 64 anos (R\$ 3.225,16) no ano 2000 chegavam a ser 40% e 60% acima dos mais jovens.

A partir de 2003, instalada a competição entre as empresas liberadas para atuarem em outros serviços e localidades, as faixas etárias de 18 a 24 anos e de 25 a 29 anos foram personificando (com aproximadamente 45% de participação) o emprego formal das atividades de telecomunicações no Estado do Paraná. Mas ainda com a presença de trabalhadores entre 40 e 49 anos, os quais representavam 15% do mercado até o fechamento da primeira década de privatização (2008).

Situação que se vincula aos índices de escolaridade (TABELA 12) apurados pelo DIEESE (2003) para os anos de 1994, 1997 e 2000.

TABELA 12 - EMPREGO FORMAL DAS ATIVIDADES DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DO PARANÁ, POR GRAU DE INSTRUÇÃO (1994, 1997 e 2000)

Grau de Instrução	1994		1997		2000					Var. Emprego 2000/1994 (%)
	Empregos	Part. %	Empregos	Part. %	PR Telecomunicações		PR Total			
					Empregos	Part. %	Salário	Empregos	Part. %	
Analfabeto	6	0,08	3	0,04	8	0,10	443,16	17.816	1,08	33,33
4ª Série Incompleta	265	3,41	203	2,72	21	0,26	506,95	119.847	7,25	-92,08
4ª Série Completa	164	2,11	132	1,77	60	0,74	804,16	181.383	10,97	-63,41
8ª Série Incompleta	347	4,47	295	3,95	127	1,56	577,09	225.569	13,64	-63,40
8ª Série Completa	642	8,27	488	6,54	716	8,77	501,57	297.081	17,97	11,53
2º Grau Incompleto	643	8,29	594	7,96	416	5,10	631,74	185.482	11,22	-35,30
2º Grau Completo	2.858	36,83	2.857	38,29	3.403	41,70	979,79	371.835	22,49	19,07
Superior Incompleto	1.016	13,09	915	12,26	1.116	13,67	1.359,45	64.355	3,89	9,84
Superior Completo	1.817	23,41	1.974	26,46	2.294	28,11	2.937,02	190.067	11,50	26,25
Ignorado	2	0,03	0	0,00	0	0,00	-	0	0,00	-
Total	7.760	100,00	7.461	100,00	8.161	100,00	1.512,87	1.653.435	100,00	5,17

Fonte: RAIS

Elaboração: DIEESE/ER-PR

A evolução da escolaridade apresenta elementos interessantes para a análise do emprego formal em telecomunicações no Paraná nos anos divulgados. De um modo geral, o ensino médio completo (com predomínio do técnico) foi a base da formação do empregado telefônico tanto na fase antecedente (1994 e 1997), quanto nos dois anos após a privatização, chegando a crescer em torno de 19% em 2000. Embora as pesquisas posteriores indiquem queda até o ano de 2008, que completa a primeira década.

O recuo da escolarização média no segundo período da privatização foi compensada pelo crescimento dos trabalhadores com ensino superior completo (26%) e incompleto (cerca de 10%), cuja soma passa a corresponder ao perfil

“desejado” pelas empresas de telecomunicações a partir de 2003, nos mesmos patamares da média nacional mostrada na pesquisa do DIEESE (2009).

O elemento particular da tabela de escolaridade do Paraná fica por conta do ensino fundamental. Na fase anterior à privatização (1994; 1997) é perceptível a redução de trabalhadores com grau de instrução entre as antigas 4^a e 8^a. séries (nomeado ensino fundamental desde 1996). No entanto, no ano 2000 ocorreu uma elevação do emprego formal aos trabalhadores com a 8^a. série completa (11,5%), superando os números de 1994. Dado que, provavelmente, pode ser entendido como geração de postos de trabalho precários, de baixa remuneração e sujeitos a alta rotatividade. Mas que nos anos seguintes, até 2008, sofreram rápida retração no mesmo ritmo dos indicadores nacionais.

Na relação da escolaridade com a remuneração e os tipos de ocupação, o setor de telecomunicações paranaense reforça os dados gerais para o país. Isto significa que o aumento de trabalhadores com ensino superior não correspondeu à elevação média salarial (conforme exposto anteriormente) nas empresas privatizadas ou nas autorizadas. E significa, ainda, que as funções ocupacionais de maior disponibilidade no setor paranaense – serviços administrativos, instaladores, técnicos em vendas e em telecomunicações, operadores de telemarketing (DIEESE, 2009) – não necessariamente demandam como qualificação básica o grau superior de ensino.

O estudo do DIEESE regional (2003) procurou mapear também o emprego formalizado no estado, tendo como variável o tamanho do estabelecimento empregador (TABELA 13).

TABELA 13 – EMPREGO FORMAL DAS ATIVIDADES DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DO PARANÁ, POR FAIXA DE TAMANHO DA EMPRESA EMPREGADORA (1994, 1997 e 2000)

Faixa de Tamanho do Estabelecimento	1994		1997		2000					Var. Emprego 2000/1994 (%)
	Empregos	Part. %	Empregos	Part. %	PR Telecomunicações		PR Total			
					Empregos	Part. %	Salário	Empregos	Part. %	
Até 4 empregados	64	0,82	92	1,23	112	1,37	622,60	194.806	11,78	75,00
De 5 a 9 empregados	143	1,84	148	1,98	229	2,81	1.054,41	157.107	9,50	60,14
De 10 a 19 empregados	216	2,78	223	2,99	338	4,14	1.155,87	165.604	10,02	56,48
De 20 a 49 empregados	326	4,20	346	4,64	373	4,57	1.146,83	200.682	12,14	14,42
De 50 a 99 empregados	265	3,41	448	6,00	615	7,54	1.645,62	137.625	8,32	132,08
De 100 a 249 empregados	168	2,16	0	0,00	466	5,71	2.227,71	194.558	11,77	177,38
De 250 a 499 empregados	0	0,00	0	0,00	1.701	20,84	2.059,72	148.584	8,99	0,00
De 500 a 999 empregados	953	12,28	854	11,45	571	7,00	2.019,10	122.919	7,43	-40,08
1000 ou mais empregados	5.625	72,49	5.350	71,71	3.756	46,02	1.200,81	331.550	20,05	-
Total	7.760	100,00	7.461	100,00	8.161	100,00	1.512,87	1.653.435	100,00	5,17

Fonte: RAIS

Elaboração: DIEESE/ER-PR

Os dados disponibilizados expressam o declínio contínuo dos empregos formais nas empresas de grande porte (com mil ou mais empregados; e de 500 a 999 empregados), perpassando os anos de 1994, 1997 e 2000. Fenômeno comum a todo o Sistema TELEBRÁS devido ao predomínio de trabalhadores nos serviços de telecomunicações das empresas estatais. Por outro lado, indica a tendência de concentração dos empregos formais nas empresas de médio porte, de 100 a 249 empregados (aumento de 177%) e de 50 a 99 empregados (crescimento de 132%).

Outro sinal da mudança operada com a privatização do setor no Paraná foi a criação de empregos formais nos estabelecimentos de pequeno porte (em média 62%), cujas faixas variam de até 4 e de 4 a 19 empregados. Configuração que se manteve estável até 2008.

Preciso salientar, entretanto, que no contexto das alterações do setor na primeira década de privatização, os dados agregados deixam escapar as especificidades de cada segmento – telefonia fixa, móvel, transmissão de dados – e das condições de trabalho redefinidas pela entrada de novas empresas prestadoras de serviços no país e no Estado do Paraná.

Todavia, no tocante ao Estado do Paraná, o estudo do DIEESE aponta, em suma, que entre a preparação (1994; 1997) e os primeiros anos pós-privatização (2000) houve: *i*) variação positiva (5,17%) de postos de trabalho, acompanhada pelo aumento da participação feminina e pela diminuição da média salarial da faixa de R\$ 1.700,00 a R\$ 2.300,00, em 1994, para R\$ 600,00 e R\$ 1.200,00 no ano 2000; *ii*) disponibilização de maior número de vagas para trabalhadores com ensino superior completo; *iii*) rejuvenescimento do perfil profissional do setor, com forte concentração de empregados entre 18 e 24 anos e 25 a 29 anos; *iv*) e crescimento vertiginoso do número de empresas que contratam entre 50 e 250 trabalhadores, delineando-se uma clara tendência à pulverização das atividades com o surgimento de dezenas de empresas terceirizadas e quarteirizadas.

O fenômeno da *quarteirização*, ainda recente no país e no setor de telecomunicações entre 1998 e 2003, origina-se quando uma empresa terceirizada subcontrata várias empresas especializadas em diferentes partes de um único grande projeto e gerencia este consórcio, ficando responsável por todos os aspectos diante do setor contratante. O repasse de funções constitutivas da atividade final de uma empresa terceirizada a empresas menores configura – como bem salientou Hirata (1995) – uma extensão da cadeia produtiva com ampliação da

heterogeneidade das situações de trabalho e, provavelmente, das condições de emprego.

Em comparação com as demais unidades da federação, o Paraná apresentou um dos menores períodos (cerca de 30 meses) de tempo médio de serviço do país, sendo superado apenas por Santa Catarina (19 meses). Por outro lado, situou-se na quarta colocação em geração de empregos (8.161 no ano 2000), atrás de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais. Regiões que ofereceram, respectivamente, mais de 35 mil, 23 mil e dez mil postos de trabalho para o mesmo período. Em contrapartida, no tocante ao valor médio da hora trabalhada, ocupou o 14º. lugar entre os demais estados, pagando cerca de R\$ 8,30/hora.

Estes dados revelam que, diante da dispersão da categoria e do crescimento da segmentação, o setor de telecomunicações paranaense apresentou, após a privatização, tendência para a geração de postos de baixa remuneração e alta taxa de rotatividade. Combinação que, de acordo com o DIEESE (2003), caracteriza emprego de “qualidade ruim”.

No entanto, a despeito de pouco mais da metade dos estabelecimentos terem empregado até cinco pessoas, o nível de centralização das atividades econômicas nas grandes empresas continuou acentuado. E ainda que o setor demonstrasse níveis elevados de terceirização de atividades operacionais (telemarketing, instalação e manutenção da infraestrutura física de telecomunicações), este resultado esteve associado ao peso das grandes empresas de telefonia fixa e móvel celular, que atuaram no segmento e apresentaram parcela significativa da atividade aí gerada.

Do ponto de vista empresarial, a especialização de firmas e trabalhadores provedores de serviços ou componentes tornou-se recurso adotado no sentido de conferir flexibilidade com redução de custos e investimentos. A ênfase sobre as virtudes deste procedimento emergiu entrelaçada ao desejo de mínima restrição em seu acesso para a realização do processo produtivo.

Não por acaso, de meados dos anos 1990 em diante, a legalização de contratos temporários com menores restrições e “encargos”, a manutenção da liberdade de demitir – após a denúncia da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), feita pelo governo Fernando Henrique Cardoso – e a variação das jornadas (sem limite) de horas-extras mostraram-se francamente plausíveis no plano regulamentar e gerencial.

Quanto à Convenção 158 da OIT, o governo brasileiro chegou a ratificá-la em janeiro de 1995. Contudo, após dez meses de vigência, ele próprio a denunciou, provocando a retirada desta norma pública internacional do direito brasileiro, por meio do Decreto Nº. 2.100/96 do Poder Executivo. Já o banco de horas foi introduzido na mesma legislação que dispõe sobre a contratação por tempo determinado, alterando o Art. 59 da CLT, com a finalidade alegada de “impedir a demissão de trabalhadores, ao possibilitar ao empregador um uso mais flexível da jornada de trabalho”.

E, não por acaso também, no Brasil, tais medidas de flexibilização social extra empresa se filiaram à “desregulamentação” trabalhista e sindical. Ou seja, a um conjunto de medidas implementado na legislação trabalhista entre os anos de 1994 e 1998, durante o primeiro governo Fernando Henrique Cardoso.

No campo setorial das telecomunicações, a implementação do privatismo acelerou sua prática, especialmente nos *callcenters*, nas novas empresas de instalação e manutenção, e entre os novos controladores, onde o medo do desemprego tem facilitado os esquemas de “trabalho polivalente” (qualificado ou não) e de mobilidade interna. Além disso, programas de melhoria contínua, padronização de processos, fortalecimento da gerência intermediária – que sobreviveram aos enxugamentos e a própria obtenção de certificados da série ISO 9000 – também alteraram as condições de execução de tarefas, impondo nova pressão sobre os trabalhadores e incorporando outras atividades às atividades originais.

No âmbito das inovações na gestão das empresas, no pós-privatização, a flexibilidade do trabalho pode ser distendida mediante achatamento daquilo que Bresciani (1996, p. 205) definiu como “pirâmide hierárquica”, por meio da qual foram redistribuídas as tarefas entre os “sobreviventes” à reestruturação (operadores diretos), atribuindo-lhes funções de caráter gerencial (gerente de contas, gerente de clientes, gerente de processos, entre outros).

Isto significa que, na dinâmica do novo modelo do pós-1998 até 2008, a flexibilização entrelaçada à dimensão regulatória das relações trabalhistas tem perpassado desde a esfera macro institucional até o chamado “chão da fábrica”, criando figuras relativamente novas para o setor como o trabalhador desempregado, autônomo, temporário, terceirizado, quarteirizado, subempregado.

E isto significa também que se, de um lado, o setor tem sido considerado como a “nova fronteira” na mundialização do capital (CHESNAIS, 1996), graças à importância que as fusões e aquisições assumiram no processo de acumulação capitalista; de outro, marcado por uma crescente integração de mercados e pela precarização das relações de trabalho, o quadro contemporâneo das telecomunicações nacionais parece remeter ao aforismo de Marx (1996) de que o processo de valorização do capital é, simultaneamente, a desvalorização do trabalho.

E foi *com e dentro* desse contexto que o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado do Paraná se encontrou, como organização e ator político, a partir dos últimos anos do século passado. Os resultados dessa interação constituem-se no objeto de estudo do tópico a seguir.

4.1.2 Dimensões da privatização na estrutura organizacional e política do SINTTEL-PR: a emergência da problemática da representação

O sindicato, ao se confrontar com a quebra na garantia do emprego, no trabalho previsível e adaptável a situações de transferência de tecnologia, na estabilidade relativa¹⁶³ das relações de trabalho e na acomodação compatível com a produtividade, qualidade e preço dos serviços prestados pelas ex-estatais de telecomunicações, começou a se sentir concretamente ameaçado diante das transformações do mundo institucional e político do trabalho e do trabalhador.

Se, até as portas da privatização, as “estratégias de confronto” dos dirigentes formados nos quadros do “novo sindicalismo da *Biqueira de Aço*” haviam conseguido enfrentar o patronato em sintonia com os debates nacionais, estaduais e municipais, conquistando benefícios e vantagens como auxílio-educação, licença remunerada, anuênios, abono de natal, auxílio pré-escolar, de 1998 em diante, a intervenção jurídico-política do Estado a favor das empresas privadas nacionais e internacionais e do mercado, desequilibrou o arranjo predominante, desde os anos

¹⁶³ O termo *estabilidade relativa* refere-se aos empregados da administração pública indireta contratados pelo regime celetista – como os empregados do Sistema TELEBRÁS – que não eram regidos pela estabilidade constitucional do servidor público estatutário. Por essa razão, aqueles poderiam ser dispensados pelos empregadores sem necessidade de decisão motivada. Do ponto de vista jurídico, sempre houve controvérsia sobre o tema até que, em 2010, uma decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) proferiu sentença admitindo o desligamento do empregado da administração pública indireta, desde que justificado o motivo por escrito. Ver: BRAUNERT, op. cit., 2018.

1960, entre sindicato, trabalhadores e empresas estatais, trazendo de volta à cena do país a gestão privatizada das empresas de telecomunicações.

Na década de 1990, alegava-se mudança no jogo político-econômico mundial – devido à necessidade de modernização tecnológica do setor e de desenvolvimento de redes alternativas em mercado cada vez mais competitivo – para a desestatização das telecomunicações nacionais. Com isso, ficaram de fora das decisões políticas (neoliberais) dois outros elementos tradicionalmente fundamentais para o setor e para a categoria dos telefônicos: as relações de trabalho e o papel dos sindicatos.

O resultado desse modo de regulação do Estado no setor de telecomunicações e da (re)entrada dos interlocutores privados foi, do ponto de vista das relações entre organizações sindicais e empresas, o visível fortalecimento destas em detrimento daquelas. Já no segundo semestre de 1998 (ainda sob o comando da quarta gestão da *Biqueira de Aço* e imediatamente após o leilão das ações das empresas estatais na Bolsa de Valores do Rio de Janeiro), percebendo a situação, os dirigentes tentaram animar os trabalhadores telefônicos conclamando-os a participar ativamente da primeira campanha salarial pós-privatização: “Trabalhador telefônico, a luta não terminou. Agora é hora de união. Vamos pra campanha!”. (JORNAL BIQUEIRA DE AÇO, 1998).

Mesmo desconhecendo o perfil dos novos controladores da ex-TELEPAR, mas entendendo o momento como crucial para o futuro da categoria, do movimento e da própria *Biqueira* – que, no ano seguinte, enfrentaria sua quinta disputa eleitoral no sindicato – os sindicalistas paranaenses procuraram atuar em duas frentes: fortalecendo os vínculos intersindicais dentro da FITTEL, por meio da formação de uma “Comissão de Negociação Nacional” voltada à renovação dos acordos coletivos; e mobilizando a base para possíveis enfrentamentos.

Diante de um quadro caracterizado por indefinições, a única certeza (provisória) era a estabilidade no emprego por seis meses, ou seja, até o final de 1998, mantida por força dos contratos assinados pelas empresas com a Anatel. Imbuídos pela necessidade de atualizar os ACTs – preservando os direitos já conquistados – e munidos de uma longa pauta de reivindicações, os dirigentes participaram das rodadas de discussão, em Brasília, e tiveram a primeira experiência de negociação (e de confronto) com os representantes das novas operadoras.

Impactados pela inflexibilidade apresentada pelos negociadores profissionais contratados pelas empresas e pelo impasse gerado pela recusa da quase totalidade dos itens propostos pelas organizações sindicais, retornaram às bases para encaminhar o debate dentro da categoria.

Seguiram-se inúmeras assembleias e tentativas infrutíferas de acordo (e de mobilização coletiva) nacional. Para as concessionárias, face à existência de realidades diversas, de interesses pouco conciliáveis e de acordos coletivos com cláusulas próprias, era inaceitável uma negociação centralizada.

Embora concordassem em discutir, em conjunto, os itens gerais comuns a todas as ex-empresas estatais, direcionaram as negociações para a esfera regional. Resultado: entre o que estava sendo reivindicado e o que as empresas se propunham a concretizar, havia um fosso abissal. Somente com muita pressão por parte da categoria (incluindo um estado de greve) podia-se mudar os rumos do futuro acordo.

No entanto, confrontados pelo redimensionamento do trabalho e do emprego que, pelo menos há dois anos, já vinha ameaçando as normas estatuídas, a experiência de vida, os valores cristalizados e a visão de mundo do trabalho das pessoas ali envolvidas contratualmente, e acuados pelas recentes alterações na essência de seus serviços, os 380 trabalhadores presentes na assembleia de dezembro de 1998 recuaram:

Na última assembleia do ano, *eles queriam que nós, dirigentes do sindicato, fizéssemos alguma coisa, enfrentássemos praticamente sozinhos a nova situação*. Diziam que nós tínhamos estabilidade para isso. Só que eles não entendiam que, sem o respaldo da categoria, era impossível evitar as perdas de emprego e dos benefícios adquiridos. (Ex-coordenadora do SINTTEL-PR no período 1995-98, em entrevista no dia 16 de julho de 2002; grifos meus).

À dificuldade para acionar a força coletiva, que optou por não se expor aos riscos que um enfrentamento político podia trazer aos seus (já ameaçados) empregos, somou-se a paralisação das discussões com os controladores da antiga TELEPAR e, também, a necessidade de engajamento (tardio) dos próprios dirigentes da *Biqueira* na campanha eleitoral pela permanência na direção do sindicato.

Não sem razão, o ano de 1999 tornou-se o campo, por excelência, do embate político externo – para fechar o acordo com a Tele Centro-Sul – e interno,

entre os dois grupos que, desde 1996, apresentavam divergências inconciliáveis: o da *Biqueira de Aço*, que partia para a sua quinta eleição consecutiva; e o do Movimento de Opção do Trabalhador (MOT), dissidência apoiada pela CUT estadual composta por dirigentes egressos da *Biqueira* e empregados da capital e do interior com pouca experiência sindical.

Em 1999, a CUT do Paraná tentou mais uma vez “conciliar” os dois grupos “em favor de uma unidade”. Mediante o insucesso da empreitada, a direção regional da Central optou por apoiar a chapa considerada mais afinada com a postura da corrente “Articulação Sindical”: a do MOT.

Enquanto o primeiro grupo insistia no “fortalecimento da classe” como único caminho para combater a flexibilização, o desemprego anunciado e a falta de transparência político-administrativa das novas empresas; o segundo definia-se como uma “nova forma de fazer política sindical e de obter resultados reais”, promovendo uma combinação entre um sindicalismo propositivo (como desejava a CUT) e um retorno da assistência médico-odontológica (como desejavam os mais novos e os mais antigos militantes). Esses empregados, de modo geral, eram mais velhos, sem tradição no movimento sindical e possuíam mais de 20 anos de trabalho na TELEPAR.

A derrota da *Biqueira* por uma margem estreita de 94 votos, em um dos pleitos mais disputados da história do sindicato – com 1.874 votos contra 1.968 do MOT – surpreendeu a todos: dirigentes, empregados, associados, funcionários. Registre-se o baixo comparecimento dos aposentados que, na época, eram representados dentro do sindicato por um ex-empregado (já aposentado) da TELEPAR contratado como assessor.

Todos os ex-diretores da *Biqueira* retornaram às empresas de origem, de onde passaram a fazer oposição ao MOT e preparando-se para as eleições seguintes, de 2002. No entanto, ao final de um ano, vencida legalmente a estabilidade sindical, quase todos foram demitidos pela empresa.

Para muitos, era o fim conjunto da “Época de Ouro do SINTTEL-PR e da TELEPAR”. Mas restava, ainda, concluir as negociações salariais de data base prorrogadas até março de 1999. Da pauta original ao acordo firmado, os trabalhadores telefônicos paranaenses reiniciavam a vida profissional em uma empresa privatizada, tendo perdido uma série de direitos e contando, agora, com uma nova direção no sindicato.

Dentre os direitos conquistados pelas lutas históricas dos trabalhadores telefônicos extintos estavam: auxílio educação, material escolar, abono de Natal, 13º. salário dos afastados por licença, programa de assistência médico-hospitalar e odontológica, complementação e indenização por morte e acidente de trabalho, licença prêmio, empréstimo de férias, ausências justificadas, adicional para subir em torres e gratificação para instrutor. Outros foram incorporados ao salário pela média do ano ou por valores definidos em acordo; e alguns, como o adicional de periculosidade, foram rejeitados pelos negociadores das empresas. No total de 34 cláusulas negociadas no período 1998-99, foram extintas 20 cláusulas (ANEXO 2).

Para a diretoria recém-eleita, começava o desafio da nova agenda sindical, isto é: como fazer política em condições estruturais modificadas e dentro de um novo contexto que envolvia queda no nível de emprego, formas de remuneração por desempenho, crescimento das desigualdades salariais e transferência das negociações para o local de trabalho. Antes disso, porém, era preciso definir o nome do novo coordenador escolhido, por motivos estatutários, entre um dos recentes integrantes da chapa:

Eles estavam precisando de gente pra compor a chapa e aí tinha um colega que disse pro pessoal, que queria tirar a *Biqueira*, que conhecia um colega na TELEPAR, que era eu, que se você chamar, ele vai. E eu fui como colaborador. E aí, naquela época, o estatuto não permitia que ninguém do interior assumisse a coordenação do SINTTEL se não fosse residente em Curitiba. *E aí me colocaram como coordenador.* (Ex-coordenador geral do SINTTEL-PR no período 1999-2008, em entrevista no dia 12 de junho de 2002; grifos meus).

Logo, logo as circunstâncias do período pós-privatização foram produzindo tantas incongruências que, recém-empossados, tiveram que lidar, de um lado, com a (esperada) demissão de 680 empregados da *Brasil Telecom*; e, de outro, com um (impremeditado) abaixo-assinado no qual mais de 50 trabalhadores da mesma empresa pediam demissão e solicitavam, ao sindicato, que intercedesse junto à empresa para que os demitissem, mantendo todas as garantias oferecidas aos que já haviam saído em planos de demissão voluntária.

Sobre o primeiro episódio, a reação do novo coordenador-geral e de parte dos dirigentes de outros sindicatos estaduais, também atingidos pelo corte de pessoal da Brasil Telecom, foi de surpresa:

Foi uma coisa de uma hora pra outra, não oficializou o sindicato, não se avisou a ninguém. Sabe, uma coisa assim brutal. Tanto é que, depois suspendeu-se as demissões. Aí o pessoal [os sindicalistas] foi até lá fora do país, pra França e pra Espanha pra ver lá um projeto de demissões. Aí foram lá, voltaram, fizeram uma série de propostas pra poder demitir sem traumas... *porque se você vê que é uma reestrutura, que é uma coisa inevitável, que ela seja menos traumática possível.* E foi isso que se procurou fazer daí em diante... (Ex-coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1999-2008, em entrevista no dia 12 de junho de 2002; grifos meus).

A viagem à França foi custeada pela Tele Centro-Sul, em junho de 1999, a nove sindicalistas e secretários de trabalho dos estados abrangidos pela empresa. Participaram representantes de Mato Grosso, Acre, Santa Catarina e Mato Grosso do Sul. Embora ausente da comitiva, por problemas particulares, o coordenador do Paraná aderiu ao plano de demissão montado pela empresa e suspendeu as denúncias realizadas no Ministério Público.

A coordenação do SINTTEL-PR, embora criticada internamente pelos dirigentes do interior ligados à CUT, associou-se à Brasil Telecom no “Projeto Apoio Daqui” para encaminhar as propostas de “desligamento voluntário” da empresa e acompanhar sua execução, ministrando palestras em vários setores da companhia e apresentando as três opções de saída formuladas pela concessionária em colaboração com o sindicato.

O coordenador do SINTTEL-PR foi o único dirigente sindical a participar das comunicações de desligamentos aos trabalhadores e a apresentar, junto com os representantes da empresa, o “Programa Apoio Daqui” ao Ministério do Trabalho, em Brasília. Tal decisão recebeu o repúdio da CUT/FITTEL e de parte da própria diretoria do sindicato, que não concordaram com a atitude do coordenador.

O Plano de Demissão Incentivada (PDI) envolvia dois tipos de situação: o empregado que desejava sair para montar um negócio próprio, já em elaboração; e o empregado que, apesar do interesse em se desligar, não possuía projeto alternativo de trabalho. Neste caso, a empresa comprometia-se a pagar o seguro-desemprego, a indenização, três meses de Plano de Saúde e de tíquete-alimentação no valor de R\$15,00, além das verbas rescisórias obrigatórias por lei. (SINTTEL-PR, 2002).

A estes, a empresa criou a “Oficina de Reflexão”, em que o interessado permanecia por três meses em estudos com o objetivo de estruturar um plano para o futuro, após a demissão. Para estes empregados, a empresa garantia o pagamento

dos direitos legais mais plano de saúde com cobertura de três meses, tíquete-alimentação no valor de R\$ 5,00, além dos três meses na “Oficina de Reflexão”.

E a terceira opção destinava-se aos que resistiam a sair da empresa. Neste caso, foi organizada a “Oficina de Recolocação”, por meio da qual a companhia garantia o salário regular durante trinta dias até o trabalhador encontrar uma vaga dentro da empresa. Do contrário, ele era demitido apenas com o pagamento dos direitos legais:

Nós não tínhamos o que fazer e os trabalhadores desconfiaram: ‘Puxa, o sindicato vindo aqui pra nos demitir?’ Eu rompi com os princípios cutistas e eles acharam que eu era de direita. Deu até manchete nos jornais: **‘Presidente do Sindicato favorável às demissões’** (...). Mas eu fiquei traumatizado, não conseguia dormir com aquela forma de desligamento. Eu precisava fazer alguma coisa e *eu achei que esse modo era melhor que o seguro-desemprego, porque a empresa se preocupava em recolocar o trabalhador. Foi tudo transparente, democrático.* Trabalhamos em parceria com a empresa. Vários diretores sindicais até saíram naquelas condições. (Ex-coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1999-2008, em entrevista no dia 16 de julho de 2002; grifos meus).

Do programa, porém, tem-se notícia apenas de uma empresa formada – a *Labtelecom* – por oito ex-empregados da Brasil Telecom, que se especializou em consertos de equipamentos de telefones públicos e passou a prestar serviços para a própria empresa, como terceirizada. Note-se que, com o desenvolvimento do projeto, diferentemente dos 680 demitidos (dos quais 90% entraram com uma ação judicial contra a empresa), poucos foram os casos de abertura de processo na Justiça. Até porque, a empresa se negava a apoiar a recolocação ou os projetos em curso se o interessado entrasse com reclamações formais contra ela. (SINTTEL-PR, 2002).

Este quadro de novos problemas, associado aos compromissos de campanha assumidos (leia-se assistência médica e odontológica), às expectativas de “resultados” (que não vieram) nos acordos coletivos com as novas e antigas empresas, às necessidades de reorganização dos cargos e funções sindicais, aos limites orçamentários impostos pela redução de filiados e aos conflitos políticos entre a sede (Curitiba) e as sedes (Londrina, Maringá e Cascavel), colocaram à prova a capacidade de atuação do SINTTEL-PR e a unidade entre os dirigentes da capital – para quem “o rio não tinha mais como mudar de curso” – e os do interior, cujo preceito era “deter o rio”.

O choque entre duas visões de sindicalismo, unidas no calor da eleição de 1998, resultaram no afastamento do coordenador-geral e do diretor administrativo e financeiro do sindicato (ambos sem vivência sindical anterior no movimento cutista),

por dois meses. Mesmo reempossados pelo Ministério da Justiça, no final de 2001, naquela altura a cisão era inevitável:

A gente resolveu fazer a chapa pra tirar o “pessoal da Biqueira”, que a gente viu que o que eles poderiam ter feito já fizeram. Mas o que aconteceu? Esse pessoal [do interior], que montou a chapa, já tinha participado de algumas gestões da *Biqueira*. E pela inexperiência da gente e também alguns, que eram políticos, e vinham também com a mesma intenção de antes... Aí foi uma briga só, justamente porque *a gente não aceitava essa questão política no sindicato*. (Secretário geral do SINTTEL-PR entre 1999-2008, em entrevista no dia 10 de junho de 2002; grifos meus).

De um lado, o grupo liderado pelo coordenador, disposto a romper com a Federação dos Telefônicos (FITTEL) ligada à Central Única dos Trabalhadores (CUT), disposto a adotar um estatuto presidencialista e recolocar o sindicato nos quadros da Federação Nacional (FENATTEL), sediada no Sindicato de São Paulo. E, do outro, o grupo que defendia a manutenção do estatuto colegiado e do vínculo com a corrente “Articulação Sindical” da CUT/FITTEL, com forte respaldo do interior.

Esse grupo formado basicamente por sindicalistas do interior ainda tentou junto com a CUT do Paraná o apoio de ex-dirigentes da *Biqueira de Aço* para vencer as eleições. Estes, no entanto, em nota oficial à categoria, colocaram-se em oposição às duas chapas concorrentes.

As eleições, convocadas antecipadamente para o início do ano de 2002, respondiam à necessidade urgente de definição dos rumos políticos e estatutários do sindicato. As duas tendências, unidas no passado recente para impedir a permanência da *Biqueira de Aço* no comando do SINTTEL mostravam agora suas diferenças políticas e de princípios, disputando num pleito conturbado o desinteresse da categoria não aposentada pelos rumos do sindicato:

A nossa prioridade era o trabalhador, tá? Colocando as outras questões políticas em segundo plano. A gente [chapa 1, do coordenador] buscou isso. O outro grupo [chapa 2, da CUT] achava que a prioridade era a política, que a gente politicamente resolvendo a questão, se impondo contra o modelo político e tal e tal, a gente conseguia resolver o problema do trabalhador. E isso é que causou divergências. (Ex-coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1999-2008, em entrevista no dia 18 de junho de 2002).

A falta de *quórum* e a desatualização das listas de membros da entidade levaram as eleições para o segundo turno, cabendo a vitória à chapa um, liderada pelo coordenador (destituído e depois reempossado), graças ao apoio maciço dos aposentados que, liderados por seu ex-presidente do período 1978-87, constituíram-se no fiel da balança. As eleições de 2002 ocorreram em dois turnos (fevereiro e

março). Dos 1.807 votantes, a chapa “Novos Rumos”, do coordenador, recebeu 1.105 votos, sendo 829 dos aposentados; enquanto a chapa “Renovação e Luta”, da CUT, obteve 603. (SINTTEL-PR, 2002).

Importante notar que, desde o ano 2000, o número de aposentados superou o efetivo de associados ativos do sindicato. Esta nova composição interna mudou o conjunto de recursos estratégicos de pressão à disposição do movimento, afetando o poder sindical, pois, se os aposentados podiam demonstrar força eleitoral para ser usada em conjunturas políticas adversas como àquela, faltava-lhes, no entanto, força sindical para atuar sobre os empregadores em situações que requeriam mobilização. Isto porque, como atesta Thurow (citado por LARANGEIRA, 2002, p. 105), “os aposentados são eleitores cujo objetivo é o de ampliar os benefícios sociais do Estado a seu favor”.

Ainda assim, de acordo com as novas lideranças no poder desde maio de 2002, começavam os “Novos Rumos” do SINTTEL-PR, embora o tipo e a extensão da mudança tivessem sofrido alterações no decurso da privatização. Há, em todo caso, um comprometimento explícito com o abandono da postura de confronto e de mobilização massiva, que caracterizaram o sindicato por mais de uma década. Era chegado o momento da “conciliação” e não do conflito:

Eu acho que *não cabe mais a luta entre o capital e o trabalho*, o sindicato tem que deixar de fazer política e defender o salário do trabalhador. Ele [o trabalhador] não quer mais saber de conflito, ele quer garantir os seus direitos e os seus aumentos. E é isso que a gente tem que fazer mesmo. *Eu nunca concordei com a forma como isso aqui era dirigido*. Agora a gente tem a chance de mudar pra melhor e o trabalhador sabe disso. Por isso, ele votou na gente. (Ex-coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1999-2008, em entrevista no dia 18 de junho de 2002; grifos meus).

Registre-se que, na chapa vencedora, ainda constavam até 2008 os nomes de membros socializados no campo combativo da *Biqueira* e que, em pouco mais de dois meses de gestão, já começavam a criticar o ritmo e as decisões administrativas e políticas adotadas pela coordenação.

Os primeiros embates vieram à tona durante a reunião inaugural da nova gestão (observada por mim em 2002). Ali, parte dos dirigentes do interior (em especial de Londrina, Maringá e Cascavel) não concordou com os encaminhamentos dos dirigentes de Curitiba no sentido de evitar disputas judiciais com as empresas, denúncias públicas, divulgação de notícia em tom desafiador e convocação de trabalhadores para atos e manifestações.

A nova linha de atuação elegeu, como princípios norteadores, a contenção de despesas, traduzida no corte de antigas prioridades como cursos de formação sindical, reuniões com a presença de todos os diretores do colegiado, investimentos em campanhas de sindicalização e em publicações impressas, realização de congressos e convenções de trabalhadores.

Além disso, reafirmou o recolhimento da contribuição sindical e das taxas assistenciais compulsórias, previstas pela legislação (atitude abandonada pelos antigos dirigentes da *Biqueira*, entre 1990 e 1999, e retomada em 2000, na gestão MOT). Desde então, a participação da renda tributária no orçamento do SINTTEL cresceu em detrimento do recuo da arrecadação social (TABELA 14).

TABELA 14 – PARTICIPAÇÃO DA RENDA SOCIAL, TRIBUTÁRIA E OUTRAS NA ARRECADAÇÃO DO SINTTEL-PR (1996-2002)

RENDA ANO	SOCIAL (mensalidades + reversão) %	TRIBUTÁRIA (contribuição sindical) %	OUTRAS (patrimonial + extraordinárias) %	TOTAL ⁽¹⁾ %
1996	R\$ 809.580,27 59%	–	R\$ 563.712,74 41%	R\$ 1.373.293,01 100%
1998	R\$ 1.050.089,30 68%	–	R\$ 501.610,61 32%	R\$ 1.551.699,91 100%
1999	R\$ 306.796,84 88%	–	R\$ 40.407,46 12%	R\$ 347.204,30 100%
2000	R\$ 611.808,30 65%	R\$ 131.178,88 14%	R\$ 194.443,39 21%	R\$ 937.426,57 100%
2002 ⁽²⁾	R\$ 308.298,24	R\$ 171.978,36	–	R\$ 480.276,66

Fonte: A autora (2018), a partir de dados do SINTTEL-PR.

(1) Sem incluir o imobilizado.

(2) Estimativa da Secretaria de Administração e Finanças realizada em setembro de 2002, sem incluir a reversão salarial, a contribuição assistencial e outras rendas.

Os números revelam duas estratégias (políticas) de arrecadação financeira do SINTTEL-PR. A primeira, entre 1996 e 1999, período em que a renda social (mensalidades dos associados e taxa de reversão) se tornou a fonte mais significativa do sindicato, pois a diretoria da *Biqueira de Aço* havia dispensado o recolhimento da contribuição sindical (“imposto”) por se manifestar contrária ao procedimento compulsório ali envolvido.

Procedimento que atingiu o ápice no ano de 1998, quando foram autorizados pelos trabalhadores descontos nos salários para intensificar a luta pela preservação

do sistema estatal de telecomunicações brasileiro. Note-se que, após a privatização, no ano de 1999 (referente aos meses de janeiro a abril, que encerram a gestão da *Biqueira de Aço*), houve uma queda na arrecadação social em torno de 70% e uma perda vertiginosa de “outras” receitas (contribuição assistencial), as quais despencaram de pouco mais de R\$ 500 mil reais para R\$ 40 mil reais em apenas um ano.

Iniciada a nova gestão eleita (MOT), o sindicato voltou a recolher os valores da contribuição sindical, cujos registros mostram a variação positiva de 30% de 2000 para 2002 e o declínio de quase 50% da renda social na receita do SINTTEL-PR. Tendência que marca, segundo o ex-coordenador geral do período (em entrevista no dia 30 de janeiro de 2008), também os anos de 2003 e 2004.

Vale salientar que a coordenação – tomando como exemplo o sindicato de São Paulo, onde a contribuição sindical garantia uma arrecadação de 800 mil reais enquanto a taxa comercial assegurava o dobro desse valor, ou seja, 1,8 milhão de reais¹⁶⁴ – procurou aumentar a arrecadação por esta via, estabelecendo diretamente com as empresas esta cobrança anual, vigente até 2008, último ano do mesmo coordenador à frente do SINTTEL-PR.

A diferença em relação a São Paulo é que, no Paraná, o acordo foi efetuado geralmente sem consulta prévia aos trabalhadores. Até o final de 2002, o sindicato já havia negociado esse desconto com cinco empresas ainda que, em algumas delas (como a GVT), os empregados questionaram e se recusaram a autorizar a cobrança do referido montante.

De todo modo, a partir dos acordos 2002-2003 o SINTTEL-PR passou a receber os repasses de 1% da folha de pagamentos da DELCOM (empresa quarteirizada da Alcatel); 2% da MOBITELE; 2% da GVT, em cinco parcelas mensais; e 2,5%, em duas vezes, da CBCC. Sobre a resistência dos empregados da GVT, o ex-coordenador geral do SINTTEL paranaense entre 1999-2008 em entrevista no dia 30 de janeiro de 2008, argumentou: “Essa taxa juridicamente é possível cobrar, a gente não tá fazendo nada demais. (...) Quem entra na Justiça é o que ganha bem. O pobre coitado não reclama”.

Nos anos seguintes, de 2003 a 2008, no período de forte concorrência interempresarial no setor de telecomunicações, o desconto já estava

¹⁶⁴ Informações verbais divulgadas pelos dirigentes do SINTTEL e da FENATTEL, em reunião realizada em Curitiba, em julho de 2002.

institucionalizado em praticamente todas as empresas com as quais o SINTTEL-PR negociava acordos coletivos de trabalho (SINTTEL-PR, 2002). Outra forma usada para aumentar o orçamento da entidade foi, desde o ano 2000, a venda de parte do patrimônio imobiliário do sindicato, revertendo os recursos para o caixa da organização e ao investimento em bens convertidos em espaços de lazer aos associados.

Em processo de adaptação ao novo arranjo institucional, a executiva da capital promoveu ainda a reestruturação administrativa interna, encolhendo o número de funcionários de 21 para 12 (em 2002) e ampliando para 14 (em 2008), terceirizando os serviços de atendimento jurídico a um grupo de advogados do Rio Grande do Sul (em 2005 assumiu o escritório um advogado do Paraná) e contratando os serviços de uma ex-funcionária da TELEPAR para realizar as inúmeras rescisões contratuais que, semanalmente, movimentavam o contínuo ir e vir dos trabalhadores no terceiro andar do sindicato. (SINTTEL-PR, 2002).

Em balanço realizado pela responsável por essa função, entre 1999 e outubro de 2002 já haviam sido processadas aproximadamente 4 mil rescisões na entidade. Rotina que se institucionalizou no sindicato, incorporada como atribuição organizacional, e permaneceu ativa com a média de 2 mil rescisões anuais até o encerramento da última gestão do coordenador geral em 2008, que fechou também a primeira década de privatização das telecomunicações no país: “Nós prestamos esse serviço aos trabalhadores das empresas que recolhem a taxa negocial para o sindicato”, explicou o ex-coordenador geral entre 1999-2008, em entrevista no dia 30 de janeiro de 2008.

Em relação ao novo departamento jurídico, instalado no segundo andar do prédio da Dr. Muricy, em Curitiba, a herança de um acervo de aproximadamente 4 mil processos do Fundo de Garantia, por exemplo, em andamento na Justiça desde a época da *Biqueira de Aço*, acarretou dificuldades de acompanhamento e causou fortes críticas vindas principalmente dos trabalhadores dos municípios de Londrina, Maringá e da própria capital. Mesmo assim, a coordenação resolveu ampliar o atendimento jurídico às áreas previdenciária e cível ainda em vigor no ano de 2008.

Quanto à adesão de novos associados, a coordenação sindical procurou atrair trabalhadores para o sindicato reduzindo as mensalidades de 2% para 1%, firmando convênios médicos e odontológicos, construindo áreas de lazer no litoral (camping no município de Guaratuba) e na Região Metropolitana de Curitiba

(chácara em Fazenda Rio Grande), além de formar uma “Rede de Solidariedade” em parceria com outros sindicatos para disponibilizar medicamentos com 30% de desconto aos sindicalizados.

A Rede Solidariedade foi criada em 10 de fevereiro de 2000 por um grupo de sindicatos ligados à CUT-PR – SINTTEL, SENGE, APP, SINDIPETRO, SINDPD, SINDESC, SINTRAPAV, SINTCOM, SEEB – para funcionar no térreo da sede do SINTTEL. Dois anos depois, com a derrota do grupo cutista no SINTTEL, abandonaram a rede o sindicato dos engenheiros, dos petroleiros, dos bancários, de processamento de dados, de transportes, dos professores estaduais e do comércio. Do segundo semestre de 2000 até o final do ano de 2008, a farmácia passou a ser administrada exclusivamente pelo SINTTEL-PR.

Hoje a gente tá vendo que o que mudou é que você tem que ter um sindicato atuante na área de defesa do trabalhador, mas que ofereça. Hoje, por exemplo, você não sindicaliza ninguém nos callcenters se você não tiver um clube de campo ou de praia. Porque o pessoal que trabalha lá é do primeiro emprego, de 18 a 21 anos. Então, farmácia pra eles você coloca e eles não sabem o que é, porque nunca ficam doentes. Tem é que viabilizar um dentista, um médico, como antes. (Secretário geral do sindicato entre 1999-2008, em entrevista no dia 11 de fevereiro de 2008; grifos meus).

Tais medidas, no entanto, não trouxeram ao sindicato o esperado contingente de trabalhadores que, após a privatização, foi (re)contratado em níveis salariais inferiores pelas empresas surgidas da terceirização e da quarteirização, como as do teleatendimento e dos serviços de manutenção e instalação. O efeito (TABELA 15) foi a elevação do número de filiados avulsos (ocupando a quinta posição na renda social do sindicato), que, após a demissão ou a aposentadoria, perderam os benefícios dos planos de saúde das empresas.

TABELA 15 – DISTRIBUIÇÃO DA RENDA SOCIAL POR EMPRESA (2002)

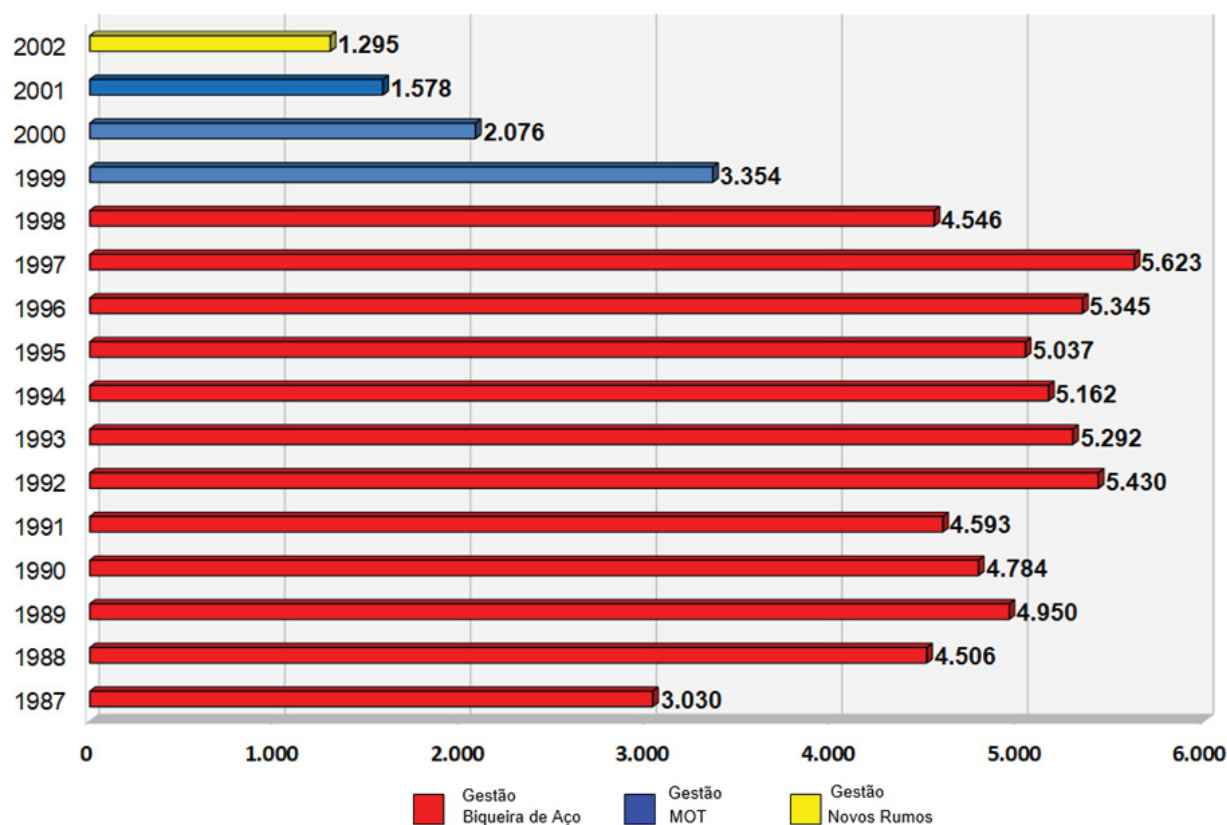
EMPRESA	2002
BRASIL TELECOM	R\$ 134.760,00
SERCOMTEL	R\$ 96.605,16
EMBRATEL	R\$ 30.379,80
TIM	R\$ 19.240,08
CBCC	R\$ 9.423,96
ASK	R\$ 6.274,08
LTELL	R\$ 1.499,16
SIMPROTEL	R\$ 576,00
FILIADOS AVULSOS	R\$ 9.540,00
TOTAL	R\$ 308.298,24

Fonte: A autora (2008), a partir de dados do SINTTEL-PR

Diferentemente da realidade do SINTETEL de São Paulo, onde no bojo da privatização o sindicato passou a filiar mais empregados nos setores terceirizados, no SINTTEL do Paraná, a arrecadação financeira relativa à sindicalização ainda permanecia atada aos empregados remanescentes da ex-TELEPAR (Brasil Telecom), da ex-TELEPAR celular (TIM), do Sercomtel e da EMBRATEL, e pouco expressiva na nova seara dos *callcenters* (CBCC e ASK) e das empresas de manutenção e instalação (LTELL) até 2002.

Importante ressaltar que, aqui, as dificuldades de recrutamento se estendiam – ao contrário do que atestam os estudos sobre o setor, realizados por LARANGEIRA (1998) – tanto ao trabalhador jovem, com escolarização mais elevada da TIM, quanto aos jovens tele atendentes de nível médio da ASK e da CBCC. Dado que parece traduzir o desafio de tornar o sindicato reconhecido, *de fato*, pelos novos trabalhadores (principalmente jovens), absorvidos pela abertura do mercado de telecomunicações e que exerciam um peso considerável na diminuição progressiva do número de associados desde a privatização (GRÁFICO 6).

GRÁFICO 6 – RELAÇÃO DE ASSOCIADOS AO SINTTEL-PR (1987-2002)



Fonte: A autora (2008), a partir dos dados da CUT/FITTEL

De 1987 a 2002, passando por três gestões, o panorama relativo à sindicalização no SINTTEL-PR retrata momentos de expansão, estabilidade e recuo. Entre o final da década de 1980 até 1997, o fluxo se alterna até alcançar cerca de 90% da base no bojo das intensas lutas e greves que resultaram na conquista de direitos durante as gestões da *Biqueira de Aço*. E de 1998 até 2002, na primeira fase da privatização dos serviços de telecomunicações, na conjuntura das demissões em massa e do surgimento de empresas-espelho e terceirizadas, o recuo acentuado da sindicalização durante as novas gestões MOT e “Novos Rumos”.

Mas a queda *quantitativa* de associados expressa também a queda *qualitativa* no valor médio dos salários pagos na ocasião, pois a perda de um trabalhador com rendimentos em torno de 2 mil reais e a substituição dele por um contratado a 300 reais, representava para o sindicato a necessidade de filiar sete novos membros para manter o valor arrecadado, anteriormente, com apenas um. Só entre 1999 e 2001, o declínio relacionado aos desligamentos dos antigos empregados da TELEPAR e a associação dos novos trabalhadores significou uma redução mensal de 87 mil para 27 mil reais.

De acordo com os relatórios anuais da Brasil Telecom (2002) e da EMBRATEL (2002), no período 1999-2001 a BRT reduziu a força de trabalho em 27%, enquanto a EMBRATEL teve um acréscimo de 17%. Situação que refletia, igualmente, o desafio de sindicalizar os que ainda integravam o setor de telecomunicações nas antigas empresas estatais – como os empregados da BRT e da EMBRATEL – e os que migraram para as emergentes empresas terceirizadas e quarteirizadas no estado do Paraná. No caso dos reparadores e instaladores, a construção civil passou a disputar com as telecomunicações o trabalhador especializado, cujas qualificações permitiam a realização de atividades no segmento de obras em telecomunicações.

As novas características das relações de trabalho sugerem que, se para a maioria dos sindicatos (inter)nacionais foi o desemprego o nó górdio a ser desatado pelas organizações sindicais de trabalhadores entre 1998 e 2002, para o SINTTEL-PR foi o *subemprego* o principal elemento a sombrear a atmosfera de pessimismo que permeava as condições de trabalho, por meio das quais estavam sendo (re)contratados os trabalhadores telefônicos.

Em decorrência disso, quase não chega a ser surpreendente constatar que, nas assembleias gerais convocadas para tratar da renovação dos acordos coletivos

e da participação nos lucros das empresas, a frequência fosse ínfima. Muitas vezes, contando apenas com o representante do Setor de Recursos Humanos das próprias companhias, interessadas em intervir diretamente (e a favor da empresa) no processo sindical. Mas, verdade seja dita, a ausência de trabalhadores foi também registrada nas assembleias marcadas para discutir reajustes salariais das empresas-espelho da telefonia fixa (GVT) e móvel (Global Telecom), e daquelas tradicionalmente conhecidas pela existência de empregados participativos, como a Brasil Telecom e o SERCOMTEL, de Londrina.

Em 10 das 14 assembleias observadas em 2002, as propostas de ACT foram aprovadas com baixíssima participação de trabalhadores, ou seja, com a média de três/assembleia. Com exceção das três assembleias da CBCC – que contaram com aproximadamente cem pessoas, em cada uma delas – e uma da BRT (com pouco mais de 80 trabalhadores), as demais apresentaram alto grau de absenteísmo. Algumas empresas chegaram a custear o transporte para que o empregado comparecesse à assembleia para votar pela aprovação da proposta.

Reforço à baixa significativa no percentual de trabalhadores sindicalizados advém, ainda, do processo de fragmentação da categoria entre os empregados das empresas de telecomunicações – representados legalmente pelo SINTTEL-PR – e aqueles que exercem atividades (sub)contratadas nas chamadas “empreiteiras” – representados (de forma duvidosa) pelo SINTIITEL – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Instalações Telefônicas. Muitos destes antigos empregados da própria TELEPAR que, por conta da extinção dos setores operacionais na empresa, passaram a trabalhar nas terceirizadas e a se filiar, compulsoriamente, ao SINTIITEL.

O SINTIITEL foi criado, em 1988, no início do processo de terceirização dos setores operacionais da TELEPAR e um ano depois da posse da *Biqueira de Aço* na direção do sindicato. Abrange categorias que sempre foram oficialmente representadas pelo SINTTEL-PR, desde a sua fundação, como auxiliares em geral (de almoxarifado, administrativo, técnico), operadores (de linhas, de rede, cabistas, ligadores, instaladores) e encarregados (de construção, de manutenção e de seção de pessoal). A média salarial, firmada em acordo coletivo com as empresas terceirizadas e o SINTIITEL para estas categorias profissionais, em 2002, situava-se entre R\$ 115,00 e R\$ 125,00, considerada a metade do valor de mercado. (SINTTEL-PR, 2002).

No período da *Biqueira de Aço* foram adotadas duas estratégias para enfrentar a concorrência intersindical: a via política, buscando a sindicalização daqueles empregados; e a via judicial, interpelando nos tribunais a representação do SINTIITEL. A primeira teve sucesso parcial até que as empresas começaram a demitir os trabalhadores que se sindicalizavam no SINTTEL-PR; e a segunda permaneceu em litígio na Justiça mesmo depois da privatização.

A coordenação “Novos Rumos”, assessorada pela FENATTEL, tentou entendimentos com o presidente do SINTIITEL. Mas, face à relutância deste, optou por manter a questão no âmbito judicial. A liberdade sindical, ao permitir o surgimento de outros sindicatos, no mesmo setor,

facilitou para as empresas, mas não para o trabalhador, porque ela pode fechar com um “sindicatinho” que não tem poder de organizar, não tem estrutura de mobilizar o trabalhador, não tem assistência jurídica nem técnica. Eu acho que o sindicato tem que representar a categoria majoritária na empresa. (Ex-coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1999-2008, em entrevista no dia 30 de janeiro de 2008).

Em meio à generalização dos produtos-serviços, a disputa no mercado sindical das telecomunicações incluiu também outros sindicatos, como o SINCAB – Sindicato dos Trabalhadores em Sistemas de TV a Cabo – cujas bases conflitavam com a ampla representação abarcada pelo SINTTEL-PR no estatuto de 2000¹⁶⁵.

¹⁶⁵ Conforme o Art. 01, do Estatuto do SINTTEL-PR, a base do sindicato passou a abranger, desde 2000, “todos os trabalhadores em empresas de telecomunicações e operadores de mesas telefônicas, empresas de telefonia fixa (espelho e espelhinhos), empresas de telefonia celulares (todas as bandas), provedores de internet, empresas de *callcenter*, empresas de TV por assinatura, empresas de instalações e manutenções de equipamentos em telecomunicações, empresas de tele vendas, empresas de telemarketing, empresas de tele-atendentes, empresas de tele-mensagens, empresas de tele-recados, empresas de televídeo, empresas de disque-serviços, empresas prestadoras de serviços, terceirizada, quarteirizada e sucessivamente, que prestam serviços de telecomunicações, empresas de manutenção e instalação de cabos e equipamentos de fibras ópticas, empresas de instalação e manutenção de cabos e equipamentos de telecomunicações e torres, antenas, rádio-base (ERB’s) e serviços especiais, empresas de comutação analógica e digital, empresas de transmissão, empresas de infraestrutura, empresas operadoras de DDD e DDI e empresas de pré-jumper, telefonistas em geral e suas derivações, cabistas em cabos metálicos e ópticos, instaladores de aparelhos telefônicos interno e externos, encarregados, supervisores e oficiais de lançamento de cabos metálicos e ópticos, empregados em pessoa jurídica de direito público e privado, concessionárias de serviços de transmissão de dados, telefonia móvel, de telecomunicações em geral, como prestadoras de serviços, empreiteiras, locadoras de mão-de-obra temporária ou permanente que desenvolvam atividades similares ou conexas (atividade meio e atividade fim) aos trabalhadores contratados diretamente por empresas de telecomunicações em geral, inclusive trabalhadores em postos de serviços de telefonia e empresas de instalação e manutenção de equipamentos de telecomunicações, trabalhadores em empresas provedoras de internet, tele vendas, telemarketing, disque-serviços, tele-recados, tele-chamadas e trabalhadores em empresas de teleatendimento e *callcenters*, trabalhadores em empresas operadoras de sistema de TV por assinatura, rádio chamadas, serviços troncalizados de comunicação, projeto, construção, instalação, manutenção e operação de equipamentos e meios físicos de transmissão de sinal”.

Se, em relação ao SINTIITEL, a questão foi entregue aos tribunais de justiça, com o SIN CAB a definição veio de forma consensual, com cada um abrindo mão de uma “fatia para não prejudicar o outro”, conforme afirmou o ex-coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1999-2008, em entrevista no dia 30 de janeiro de 2008.

No panorama do neoliberalismo, como analisou Cardoso (1999, p. 127), além das dificuldades criadas pela legislação, pela modernização tecnológica e pelo aumento da terceirização, “os sindicatos sofrem modificações internas, em processos de adaptação aos novos modos de produção e de organização do trabalho, ainda que o discurso seja de autonomia em relação ao Estado e de maior poder para as instituições sindicais”.

Fato que parece refletir, principalmente, na pouca mobilidade dos dirigentes dentro da base. Nas antigas companhias telefônicas estatais, por exemplo, os novos gestores das empresas passaram a receber os sindicalistas nos próprios gabinetes, mas bloqueando o acesso deles às dependências internas para privá-los do contato direto com os empregados.

Por sua vez, os próprios sindicalistas mostraram dificuldade nos primeiros anos de privatização (2001-2003) para estabelecer uma forma de comunicação nos locais de trabalho, que viesse a criar um tipo de aproximação com a categoria, além do informativo mensal distribuído na porta das empresas. Segundo um grupo de dirigentes insatisfeitos com os “novos rumos” da coordenação, “esta tem sido a única ocasião em que eles ficam sabendo que o sindicato existe”.

A partir de 2004 (e em atividade até 2008), o sindicato passou a editar bimensalmente o “Jornal Viva Voz”, tabloide com oito páginas coloridas contendo seções fixas para editorial do presidente e para as seções de justiça, saúde, ação sindical, acordos coletivos, curiosidades gerais e passatempo, mantendo a distribuição nas portas das empresas. Também reativou a impressão de boletins curtos (geralmente de uma página), de periodicidade variável e direcionados a cada empresa para a convocação de assembleias e divulgação de informes a respeito de negociações coletivas em andamento ou concluídas.

Mesmo assim, os diretores de base, empregados em pleno exercício das funções na empresa e sem estabilidade, admitiram a dificuldade de aproximação com os trabalhadores ocasionada pela falta de informação sindical, pela própria tensão reinante no ambiente, pela instabilidade no emprego, pelo aumento da jornada, pela desconfiança das equipes, pelo temor das demissões e pela

concorrência no mercado. Sentimento perceptível desde o ano de 2002, mas presente em maior ou menor grau até 2008 dependendo da empresa e da atividade desenvolvida pelos trabalhadores.

Frente a esta realidade e à demanda crescente de empregados buscando esclarecimentos sobre a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), a coordenação considerou urgente contratar já em 2002 uma assistente social para atender aos trabalhadores (associados ou não) com problemas decorrentes do ritmo intensivo de trabalho, especialmente os oriundos das empresas de teleatendimento onde são constantes os afastamentos por Lesões Por Esforços Repetitivos (LER).

No âmbito dos acordos coletivos de trabalho, desde 2002 os dirigentes procuraram concentrar seus esforços na ampliação dos ACTs com as empresas, mantendo um calendário regular de negociações que saltou de quatro empresas em 1998 para 18 em 2002 (QUADRO 9), abrangendo, fundamentalmente, os empregados assalariados (estáveis) da base representada.

QUADRO 9 – RELAÇÃO DE EMPRESAS COM ACORDOS COLETIVOS COM O SINTTEL-PR (2002)

EMPRESA	NATUREZA DO SERVIÇO	DATA BASE
ASK	<i>Callcenter</i>	Fevereiro
Brasil Telecom	Telefonia fixa (banda A)	Dezembro
CBCC	<i>Callcenter</i>	Agosto
DELCOM	Teleequipamentos	Julho
Distribuidora Paraná	<i>Callcenter</i>	Fevereiro
EMBRATEL	Telefonia – Transmissão de dados	Dezembro
Global Village Telecom (GVT)	Telefonia fixa (banda B)	Setembro
Global Telecom	Telefonia móvel (banda B)	Setembro
Intelig	Telefonia – Transmissão de dados	Dezembro
Internet By	Internet	Agosto
LTELL	Instalação de Redes	Abril
MOBITEL	<i>Callcenter</i>	Outubro
NEXTEL	Teleequipamentos	Julho
Onda	Provedor	Dezembro
Sercomtel	Telefonia fixa	Dezembro
Sercomtel Celular	Telefonia móvel	Dezembro
Telefonistas de Foz do Iguaçu	Teleatendimento	Maio
TIM	Telefonia móvel (banda A)	Dezembro

Fonte: SINTTEL-PR (2002)

A diversidade de empresas com as quais o SINTTEL-PR passou a estabelecer negociação de acordo coletivo de trabalho se estendeu por toda a cadeia produtiva do setor de telecomunicações no Paraná. Desde o segmento mais

tradicional da telefonia fixa, perpassando a telefonia móvel, de transmissão de dados, internet, teletendimento, *callcenter* até a instalação de redes.

Diante de um número cada vez maior de empresas e da heterogeneidade de cláusulas econômicas e sociais concernentes à variada natureza dos serviços prestados, o sindicato paranaense – vinculado a FENATTEL, desde 2002; e a União Geral dos Trabalhadores (UGT)¹⁶⁶ desde 2007 – contou com a assessoria jurídica e política direta dos representantes da Federação Nacional até 2006, adotando procedimentos de negociação comuns aos demais sindicatos ali integrados, principalmente os de São Paulo e Santa Catarina.

Com a supressão nos acordos coletivos do auxílio-educação, da licença remunerada, da gratificação de férias, dos anuênios, do abono de Natal, do auxílio pré-escolar e da Fundação TELEPAR, e com a implementação dos abonos e da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), a coordenação sentiu a necessidade de criar uma assessoria de negociações salariais – entregue a uma funcionária antiga do sindicato – responsável pela coleta e fornecimento de dados, pelo agendamento das reuniões e pela participação nas discussões, nutrindo de informações atualizadas as demais secretarias da capital e do interior.

Durante as rodadas de negociação realizadas entre 2002 e 2003, a diretoria solicitou a presença de um economista do DIEESE, posto que a introdução de um percentual significativo de componente variável na remuneração dos trabalhadores em telecomunicações – via PLR e abonos – requeria um assessoramento especializado. Assessoramento não estendido aos anos subsequentes.

Embora os abonos e os valores pagos a título de participação nos resultados representem ganhos aos trabalhadores, há que se reconhecer que este mecanismo (rejeitado pelos dirigentes da *Biqueira*) acaba transferindo os riscos dos empresários aos empregados, pois o pagamento fica condicionado à situação econômica da empresa, sem que lhes seja outorgada a capacidade de gestão e de decisão.

¹⁶⁶ A organização sindical União Geral dos Trabalhadores (UGT), fundada em São Paulo no dia 19 de julho de 2007, originou-se da unificação de três centrais sindicais – Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), Social Democracia Sindical (SDS), Central Autônoma de Trabalhadores (CAT) – e de um grupo de sindicatos independentes. Na ocasião contava com mais de 3.400 delegados, representando 623 entidades sindicais de todo o país e mais de 4 milhões de trabalhadores. Em 2018, estavam filiados à UGT 1.277 sindicatos de base validados no MTE, 57 federações nacionais, regionais e estaduais, além de duas confederações nacionais, representando cerca de 10 milhões de trabalhadores dos quais 1,1 milhões sindicalizados (20% da base). Dados extraídos de: <http://www.ugt.org.br/index.php/Historico>. Acesso em 10 jan. 2019.

Neste sentido, no decorrer dos anos 2002-2008 não foram poucas as reclamações levantadas pelos empregados da Brasil Telecom, da EMBRATEL, do SERCOMTEL e da GVT, por exemplo, a respeito dos baixos índices atribuídos à Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) e aos critérios (subjetivos) entregues à avaliação da gerência imediata para a remuneração dos empregados por níveis de desempenho. Mediante a falta de acesso às fontes e dados da empresa, a direção sindical optou por registrar o repúdio no jornal da categoria.

Vale salientar ainda que, no âmbito das negociações coletivas, desde que assumiram o SINTTEL-PR em 1999, os novos dirigentes abandonaram duas práticas instituídas no decorrer dos anos 1990: a presença de empregados nas mesas de negociação; e a reunião semanal do Comitê de Conciliação Prévia com a empresa. Apenas em Londrina aquela prática ainda se mantinha em 2008, formando-se a cada reunião uma Comissão de Empregados para participar das negociações coletivas com a diretoria do SERCOMTEL.

Com relação à Comissão de Conciliação Prévia (CCP), o sindicato retomou as atividades em 2004 (ainda em funcionamento em 2008) restaurando essa instância que esteve presente na história da entidade desde a década de 1960. Na versão pós-privatização, o trabalhador podia se dirigir à funcionária do sindicato responsável pela organização das audiências e realizar a reclamação ou encaminhá-la por mensagem eletrônica.

Em seguida, a funcionária transcrevia os dados do processo no sítio eletrônico do sindicato para acesso das partes interessadas e do próprio Ministério do Trabalho. Na data agendada, o trabalhador (com ou sem assistência jurídica) e o representante da empresa eram auxiliados pelos respectivos conciliadores: o laboral (dois secretários sindicais, que se alternavam semanalmente) e o patronal (advogado ou empregado do setor de Recursos Humanos da empresa). Caso a questão fosse resolvida pela própria Comissão, lavrava-se uma ata do acordo assinado. Para a realização de cada audiência, a empresa pagava uma taxa que, em 2008, era de R\$ 100,00 (cem reais).

As sessões ocorriam, de manhã e/ou à tarde, em um espaço cedido por uma das empresas de telefonia fixa no centro de Curitiba. Dos segmentos representados pelo SINTTEL-PR, apenas as empresas de grande porte do teleatendimento (com mais de 500 empregados) não aderiram ao Termo de Conciliação Prévia (TCP) formalizado com o sindicato. De um modo geral, as denúncias mais comuns

envolveram até 2008 questões de pagamento de hora extra e equiparação salarial nos segmentos de telefonia fixa, móvel, instalação de redes (terceirizadas) e teleatendimento das pequenas e médias empresas.

Das 19 audiências observadas no campo, nos meses de fevereiro e abril de 2008, cerca de 80% resultaram em acordo. Muitos acordos em mais de duas sessões. Em comum, a quase todas estas, a disposição de os empregados aceitarem a proposta patronal sem grandes interpelações. Nos momentos observados, dois argumentos apareceram de forma recorrente nas intervenções dos conciliadores. Do lado do representante sindical, a ponderação sobre a possibilidade de o trabalhador recorrer à Justiça do Trabalho para a obtenção de um valor maior, embora fosse mais prudente evitar retaliações de outras empresas e morosidade ou imprevisibilidade da Justiça.

E de ambas as partes, sindicato e empresa, a alegação de que as dificuldades para se fechar um acordo “melhor” eram decorrentes dos altos impostos e tributações retidos na fonte. Argumentações que denotavam o caráter conciliatório da instância política e do lugar que ocupava a Comissão como “amortecedora” do conflito.

Quando ele faz o acordo, o ambiente fica outro, porque aí ele vai trabalhar, vai produzir sabendo que a empresa entendeu também a reclamatória dele e então o ambiente fica muito bom, a relação patrão-empregado fica melhor quando tem um acordo nesses termos, quando não vai pro judicial. Então, isso é ganho pros dois lados. [...] *Daquele trabalhador que reclama, ele continua trabalhando na empresa sem conflito, não foi demitido e não criou conflito.* E por quê? Porque a empresa entendeu que fez uma boa negociação. (Ex-coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1999-2008, em entrevista no dia 30 de janeiro de 2008; grifos meus).

É certamente muito clara a posição do dirigente em favor da conciliação como antítese do conflito. Conflito que, embora negado, se estabelecia em outras arenas políticas nas quais eles atuavam, confrontando diante de atores empresariais interesses divergentes de parcelas da classe trabalhadora que representavam.

Ilustram bem esse caleidoscópio sindical os acordos com os diferentes segmentos das telecomunicações, estabelecidos entre 2002 e 2008. No tocante às concessionárias EMBRATEL, SERCOMTEL e, em parte, a Brasil Telecom e a TIM, por exemplo, ainda refletiram alguns avanços nos reajustes salariais, planos de saúde e PLR graças à própria trajetória anterior.

Realidade oposta à ocorrida nas empresas de *callcenter* em que, a cada acordo, o sindicato continuava lutando pela inserção de cláusulas conquistadas nos

tempos dos fundadores do sindicato: insalubridade, horas extras, pagamento de lanches, jornada de trabalho de 6 horas para as tele atendedoras, intervalos maiores a cada duas horas, condução noturna, piso salarial único, abono de faltas para estudantes e vestibulandos; além da inclusão de itens conquistados nos anos 1980: tíquetes, planos de saúde, auxílio creche.

Esta heterogeneidade, gerada no contexto dos anos 2000, remete uma fatia considerável do setor – só o *callcenter* da CBCC possuía em seus quadros cerca de 3.200 empregados em 2002; e o da TELEPERFORMANCE, que a substituiu a partir de 2003, em torno de 4.201 empregados em 2006 (SINTTEL-PR, 2008) – aos liames da história do movimento operário (inter)nacional do século XIX, quando tudo estava por ser conquistado. Isto porque convivem, neste ambiente, formas de gerenciamento administrativo baseado no modelo japonês com regras de organização de trabalho tayloristas, em que cada tele atendente reproduz de forma indefinida e padronizada a mesma tarefa e o mesmo *script*, monitorados e cronometrados, de perto, pelos níveis gerenciais intermediários.

Condições de trabalho com as quais os dirigentes demonstravam dificuldade para lidar nas dimensões jurídica, econômica e política. Não sem motivo emergência, deste segmento, o maior número de reclamações e a mais contundente crítica à atuação do sindicato e aos interesses representados ali pelos dirigentes. Ainda em 2002, aproximadamente 50 tele atendedoras chegaram a “invadir” as dependências da sede na Rua Dr. Muricy, exigindo que o sindicato decretasse uma greve até que a empresa se dispusesse a rever o próprio comportamento em relação aos empregados contratados.

Pressionados, os dirigentes que se encontravam no local contornaram a situação, encaminhando-a para o setor jurídico avaliar a possibilidade de abrir processo legal contra os procedimentos adotados pela empresa, e prometendo “conversar” com a gerência administrativa para juntos avaliarem caso a caso. A partir da privatização, pode-se dizer que reside nos *callcenters* a força e a fraqueza do sindicato.

Força, porque se concentra ali o maior número de empregados (em média, cada grande empresa deste segmento mantém sob contrato entre 1.500 e 3.000 trabalhadores) atuando numa mesma função, fator que pressupõe uma certa “unidade de classe”, tradicionalmente considerada favorável à ação sindical. E fraqueza, porque advém desse núcleo a maior rejeição à sindicalização e a maior

pressão por uma estratégia de confronto entre capital e trabalho, princípio não comungado pela maior parte da diretoria do SINTTEL-PR, que buscava a conciliação como estratégia sindical.

Embora reticentes quanto à adoção de tais ações, no exame dos acordos coletivos firmados entre 1998 e 2002, os diretores sindicais do SINTTEL procuraram pautar cláusulas definidoras das condições de trabalho, ainda que algumas delas fossem pouco respeitadas pelas empresas. E procuraram, também, ampliar o leque de reivindicações, tendo como parâmetro algumas das sugestões dos próprios trabalhadores.

Todavia, o que se viu, nos cinco primeiros anos de privatização, foi uma recomposição salarial diversificada e abaixo dos índices apurados pelo INPC nas empresas concessionárias e no próprio SERCOMTEL de Londrina (TABELA 16), com as quais o sindicato manteve acordos coletivos de trabalho no mês de dezembro. Período tomado como referência para o estabelecimento dos índices do ano de 2003.

TABELA 16 - RESULTADOS DAS NEGOCIAÇÕES SALARIAIS DAS EMPRESAS COM DATA BASE EM DEZEMBRO (1998-2002)

EMPRESA ANO	BRASIL TELECOM	TIM	SERCOMTEL	ÍNDICE DO INPC
1998	0% (zero)	2%	1%	2,64%
1999	6,0% (salários até R\$ 1.500,00) 4,5% (de R\$ 1.501,00 a R\$ 3.000,00) 3,3% (acima de R\$ 3.001,00)	5,50%	5%	8,09%
2000 dez/00 mai/01	2,5% (salários até R\$ 3.000,00) 2,0% (de R\$ 3.000,00 a R\$ 6.000,00) 2,25% (salários até R\$ 3.000,00) 2,0% (de R\$ 3.000,00 a R\$ 6.000,00)	3,34%	5,47%	5,47%
2001 dez/01 mar/02	3,0% (salários até R\$ 2.700,00) 2,5% (de R\$ 2.700,01 a R\$ 4.200,00) 2,0% (de R\$ 4.200,01 a R\$ 5.999,99) 3,0% (salários até R\$ 2.700,00) 2,5% (de R\$ 2.700,01 a R\$ 4.200,00) 2,0% (de R\$ 4.200,01 a R\$ 6.000,00)	3,50%	7,25%	9,24%
2002 Propostas iniciais Negociações não concluídas	Salários até R\$ 2.146,50 = 3% (março) 3% (maio) De R\$ 2.146,51 a R\$ 3.900,00 = 2% + R\$ 21,00 (março) 2% + R\$ 20,00 (maio) De R\$ 3.970,01 a R\$ 4.872,00 = 1,5% + R\$ 43,00 (mar) 1,3% + R\$ 40,00 (maio)	2,50%		Estimado em 12,13% (até outubro registrou 8,03%)

Fonte: SINTTEL-PR (2002)

No primeiro período da privatização dos serviços de telecomunicações, caracterizado pelo binômio expansão das redes-redução de custos, os reajustes salariais fechados com as três empresas foram decepcionantes para o trabalhador. Avaliando os números da Brasil Telecom (BRT), ali os índices de 1998 a 2002 foram abaixo (ou bem abaixo, como os de 2001 e 2002) do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) utilizado como parâmetro nacional. Adicionado a isso, a empresa e o sindicato retomaram o processo de reposição salarial escalonada, prática causadora de achatamento salarial e utilizada pelos dirigentes do SINTTEL-PR na década de 1960, quando negociavam com empresas privadas.

Na TIM, empresa da telefonia móvel, as perdas salariais se acentuaram em 2001 e 2002, período em que as diferenças em relação ao INPC foram, respectivamente, as mais altas em torno de 6% e 10%. Apenas o SERCOMTEL de Londrina apresentou na série 1998-2002 uma variação positiva de crescimento, ainda que registrasse índice igual ao INPC (5,4%) somente em 2000. De todo modo, a distância entre o INPC e os índices dos acordos coletivos de trabalho firmados foi a menor comparativamente as demais.

Importante observar que, em relação às novas empresas, embora alguns sindicatos vinculados a FENATTEL (como São Paulo) se recusassem a negociar o chamado “banco de horas”, o SINTTEL do Paraná aceitou incluí-lo nos acordos regionais realizados com as companhias de teletendimento e de instalação de redes. Mas acompanhou, até 2008, a decisão de São Paulo nas negociações intersindicais promovidas pela Federação.

Quanto às negociações interfederativas, no segundo semestre de 2002 pela primeira vez representantes da FITTEL passaram a realizar negociações coletivas junto com os da FENATTEL, principalmente naquelas que envolviam empresas comuns, como a BRT. Tentativa de fortalecer a unidade de interesses dos trabalhadores telefônicos representados pelas duas federações, que ainda se fazia presente no ano de 2008 mesmo com dissidências internas em cada federação, diferenças no encaminhamento da negociação (confronto *versus* conciliação) e tendência à regionalização das negociações em torno dos sindicatos.

Das cinco negociações observadas em 2008, naquelas em que houve a participação conjunta de representantes do SINTTEL do Paraná e de Santa Catarina (negociação de natureza intersindical ou inter-regional), os sindicalistas obtiveram resultados mais próximos das propostas por eles apresentadas. Convém esclarecer

que, em virtude de a empresa possuir atividade em estados da federação distintos, algumas cláusulas específicas a cada sindicato são geralmente negociadas à parte.

Por outro lado, nas três negociações de natureza interestadual com participação exclusiva dos representantes do SINTTEL-PR (coordenador geral e secretário) maiores obstáculos foram colocados pelos representantes das empresas, fossem pequenas, de médio ou grande porte, como as que presenciei. Os reajustes salariais não atingiram, nesta modalidade, o índice do INPC e os demais itens econômicos seguiram o mesmo caminho.

Mas um fator que chamou a atenção em todas as negociações acompanhadas foi a distância entre a extensa pauta encaminhada pelos sindicatos, em oposição à reduzida minuta colocada em discussão pelos representantes da empresa, em particular quando havia na mesa um negociador “terceirizado”. Em geral, tratava-se de uma pauta restrita aos índices de reajuste salarial e dos tíquetes refeição.

As cláusulas pertinentes ao ambiente de trabalho (ergonomia, ramais, mobiliário, espaço, logística, estacionamento) e aos planos de cargos e salários (reivindicação comum e recorrente aos engenheiros) foram, nas cinco negociações presenciadas, ignoradas pelos representantes das empresas. Segundo os dirigentes sindicais do SINTTEL paranaense e catarinense, diante da difícil e desgastante situação, os sindicatos têm duas direções a seguir: ou arcarem com o ônus do que não é atendido, passando por “incompetentes” frente aos trabalhadores; ou bancarem posicionamentos rígidos como a greve. Estratégia considerada por eles bastante arriscada em tempos de forte concorrência entre as empresas.

E se, entre 2002 e 2007, não foram identificadas cláusulas na pauta de reivindicações apresentadas pelos representantes dos trabalhadores sobre um dos quesitos mais caros ao setor de telecomunicações como um todo: a limitação à subcontratação; no mesmo período, foram incluídos especificamente pelos representantes das empresas de teleatendimento um dos itens mais polêmicos dos acordos desse segmento: o aumento da jornada de trabalho para 44 horas semanais. Concessão que, segundo o ex-coordenador geral do SINTTEL-PR (em entrevista no dia 30 de janeiro de 2008), “evitaria a dispensa de mão de obra”. Não evitou nem a rotatividade dos trabalhadores, tampouco a expansão dos registros referentes às questões de saúde e segurança no trabalho.

Esta omissão nos acordos coletivos de trabalho manifestou-se como perda aos tele atendentes e atrito constante entre trabalhadores e sindicalistas. Registros da própria assistente social do SINTTEL-PR mostram, entre 2002 e 2007, o vertiginoso aumento de problemas de saúde decorrentes da intensidade do trabalho na telefonia, visibilizados pelos sucessivos atestados médicos decorrentes de sobrecarga. Somente no atendimento do sindicato daquele período, cerca de 81% utilizaram atestados e aproximadamente 45% alegaram sofrer de doenças do trabalho, incluindo o estresse.

Diante desse quadro e das frequentes denúncias dos trabalhadores e das entidades sindicais, em 2007 o Ministério do Trabalho editou a Norma Regulamentadora (NR) 17 – Ergonomia¹⁶⁷ – para estabelecer parâmetros técnicos e legais sobre os aspectos mínimos de segurança e saúde ocupacional.

Elaborada por uma comissão tripartite composta de representantes do governo, empregadores e trabalhadores, a NR 17, prevista no Capítulo V do Título II da CLT, tornou obrigatória a todas as empresas privadas e públicas, e também aos órgãos do legislativo e do judiciário, procedimentos padrão às condições de trabalho e às características psicofisiológicas dos trabalhadores no exercício da função.

Para o caso específico do trabalho em teleatendimento e telemarketing, a NR 17 – por meio da Portaria nº. 09, de 30 de março de 2007 – incluiu no texto o Anexo II. As disposições deste Anexo estendem-se às atividades para prestação de serviços, informações e comercialização de produtos nas modalidades ativo ou receptivo em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes (*callcenters*).

O texto abrange normas sobre mobiliário e equipamentos do posto de trabalho, condições ambientais e sanitárias de conforto, organização do trabalho, capacitação de trabalhadores, programas de saúde ocupacional e de prevenção de riscos, incluindo as especificidades da pessoa com deficiência. (BRASIL, 2007).

A norma regula no item 5 – organização do trabalho – as questões mais apontadas pelos trabalhadores nos atendimentos realizados no sindicato: jornadas de trabalho abusivas, escalas laborais, pausas diárias, sobrecarga muscular e psíquica, mecanismos de controle da produtividade, compatibilização de metas e

¹⁶⁷ Disponível em: http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_17.html

avaliações de desempenho. Problemas que pressionavam os dirigentes do SINTTEL-PR desde 2002, quando a concorrência entre as empresas se acirrou.

A NR 17 foi a primeira lei que reconheceu a atividade do teleatendimento, porque só tinha a de telefonista, e até a jornada não era clara. Então, a jornada é 6h diárias com pausas de 20 minutos para a alimentação. E para relaxamento, ela tem duas pausas de 10 minutos. [...] se discutiu também outras questões, a ginástica laboral. E se conseguiu verificar, e a gente achava que estava correto ter a ginástica laboral, que não era a ginástica laboral que estava melhorando a saúde do trabalhador e que, muitas vezes, ele já estava comprometido psicologicamente. Outra, a ginástica laboral era feita no próprio local de trabalho e o estresse dele continuava. (Ex-coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1999-2008, em entrevista no dia 07 de fevereiro de 2008).

A NR 17, ao introduzir oficialmente a figura da Delegacia Regional do Trabalho (DRT) como órgão competente para adotar ações de cumprimento à lei, orientar e notificar os empregadores, impor penalidades cabíveis, fiscalizar, realizar perícias e interditar locais e equipamentos de trabalho, deslocou o eixo de atuação dos próprios dirigentes do SINTTEL-PR. A partir de 2007, o sindicato passou de mediador direto entre o trabalhador e a empresa ao papel de interlocutor indireto responsável por enviar (e orientar o trabalhador a procurar) à DRT as denúncias recebidas e regularizar em acordos coletivos as novas condições de trabalho exigidas pela norma.

Então, o fiscal do Ministério do Trabalho hoje ele tem instrumento para exigir o cumprimento das empresas e antes ele não tinha. [...] Olha, surpreendentemente como tem fiscalização, como tem. *Eles têm ajudado muito a nós porque eles dão um prazo para as empresas se adequar, aí as empresas têm procurado.* Empresas que nós nem sabíamos que existia no teleatendimento aqui e que agora estão procurando o SINTTEL. São empresas de 40, 50 empregados, entendeu? E estão procurando, dizendo: *“oh, como é que eu faço? O Ministério do Trabalho mandou eu vir aqui pra regularizar a minha situação.* (Ex-coordenador geral do sindicato entre 1999-2008, em entrevista no dia 07 de fevereiro de 2008; grifos meus).

À medida que a Delegacia Regional do Trabalho no Paraná ampliava a fiscalização da NR 17 nas empresas de teleatendimento e telemarketing no ano de 2008, irregularidades na jornada de trabalho e no pagamento de horas extras iam surgindo e sendo encaminhadas ao sindicato. No final daquele ano, precisamente no mês de novembro, de acordo com o ex-coordenador geral, os fiscais da DRT repassaram aos dirigentes do SINTTEL-PR uma listagem de aproximadamente 40 empresas de teleatendimento no estado desconhecidas do sindicato. Portanto, sem acordos coletivos de trabalho firmados.

Os efeitos da ação do Estado, por meio da Delegacia Regional do Trabalho (DRT) nas empresas, foram sentidos tanto na expansão quantitativa da base representada nos serviços de teleatendimento e telemarketing, quanto no número de empresas do segmento a estabelecer acordo coletivo de trabalho com o SINTTEL-PR. Em dezembro de 2008, o sindicato já negociava oficialmente acordos coletivos de trabalho com 12 empresas de *callcenter* para um total de 35 empresas atendidas com acordo coletivo de trabalho pelo sindicato. Tendência de franca expansão para os anos seguintes, segundo o ex-coordenador geral entre 1999 e 2008, devido à demanda constante encaminhada pelo próprio MTE.

Mas no balanço geral dos ACTs estabelecidos pelos dirigentes sindicais do SINTTEL paranaense, na primeira década de privatização, as questões centrais permaneceram no campo da preocupação salarial. Incursões nos temas colocados pela conjuntura de transformações no processo e na organização do trabalho, em consequência do avanço da tecnologia, das inovações organizacionais e das políticas de flexibilização (como as cláusulas pertinentes aos critérios de avaliação e desempenho do empregado na empresa) não estiveram presentes até 2008.

Exemplo paradigmático da dificuldade de extrapolar os limites econômicos e sociais básicos nos acordos coletivos de trabalho do período encontra-se entre as empresas terceirizadas e as concessionárias que as contratam (TABELA 17). Comparando os ACTs da Brasil Telecom e de duas empresas terceiras com as quais a concessionária mantinha contrato para a prestação de serviços, foi perceptível o enorme abismo entre as cláusulas econômicas e sociais estabelecidas no ano de 2006 com vigência até 2007.

Identificadas como empresas X e Y, de acordo com o ex-coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1999 e 2008 (em entrevista no dia 07 de fevereiro de 2008), a empresa X era considerada pela Brasil Telecom como a terceirizada principal contando, em 2007, com aproximadamente 1.200 trabalhadores nas áreas de implantação, transmissão, manutenção, instalação de terminais telefônicos e linhas de internet, além de atendimento ao cliente final. Já a empresa Y prestava serviços apenas nas áreas de implantação, transmissão e manutenção de redes, tendo em seus quadros cerca de 312 trabalhadores.

TABELA 17 – RESUMO COMPARATIVO DAS CLÁUSULAS DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO DA BRASIL TELECOM E DE SUAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS (2006-2007)

EMPRESA	Brasil Telecom	Empresa X	Empresa Y
CLÁUSULAS			
Jornada de Trabalho	40 horas/semana	44 horas/semana	44 horas/semana
Renda Salarial Média	R\$ 1.450,00	R\$ 650,00	R\$ 583,00
Assistência Médica	Sim	Sim	Sim
Valor da Assistência Médica	Cobertura total, extensiva a cônjuge e dependentes	R\$ 31,00/mês	R\$ 28,74/mês
Vale Refeição	R\$ 15,00/dia	R\$ 6,70/dia	R\$ 6,50/dia
Quantidade de Vale Refeição	22 vales/mês, inclusive férias	Variável - de acordo com o número de dias trabalhados/mês, excluindo férias	Variável - de acordo com o número de dias trabalhados/mês, excluindo férias
Participação do Empregado no Custeio do Vale Refeição	3% do total de vales recebidos	20% do total de vales recebidos	20% do total de vales recebidos
Auxílio Creche	R\$ 230,00	R\$ 46,20	Não possui.
Auxílio Filho Deficiente	R\$ 475,00 ou 95% do valor pago pelo trabalhador para os cuidados do filho, o que for menor.	R\$ 200,00	Não possui.
Seguro de Vida	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00
Aluguel de Veículos de Funcionários	Utiliza frota própria.	R\$ 360,00 a R\$ 420,00/mês, dependendo do ano de fabricação do veículo.	R\$ 187,00 a R\$ 385,00/mês, dependendo do ano de fabricação do veículo.
Cesta Básica Mensal	R\$ 141,50/mês	R\$ 141,50/mês	Não possui.
Auxílio Funeral	R\$ 1.588,00	Não possui	Não possui.
Auxílio Medicamento	Sim, quando comprovada necessidade de remédio de uso contínuo. Extensivo ao cônjuge.	Não possui	Não possui.
Hora Extra/Banco de Horas	Hora Extra - 60% por hora trabalhada além do expediente normal.	Banco de Horas - toda hora extraordinária é creditada.	Banco de Horas - toda hora extraordinária é creditada.
Participação nos Lucros e Resultados	Sim - um salário pago ao final do ano a todos os funcionários com mais de um ano de empresa.	Sim - R\$ 10,00 por mês trabalhado, pago ao final de cada ano.	Não possui.

Fonte: Adaptado de AQUILES (2007).

Utilizando apenas as informações relativas ao setor de redes, existentes nas três empresas, configurou-se um cenário de visível diferença quantitativa e qualitativa entre os acordos coletivos de trabalho. No que diz respeito à renda salarial média, enquanto o empregado na área de redes da Brasil Telecom recebia R\$ 1.450,00 por mês, na terceirizada X o valor era de R\$ 650,00 e na empresa Y não passava de R\$ 583,00.

O contraste também pode ser facilmente notado nos valores/dia, na quantidade e na participação do empregado no custeio do vale refeição, na medida em que os trabalhadores da concessionária (R\$ 15,00/dia; 22 vales/mês, incluindo férias; e custeando 3% do total) tinham direito ao dobro do valor pago aos trabalhadores das terceiras (R\$ 6,70/dia e R\$ 6,50/dia, respectivamente, ambos

variáveis de acordo com o número de dias trabalhados por mês, excetuando-se as férias, e com participação de 20% do empregado no custeio do vale).

Discrepâncias ocorriam igualmente em relação à jornada de trabalho (40h semanais na Brasil Telecom e 44h/semanais nas terceirizadas); pagamento de hora extra na BRT (no valor de 60% por hora trabalhada além do expediente regular) e banco de horas nas terceirizadas; aluguel de veículos dos funcionários (frota própria na BRT e pagamento de valores diferenciados nas terceirizadas, dependendo do ano de fabricação do veículo); e valor da assistência médica (cobertura total e extensiva na BRT; R\$ 31,00/mês na terceirizada principal; e R\$ 28,74 na terceirizada secundária).

Há ainda cláusulas ausentes nos acordos coletivos de trabalho das duas terceirizadas, embora existentes no ACT da Brasil Telecom, como auxílio funeral e auxílio medicamento; além de cláusulas ausentes apenas no ACT da empresa Y, como cesta básica mensal, auxílio creche, auxílio filho deficiente e Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Em comum às três empresas, apenas o valor de 10 mil reais do seguro de vida.

A análise comparativa dos acordos coletivos de trabalho das três empresas indica diferenças significativas em relação à concessionária, mas também entre as duas empresas terceirizadas. Realidade que ilustra bem o nível de complexificação das relações de trabalho no setor de telecomunicações, marcado pela especialização funcional, pela extensão da rede de empresas e pela redefinição do perfil dos empregados. Condições que expõem o desafio sindical de atuar com e para o conjunto de trabalhadores.

Imerso neste cenário, internamente o sindicato procurou, durante a primeira década de privatização, (re)organizar a estrutura funcional e burocrática com vistas a ampliar os espaços de atendimento jurídico e assistencial promovendo, inclusive, encontros de aposentados para atividades de recreação e lazer. Para isso, redimensionou inclusive o grande auditório onde tradicionalmente eram realizadas as assembleias de trabalhadores, reduzindo-o para a instalação de salas destinadas às secretarias. Realizou, também, o desmanche das subsedes de Ponta Grossa e Foz do Iguaçu, tidas como inoperantes face à profunda redução de empregados naquelas regiões. A decisão foi a de fixar o atendimento nas subsedes de Londrina e Maringá, com apenas um diretor liberado para a função.

No bojo da reestruturação organizacional promovida pelo sindicato e dentro da lógica de redução de custos, a própria representação formal dos interesses das quatro telefonistas dos Hotéis de Foz do Iguaçu, legalmente atribuída e historicamente realizada pelo SINTTEL-PR desde a *Biqueira de Aço*, foi repassada numa espécie de “terceirização sindical” ao Sindicato dos Hotéis daquele município.

E do patrimônio herdado da época da *Biqueira* foram desativados logo nos primeiros anos pós-privatização o caminhão de som, a oficina gráfica, o estúdio de gravação e vários equipamentos eletrônicos, denotando desinteresse por estratégias mais diretas de comunicação com a base.

O Departamento de Imprensa e Divulgação que, até 1998, absorvia as maiores verbas sindicais, em 2002 se reduzia a um secretário executivo e a uma jornalista contratada para formatar as notícias da única publicação destinada à categoria; e, em 2008, já extinto o departamento, coube ao próprio secretário geral à tarefa de editar os boletins de convocação de assembleias. Com isso, fortaleceu-se a posição do Tesoureiro, que centralizou todas as ações internas e externas da entidade.

Na conjuntura do período de competição interempresarial (e intersindical), que se estabeleceu a partir de 2003, a coordenação geral e alguns secretários prepararam um novo estatuto, aprovado e registrado em 28 de maio de 2004, e ainda vigente em 2008. O novo texto alterou dois elementos vitais à organização e à ação política do SINTTEL-PR: o sistema diretivo do sindicato e a base de representação sindical.

O sistema diretivo, tratado no Artigo 009 do Capítulo IV, abdicava do colegiado e das instâncias de participação do período da *Biqueira* e retomava a estrutura presidencialista que deu origem ao sindicato: assembleia geral, diretoria executiva, secretariado, coordenação de aposentados, conselho fiscal, conselho regional de base e delegados/representantes sindicais.

Quando era a diretoria colegiada, apesar de aparentemente ela dizer que é democrática, *ela não dá sustentação, não tem autonomia*. [...] Normalmente, ela tem interesses políticos diferentes e ela não dá sustentação para quem está na coordenação para administrar, porque tudo tem que ser discutido na Colegiada. (Ex-coordenador geral do SINTTEL-PR entre 1999 e 2008, em entrevista no dia 19 de fevereiro de 2008; grifos meus).

A visão do ex-coordenador geral se apoia na ideia de que o sistema colegiado era financeiramente oneroso ao sindicato e politicamente moroso para a

tomada de decisões. Pontua, também, que o sistema obrigava a realização de um número muito elevado de reuniões trimestrais de toda a representação do Estado com o objetivo de discutir e deliberar as ações. Além de exigir a convocação de assembleias gerais de trabalhadores para prestação e aprovação de contas. Com o retorno à estrutura presidencialista, a diretoria executiva e o presidente passaram a atuar de modo mais sincronizado, evitando “conflitos desnecessários”.

Abaixo da assembleia geral, considerada o órgão máximo de deliberação da entidade e soberano nas resoluções, posiciona-se a diretoria executiva agora reduzida a sete cargos efetivos (presidente, tesoureiro, secretário geral, diretor de organização sindical, diretor de formação sindical, diretor de relações intersindicais e diretor de políticas sindicais regionais) e seus respectivos suplentes. Dois diretores executivos poderiam acumular os cargos de representantes do sindicato na federação, exatamente o que ocorreu até 2008 com o presidente e o tesoureiro.

Os principais cargos – presidente, tesoureiro, secretário geral e diretor de organização sindical – eram vedados aos empregados residentes no interior do estado, visto como o maior foco de resistência aos rumos impostos pelo agora presidente. O enfoque passou a girar, desde então, em torno de um regimento enxuto, centrado na figura do presidente, do secretário e do tesoureiro, como nos moldes primeiros da CLT.

Mas o estatuto de 2004, declaradamente inspirado no modelo do SINTTEL de São Paulo, também atualizou a base de representação do SINTTEL-PR no parágrafo 2º. do Artigo 001 do Capítulo I¹⁶⁸. Em comparação com o estatuto anterior,

¹⁶⁸ De acordo com o estatuto de 2004, vigente até o encerramento dessa pesquisa em 2008, a base de representação do SINTTEL-PR abrange “todos os trabalhadores em empresas de telecomunicações, operadores de mesas telefônicas e telefonistas em geral; empregados em concessionárias de serviços de transmissão de dados em telecomunicações; empregados em empresas de telecomunicações, operadoras de serviços telefônicos fixos comutados locais e de longa distância; empregados em empresas prestadoras de telefonia e telecomunicações via serviços móveis celulares e serviços móveis pessoais; empregados em pessoa jurídica de direito público e privado que atue e que tenha como atividade econômica as telecomunicações em geral; empregados em empreiteiras e empresas prestadoras de serviços específicos de telecomunicações em geral; empregados em empresas prestadoras de serviços de sistemas e redes de telecomunicações que desenvolvam atividades similares ou conexas (atividade meio e atividade fim) aos trabalhadores contratados diretamente por empresas de telecomunicações em geral; trabalhadores em postos de serviços de telefonia; empregados em empresas de instalação e manutenção de equipamentos de telecomunicações; trabalhadores em empresas provedoras de internet, televidas, telemarketing, disque serviços, tele recados, tele chamadas; teleatendimento e *callcenters*, específicos de telecomunicações; serviços troncalizados de comunicação e multimídia operados por empresas de telecomunicações; empregados em empresas que realizam projetos, construção, instalação, manutenção e operação de equipamentos e meios físicos de transmissão de sinal de telecomunicações, que laboram na base territorial representada pelo sindicato, compreendida por todos os municípios integrantes do território do Estado do Paraná”.

de 2000, as mudanças foram de duas ordens: em relação às tecnologias utilizadas, com a exclusão dos termos analógico e digital, DDD e DDI, cabos metálicos e ópticos; e quanto à classificação das empresas, desaparecendo as denominações “terceirizadas, quarteirizadas e sucessivamente”, e “espelho e espelinhos”. Enquanto a extinção destas últimas designa nomenclaturas superadas em virtude da concorrência livre que se instaurou no país a partir de 2003, a extinção daquelas sugere anular o caráter da terceirização e da quarteirização como fenômenos amplamente visíveis no setor de telecomunicações.

Em todo caso, o estatuto de 2004 reafirmou a opção dos dirigentes sindicais pelo alargamento da base aos trabalhadores de empresas concessionárias da telefonia fixa, móvel e de transmissão de dados, de prestadoras de serviços de sistemas e redes, de instalação e manutenção de equipamentos, provedores de internet, trabalhadores em postos de serviços de telefonia e de teleatendimento/telemarketing, o que pode provocar forçosamente concorrência intersindical. Pelos cálculos aproximados do ex-coordenador geral entre 1999 e 2008, em entrevista no dia 30 de janeiro de 2008, isto correspondia a uma base de 16 a 18 mil trabalhadores.

Outro tema a ganhar destaque para o SINTTEL-PR, na primeira década de privatização, foi o das “relações sindicais” com as empresas no sentido de liberação de empregados ao exercício sindical. A Brasil Telecom (empresa que historicamente mantinha o maior número de dirigentes liberados para as funções sindicais) impôs, em 2002, a redução do número de diretores de sete para quatro, sendo dois custeados pelo próprio sindicato.

Em contrapartida, a direção havia conseguido a liberação integral de um diretor oriundo da Global Telecom e de outro cedido em tempo parcial pela empresa de *callcenter* ASK, localizada no município de Londrina. Além da manutenção da vaga existente, desde os anos 1990, para um diretor mantido pelo SERCOMTEL também em Londrina.

Em 2004, com a perda das vagas nas empresas de teleatendimento Global Telecom e ASK e o não preenchimento da vaga do SERCOMTEL, a diretoria do SINTTEL-PR negociou (e obteve) a extensão do número de sindicalistas liberados integralmente pela Brasil Telecom, de quatro para cinco, e uma liberação nas mesmas condições com a empresa de telefonia móvel TIM. Totalizando, até 2008, seis diretores fora das funções nas empresas de origem e dedicados exclusivamente

às atividades sindicais. Na Brasil Telecom, os setores e cargos ocupados anteriormente à privatização pelos cinco diretores liberados já estavam extintos.

No mesmo ano em que passou a vigorar o novo estatuto (2004) foram convocadas para novembro as eleições dentro do formato previsto no documento. Sem chapa de oposição, o grupo se reelegeu em um pleito marcado pela participação, segundo o secretário geral em entrevista no dia 11 de fevereiro de 2008, de aproximadamente 50% dos sócios, cuja maioria era de aposentados: “Não houve chapa de oposição e eu acredito que, quando a gestão não é boa, aí é que surge a necessidade de oposição, porque os próprios trabalhadores querem”.

No entanto, a inexistência de uma chapa de *oposição formal* aos dirigentes nas eleições de 2004 não significava a inexistência de *manifestações de oposição real* dos trabalhadores no campo das relações sindicais. Embate que foi notado de modo mais incisivo no órgão máximo de deliberação da entidade, isto é, nas assembleias gerais dos trabalhadores.

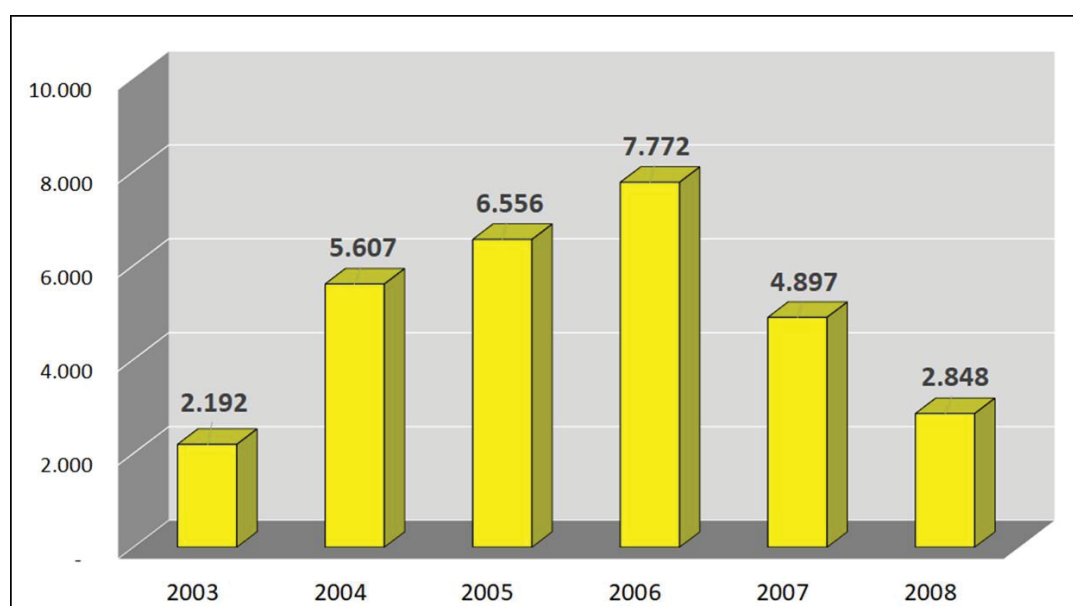
Entre 2002 e 2008, a diretoria executiva da capital optou pela convocação das assembleias gerais de trabalhadores dentro do calendário oficial de datas base, realizando na sede e nas subsedes do interior do Estado aquelas cuja previsão de comparecimento fosse baixa ou média, em virtude da redução do espaço. Às assembleias com maior possibilidade de *quórum*, o sindicato manteve a prática de alugar espaços mais amplos (auditórios e teatros) próximos à sede do sindicato em Curitiba.

Já em 2002, quando realizava pesquisa no SINTTEL-PR, os primeiros eventos de ausência nas assembleias e de queda acentuada no número de sindicalizados começaram a chamar a atenção dos próprios dirigentes sindicais. Naquele ano, em metade das 18 assembleias convocadas pela diretoria a ausência foi total e a redução no quadro de associados desde a privatização foi a pior: de 3.354 (1999) para 1.295 (2002), computando nesse total os 1.080 aposentados.

Em seis assembleias participou menos de dez trabalhadores e em apenas três houve uma adesão considerada representativa do segmento convocado. Além disso, ainda no final de 2002, cerca de 50 empregados de uma empresa de teletendimento adentraram nas dependências da sede do sindicato, em Curitiba, exigindo a convocação de uma greve para melhorar as condições de trabalho e de salário na empresa.

Em regra, os dirigentes de Curitiba restringiam-se a lamentar a ausência dos trabalhadores nas assembleias, alegando “falta de consciência e interesse”, sem apresentar alternativas para mudar o quadro. Desse modo, no meio daquela investigação emergia uma tensão entre representados e representantes que se evidenciou em parte (e em alguns anos) no número de filiados (GRÁFICO 7).

GRÁFICO 7 - RELAÇÃO DE ASSOCIADOS AO SINTTEL-PR (2003-2008)



Fonte: A autora (2008)

Os dados fornecidos pelo SINTTEL-PR revelam uma oscilação no período em que o mercado de serviços de telecomunicações foi aberto às empresas (2003-2008). Olhando o processo anterior, o ano de 2003, comparado ao ano de 2002, apresenta um acréscimo de aproximadamente 69% de associados ao sindicato. O salto maior ocorre de 2003 para 2004, quando o número de filiados é duas vezes e meia acima da marca anterior, atingindo 5.607 trabalhadores.

A expansão permanece até o ano de 2006, chegando a contabilizar a marca histórica de 7.772 associados. Para registrar, nos dois anos seguintes, consecutivamente queda em 2007 (57%) e em 2008 (67%), chegando quase ao mesmo número de filiados do início da série. Para uma base de representação calculada, em setembro de 2008, em 14.137 trabalhadores. (SINTTEL-PR, 2008).

Como explicar essa variação? E como relacioná-la ao tensionamento das relações entre trabalhadores e dirigentes sindicais?

Embora o quadro mostre um crescimento de filiados no triênio 2004-2006 é preciso tratar o período dentro de suas peculiaridades. Em primeiro lugar, a conjuntura nacional do período reflete o crescimento da economia brasileira e da renda média da população (já discutidos em tópico anterior), o que contribuiu para a ampliação dos serviços de telecomunicações, do poder de compra de camadas médias e baixas, e das próprias empresas, destacando-se o segmento de *callcenters*, no qual houve (e há) intensa migração interfirmas e rotatividade laboral.

Os números indicam também o total de sindicalizados das 32 empresas representadas pelo sindicato para uma base estimada pelos dirigentes, em 2006, em torno de 16 mil trabalhadores. Fato que evidencia, no período, uma sindicalização de quase a metade da base, acima da média nacional de aproximadamente 21%.

Mas os dados gerais escondem que, do total de 7.772 filiados, aproximadamente 53% deles (segundo dados recolhidos no próprio sindicato) pertenciam a uma única empresa de teleatendimento (4.201 associados) terceirizada da Brasil Telecom, cuja adesão sindical se deu de forma compulsória quando, do fim do contrato de serviços, outra empresa assumiu a mesma função para a BRT. Situação que provocou a migração maciça do contingente de trabalhadores também para o sindicato, responsável por realizar a transição dos trabalhadores no ato de dispensa e recontração.

Durante aqueles anos, o índice expressivo de filiação sindical deveu-se, em parte, a esta situação; mas também ao número de aposentados, que correspondia a 1.138 do total registrado pelo sindicato. Desconsiderando esses dois fatores, nas demais 31 empresas dos segmentos de telefonia fixa, móvel, teleatendimento, provedores de Internet, instalação e manutenção de redes, com as quais o SINTTEL-PR negociava acordo coletivo de trabalho em 2006, em 11 delas não havia registro de filiados ao sindicato e em apenas três o número de sindicalizados equivalia a 30% dos trabalhadores contratados. (SINTTEL-PR, 2008).

Dado que pode não indicar à primeira vista, face às características da representação sindical brasileira (a ser discutida no próximo tópico), preocupação. Mas que, combinado ao registro de baixíssima participação nas assembleias de 2008, de reduzido *quórum* nas eleições de 2008 e das frequentes manifestações diretas e indiretas observadas ao longo do mesmo ano, pode estar revelando um desinteresse pelos rumos do sindicato como organização e ator político e/ou oposição às estratégias adotadas pelos dirigentes sindicais.

No ano de 2008, a partir dos dados apurados no SINTTEL-PR, a média de comparecimento dos trabalhadores às assembleias foi de 9% do estimado para as 36 assembleias realizadas no sindicato e de 24% para as 17 que ocorreram nos locais de trabalho (SINTTEL-PR, 2008). No período observado de janeiro a dezembro de 2008, por exemplo, os diretores se deslocaram especialmente às empresas de teleatendimento (pela dificuldade de movimentação dos trabalhadores até o sindicato), à EMBRATEL (pela tradição instituída desde os anos 1970), à Brasil Telecom (mediante à dispersão geográfica em várias unidades da empresa) e para algumas empresas de instalação de redes e transmissão de dados, em virtude da rotina de atendimentos externos executados pelos trabalhadores.

As eleições sindicais do segundo semestre de 2008 também indicam certo tensionamento nas relações entre trabalhadores e sindicalistas do SINTTEL-PR. O processo, organizado pela FENATTEL e pela UGT Nacional, contou com a inscrição de uma única chapa representando a própria diretoria em exercício. Mas, dessa vez, o cenário trouxe novidades. A começar pela mudança de cargos na composição da chapa, agora oficializando o tesoureiro como o candidato à presidência do sindicato. Ao presidente anterior coube a função de Diretor de Relações Intersindicais. Nessa chapa, a maior parte dos que integraram a gestão 2004-2008 foi reacomodada em novas funções no sistema diretivo da entidade.

O fato que mais desestabilizou o processo daquele ano foi a possibilidade (real) de formação de uma chapa opositora ao grupo da situação, articulada por trabalhadores descontentes da capital e do interior, principalmente de Londrina. A tentativa, liderada por um ex-dirigente sindical de base com vínculo empregatício em uma empresa terceirizada da Brasil Telecom, contou com o apoio de diferentes centrais sindicais como a CUT, a Força Sindical e a UGT Paraná (dissidência da UGT Nacional). Na impossibilidade de compor a chapa no tempo hábil para a inscrição, tendo em vista a antecipação do pleito, o movimento foi paralisado.

A chapa “SINTTEL Unido – Trabalho, Experiência, Renovação – A Chapa do Trabalhador”, formada por 49 trabalhadores de cinco empresas, venceu o pleito com 1.220 votos válidos, correspondendo a 62,76% dos trabalhadores aptos a votar. Resultado que revelou algumas situações impremeditadas: o declínio do apoio da maior parte dos aposentados da Brasil Telecom (base de sustentação eleitoral das gestões pós-privatização desde 2002), que não compareceu às urnas; o crescimento dos insatisfeitos com a condução política do sindicato, que gerou um movimento de

oposição; e o grande esforço para alcançar (e convencer) um número suficiente de trabalhadores filiados dispostos a participarem das eleições sindicais no vácuo deixado pelos aposentados.

A esse respeito, as observações realizadas no dia da eleição em uma empresa de telefonia móvel de Curitiba corroboraram a dificuldade dos dirigentes sindicais para atrair a atenção dos 8,8% de associados daquela unidade, com cerca de 900 empregados. Mesmo abordados pelos mesários, poucos manifestaram interesse pela votação.

Alguns se aproximavam da mesa de votação, procurando informações sobre o que o sindicato oferecia. Outros, como os engenheiros e técnicos, rejeitavam a abordagem, alegando que o sindicato é obrigado a atender a todos, filiados ou não. Nem os convênios, apresentados como atrativos aos jovens tele atendentes da empresa, despertavam a atenção dos empregados.

Foi comum ouvir dos trabalhadores daquela unidade da empresa os seguintes argumentos:

“Ah, eu não entendo muito disso. O que eu quero mesmo é trabalhar e ir embora, só isso. Já ando com tanto medo” [trabalhadora jovem].

“Mas, já tem um desconto anual, não tem?” [outra trabalhadora jovem].

“Não sei pra que, né? Depois que a gente vê os acordos que são fechados...” [trabalhadora na faixa dos 30 anos].

“Olha, eu não sei se sou ou não filiada, será que sou?” [trabalhadora jovem, indagando se poderia votar].

“Só tem uma chapa, então pra que que eu vou votar? Vai mudar alguma coisa?” [trabalhador jovem].

“Que sindicato é esse? Nunca ouvi falar. O que faz?” [trabalhadora na faixa dos 35 anos].

Questionamentos e interpelações semelhantes às que acompanhei no próprio sindicato no decurso de 2008. Ali emergiram ações de alguns grupos de trabalhadores, alheias à diretividade sindical. Refiro-me às manifestações espontâneas diretas e indiretas. Das manifestações diretas aos dirigentes, duas ocorreram dentro do sindicato (pressionando pela decretação de greve contra as empresas de *callcenter*) e uma na própria empresa (também reivindicando a paralisação das atividades até que a respectiva empresa de *callcenter* negociasse valores maiores para o ajuste dos tíquetes e da cesta básica), nos meses de fevereiro e outubro.

Nos três casos, os dirigentes sindicais foram pressionados por grupos de empregados do teleatendimento a adotarem posicionamentos de confronto diante das empresas:

“Vamos fazer greve, já!”;
“O que vocês estão esperando para decretar greve?”
“Que sindicato é esse que não está ao lado do trabalhador?”
“Vocês têm medo de quê?”
“Se vocês não começarem a greve, nós faremos sozinhos”.
“Afim, vocês estão aqui representando os nossos interesses ou da empresa?”

Nos meses de março, julho e outubro de 2008 aconteceram manifestações espontâneas indiretas mais uma vez dos trabalhadores do teleatendimento, mas também dos trabalhadores das empresas de prestação de serviços técnicos de instalação e manutenção de redes. Justamente os segmentos mais atingidos pela precarização do trabalho. Naqueles meses, foram dezenas de protestos, abaixo assinados e ameaças de paralisações dirigidas aos diretores sindicais por meio de ligações telefônicas, *e-mails* e correspondência impressa.

As formas de encaminhamento variavam diante da temperatura política dos empregados. Geralmente o jurídico era bastante solicitado para as questões de não cumprimento de acordo coletivo de trabalho. Ainda que contornassem os conflitos para evitar greves, as manifestações espontâneas demonstravam a existência de fissuras nas relações sindicais entre trabalhadores e dirigentes.

E tudo isso foi sugerindo, certamente, um questionamento irrefutável: na experiência das transformações no mundo do trabalho e sindical das telecomunicações, em especial na primeira década de privatização (1998-2008), em que sentido a baixa filiação, a ausência de trabalhadores nas assembleias gerais, o desinteresse da categoria pelas eleições sindicais e as pressões dos trabalhadores sobre os dirigentes do SINTTEL-PR poderiam comprometer os laços que, idealmente, deveriam ligar representados e representantes em espaços institucionalizados de representação como os sindicatos?

Problemática que emerge, sobretudo, na particularidade brasileira onde a representação e a representatividade políticas na organização e no movimento dos e nos sindicatos adquirem contornos próprios e parecem desaconselhar generalizações apressadas ou convergências imprudentes.

4.2 A REPRESENTAÇÃO E A REPRESENTATIVIDADE POLÍTICA NO SINDICALISMO BRASILEIRO: CHEGANDO AOS DILEMAS

A problemática da representação e da representatividade política no sindicalismo brasileiro encontra sua gênese na própria natureza jurídica das organizações sindicais. Sob esse aspecto, os sindicatos no Brasil são definidos como:

Associações para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos e profissionais, e todos aqueles que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou como profissionais liberais, exerçam, respectivamente, atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. (SILVA, 1990, p. 10).

Quando grupos profissionais e econômicos se encarregam da gerência de seus próprios interesses há, evidentemente aí, uma tentativa de perseguir dois instrumentos jurídicos distintos: o chamado Direito de Segurança Social¹⁶⁹, em que se criam pessoas jurídicas de direito público, co-gerenciadas pelo empregado e pelo empregador, com a finalidade de garantir o empregado contra os males do desemprego, doença, velhice, invalidez, acidente do trabalho e outros; e o Direito Coletivo de Trabalho¹⁷⁰, em que o sujeito não é mais o trabalhador, mas a categoria que o representa, formando-se um novo sistema de personalismo jurídico, no qual os sindicatos atuam como representantes do grupo e não da pessoa. (SILVA, 1990).

No segundo caso, procura-se garantir ao empregado a igualdade social e jurídica indispensável para negociar de modo eficiente com o empregador melhores condições de trabalho, sem a dependência e o estado de sujeição que sempre caracterizaram o trabalho subordinado na relação jurídica contratual.

O direito moderno, a partir daí, estabeleceu – conforme reforça Silva (1990) – os grandes marcos de proteção ao trabalhador, como o direito público, por meio do direito de segurança social; o direito coletivo, mediante a atuação dos sindicatos e dos instrumentos que lhes são próprios – convenção coletiva, greve, cogestão, dissídios coletivos; e o direito individual, por meio de uma nova concepção da teoria

¹⁶⁹ A Constituição Brasileira de 05/10/1988 atendeu a esta orientação instituindo, dentro do título VIII – da Ordem Social – a seguridade social, que se compõe da saúde, previdência e assistência social (art. 194).

¹⁷⁰ O Direito Coletivo de Trabalho foi criado para livrar o empregado do estado de dependência, que o instrumento do contrato, em que se centra o Direito Individual do Trabalho, não foi capaz de fazer.

contratual, em que se despreza a suposta igualdade entre os contratantes para conceber uma efetiva desigualdade entre eles.

Essa desigualdade, tomada como elemento social indisfarçável na relação empregado-empregador, foi compensada com um novo tipo de relação contratual: a convenção coletiva, por meio da qual as condições de trabalho são tratadas no interesse do grupo pelo sindicato, e não no das partes, pela negociação direta entre elas. Em termos jurídicos, esses três planos só se tornam efetivos e comunicantes entre si com a atuação eficiente da atividade sindical.

No campo do direito coletivo – sede jurídica da atuação sindical por excelência – perfaz-se, a exemplo do que sustenta Silva (1990), a grande evolução ao direito do trabalho contemporâneo, em que os sindicatos, atuando em condições formais de igualdade com o empregador, permitem a participação do trabalhador como portador de vontade autônoma, não diminuída pelas pressões e diferenças sociais.

Filosoficamente, há um objetivo definido: a melhoria da condição social do trabalhador. E, para isso, os sindicatos precisam, por um lado, de liberdade e, por outro lado, de resultados concretos provenientes de adequados institutos jurídicos. De qualquer maneira, a realização de tais fins pressupõe, antes, a opção por um modelo sindical.

Tecnicamente, existem os sindicatos com regras estritas e detalhadas sobre funcionamento, objeto e limites de sua atuação, e sindicatos com modelos flexíveis, de poucas regras, em que se dá ênfase à atividade sindical e não a sua organização interna (FERNANDES, 1985b). Mas há, ainda, os tipos intermediários entre a regulação plena e a ausência de regulação, dependendo da concepção que o legislador e o momento histórico tenham e esperem da atividade sindical.

Diante de tais possibilidades, impõe-se de imediato a questão da personalidade jurídica dos sindicatos, isto é, de que forma se regulamentará sua atividade, a fim de que possa praticar, com consequência para quem represente, os atos de direito coletivo do trabalho, e de que forma se vai torná-lo sujeito de direitos e deveres jurídicos. Aqui, dois problemas centrais se manifestam como inerentes ao fenômeno jurídico dos sujeitos de direito, como os sindicatos: um de política legislativa, que consiste em saber a que coletividades ou ente social se vai atribuir um personalismo jurídico; o outro, de natureza técnica, de que modo se vai organizá-lo.

Enquanto o registro *per se* tem marcado, em algumas sociedades como a brasileira, o começo da personificação dos sindicatos dando-lhes um efeito oficial ou externo, este não define o seu conteúdo. Em função disso é que, em termos históricos, originou-se o sindicalismo como ação coletiva para proteger e melhorar o nível de vida de indivíduos que vendem a força de trabalho no mercado, remontando-se aqui à situação dos trabalhadores na indústria capitalista. (SILVA, 1990).

Por se tratar de um fenômeno complexo e contraditório, no interior do qual há um forte componente de transformação da própria sociedade, o sindicalismo em geral e suas organizações, em particular, tanto se submetem às regras de uma determinada sociedade como se sustentam por fins que transcendem, repetidas vezes, às próprias organizações, podendo entrar em colisão frontal com elas.

É exatamente neste ponto que reside, para Touraine e Mottez (citados por BOBBIO, 2000) a contradição aparente dos sindicatos: lutar continuamente pelos direitos dos trabalhadores no ambiente de trabalho por meio de um sindicalismo político, no limite “revolucionário”; ou integrar os trabalhadores na sociedade, permitindo a participação na formação das decisões econômicas e políticas. Tensão constantemente criada com a ação institucional exercida pelas organizações sindicais, que se esforçam por negociar em função das condições econômicas e das relações de força, diversificando-se e, ao mesmo tempo, burocratizando-se.

Embora seja evidente nesta abordagem a forte tendência para apreender como geral um fenômeno que, na verdade, reflete integralmente algumas das diversas realidades presentes no movimento sindical e que apresenta nuances dependendo das sociedades, categorias e períodos históricos estudados, deve-se insistir aqui na análise da *tensão* decorrente do atrito entre esses dois tipos puros de sindicalismo por meio da qual pode estar emergindo, também, uma tensão entre os interesses dos representados e dos representantes, centro dessa discussão.

Na organização sindical, diferentes tendências se configuram em seu interior, tentando articular-se em nome de seus representados. O direcionamento dos projetos tem-se revelado moderado ou radical, embora boa parte da categoria-alvo permaneça intacta em sua condição de assalariada com baixos rendimentos. O encontro entre o sentimento de inquietação dos trabalhadores e os modelos que fundamentam a ordem social e sindical vigente tem produzido, dentro deste quadro, outras necessidades como, por exemplo, o reconhecimento da diferença.

A discussão desse problema permeia as relações e os papéis dos sujeitos confrontando-se com objetos, ou com indivíduos confrontando organizações. O tema, por ser polêmico, comporta posições variadas. Há os que, face às alterações nos processos produtivos e na estrutura das empresas, falam de um estado de distanciamento passageiro da classe trabalhadora em relação aos sindicatos. Há os que, igualmente apontando para as condições objetivas do mundo contemporâneo, entendem o esvaziamento da solidariedade como um processo de decadência histórica contínua. E há ainda aqueles que percebem, na postura defensivista adotada nas últimas décadas do século XX, o nó górdio do movimento sindical para (re)organizar os trabalhadores em seus espaços de atuação coletiva.

Crouch (1994), por exemplo, advertiu que uma participação eficaz na política de renda exigiria do sindicato a habilidade de impor aos grupos representados a autolimitação das reivindicações, a qual somente pode ser obtida em nome de fins ideológicos e isto se torna tanto mais difícil quanto mais o sindicato, ao negociar com o sistema, vai perdendo a sua natureza de sociedade global. Na mesma proporção, o exercício do chamado poder real do sindicato dentro do sistema político só pode ser acionado pelo uso de sua energia vital: a mobilização das massas.

No entanto, aí está um dos maiores impasses para as organizações sindicais, pois o comprometimento com relações de troca sobre fins imediatos é insuficiente para mobilizar as massas, cuja identidade coletiva reside marcadamente na perseguição de fins não negociáveis, entre eles a necessidade de criar uma comunidade na luta e a vontade de modificar diretamente a situação, sem passar pela mediação do poder político. Em Crouch, tal condição explica, de modo geral, o contínuo renascer, dentro e fora do sindicato, de oposições revolucionárias, num (re)alinhamento periódico de alternativas determinado, além de outros fatores, pelo tipo de relação existente entre organização e movimento.

Nos casos em que a organização se encontra fraca ou em crise¹⁷¹, e a oposição se estende a uma vasta parte da base, o sindicato pode tornar-se portador de algumas das exigências que essa oposição expressa. Por outro ângulo, se a organização é forte e predomina sobre um movimento fraco e fragmentado, provavelmente ganhará força um sindicalismo que se comporta como grupo de

¹⁷¹ A crise é entendida pelo autor a partir da conjugação de fatores estruturais e conjunturais, embora Crouch e Pizzorno (os autores escreveram em parceria *Conflitti in Europa*, em 1977) tenham olhado com grande atenção para a problemática da identidade coletiva e dos valores na caracterização do enfraquecimento dos sindicatos.

interesse bem consolidado e reconhecido, o qual se apresenta como representante exclusivo de seus membros, evitando as camadas sociais por ele não organizadas ou dificilmente organizáveis.

Mas, dentro dessas distinções, é preciso enfrentar um outro problema relacionado ao sindicato, ao sindicalismo e à representação: o dos fins institucionais do sindicato, pois, a sua força depende, em grande parte (mas não exclusivamente), da consistência dos que a ele aderem. À primeira vista, há a tentação de se pensar que quanto maior for a adesão explícita tanto maior será a condição de fazer pressão sobre as partes adversárias, com o objetivo de obter benefícios para os representados; e de se obter consideração ou poder, bem como reconhecimento e prestígio, para os representantes. E quanto maiores forem os êxitos e resultados que o sindicato apresentar, tanto maior será a probabilidade de alcançar novas adesões, que depois o reforçarão.

O processo, construído dessa forma, conduz à falsa impressão de que se trata de uma espiral, em que os recursos iniciais da adesão da base e o produto da ação sindical se reforçam cumulativamente. Na realidade, não é assim, já que, de um lado, a concessão dos benefícios esbarra nos efeitos considerados indesejáveis para outros pontos do sistema como, por exemplo, a pressão inflacionária e a redução das bases de emprego.

Mas, por outro lado, os sindicatos ao se transformarem de pequenas associações a grandes organizações, com uma estrutura ampla e inúmeras atividades, precisam garantir a suficiente estabilidade das inscrições, por ser delas que deriva a fração maior de suas disponibilidades financeiras. Os modos como os diversos sindicatos procuraram assegurar os fins institucionais de sobrevivência, de estabilidade e de expansão da organização são variados e apresentam-se marcados pelos acontecimentos em que ocorreu o seu fortalecimento.

Entretanto, há uma consequência contraditória deste incremento: ao mesmo tempo em que pode assegurar a estabilidade orgânica dos sindicatos pode também demonstrar que o nível das inscrições, com o tempo, deixa de representar o consenso da base à organização. E se isto ocorrer significa que a manifestação do consenso, da qual os sindicatos não podem prescindir, terá de ser buscada por outras vias.

Surge, então, um problema interno à organização sindical, ou seja, o de caracterizar as relações entre representados e representantes, o grau de

participação na vida associativa, de controle das decisões dos dirigentes e o tipo de democracia interna. Neste ponto, o dilema da representação se encontra, no âmbito sindical, com o debate da democracia. E, provavelmente, Michels, em 1911, tenha sido um dos pioneiros a questionar a democracia dentro dos sindicatos (e dos partidos), argumentando existir uma tendência (praticamente inevitável) de os líderes sindicais desenvolverem interesses privados que não só são diferentes, mas também opostos aos interesses dos filiados.

Embora não recusasse a ideia da existência da democracia, ao analisar o exercício e o controle do poder em partidos e sindicatos considerados democráticos, Michels (1996) apontou que a necessidade de um corpo burocrático, especializado e centralizado, para tomar decisões rápidas e seguras, aliada à transformação de ideias radicais em moderadas, ao desenvolvimento de interesses pessoais por parte dos dirigentes sindicais e à necessidade de autoridade e disciplina para enfrentar o Estado e os capitalistas conservadores levavam inexoravelmente à oligarquização dessas organizações. Tese conhecida como a “lei de ferro da oligarquia”.

Estudos subsequentes (LIPSET, TROW e COLEMAN, 1956) concluíram, igualmente a Michels, que a existência da democracia sindical – concebida como o direito de os filiados escolherem entre dois “partidos” com abordagens de ação sindical opostas – era um “caso-desvio”. Outros autores (HYMAN, 1989; especialmente) mostraram que há um descompasso entre as práticas dos dirigentes sindicais, vistos como “gerenciadores do descontentamento”, e as “verdadeiras” demandas oriundas dos locais de trabalho.

Em decorrência disso, as organizações no nível do local de trabalho expressariam melhor o interesse dos trabalhadores que os sindicatos burocratizados, já que não estariam sujeitas nem comprometidas a normas regulatórias presentes nas relações institucionalizadas entre dirigentes sindicais e empregadores.

Como desdobramento dessa questão, também se procurou analisar as diferenças e similaridades entre líderes e liderados a partir de variáveis socioeconômicas e políticas, como idade, renda, nível educacional, naturalidade, entre outras, no sentido de estabelecer uma relação com a representatividade sindical (HANDELMAN, 1977 citado por MORAIS, 1994, p. 66).

A atenção a esta temática produziu, de acordo com Morais (1994), abordagens voltadas aos procedimentos democráticos adotados em sindicatos,

como a prestação de contas dos atos dos sindicalistas aos liderados (responsabilidade política ou *political accountability*), com base em Pitkin (1984); estudos a respeito do comprometimento dos representantes com os interesses dos representados (representatividade), também ancorados em Pitkin (1984); pesquisas sobre ambos os focos (responsabilidade política e representatividade) com o intuito de permitir uma definição de democracia sindical, que incorpore a ideia de democracia participativa (FOSH; COHEN, 1990)¹⁷²; e trabalhos a respeito dos padrões de colaboração entre representantes e representados em geral (HEERY; KELLY, 1990)¹⁷³.

Mas foi em Hyman (1989) que os estudos sugeriram que a cultura política poderia explicar a diferença entre os interesses dos líderes e dos liderados, embora o autor explicasse tal diferença pela natureza conservadora dos líderes em oposição à natureza progressista dos trabalhadores, evidenciando que esta oposição histórica fazia com que os líderes abafassem as reivindicações de uma base radical e progressista. Tese que despreza a possibilidade de existir uma rede de cooperação entre líderes e liderados que permite um certo grau de representatividade, de responsabilidade política e de autonomia dos representantes frente aos representados, sem configurar uma oposição tão polarizada.

Todavia, antes de procedermos aos aspectos que caracterizam os dilemas da representação política no âmbito de um sindicato específico, como o SINTTEL-PR, torna-se prudente indagar, como, no contexto da sociologia e da ciência política brasileira, a relação entre representados e representantes se configura no âmbito dos sindicatos e do sindicalismo.

A priori, estas questões e impasses não estão entre os que, tradicionalmente, são tratados por uma Sociologia do Trabalho no Brasil, pois, aqui, ao menos em termos formais (e até a implementação da reforma trabalhista de 2017), as entidades não precisavam filiar para atuar como representantes dos trabalhadores, já que a legislação lhes assegurava de modo compulsório a representação de toda a categoria profissional de uma determinada base territorial.

¹⁷² A pesquisa de Patricia Fosh e Sheila Cohen intitulada “Local trade unionists in action: patterns of union democracy” encontra-se publicada no livro organizado pelas próprias autoras: **Trade unions and their members: studies in union democracy and organization**. Londres: Macmillan, 1990.

¹⁷³ O estudo de Edward Heery e John Kelly – “Full-time officers and the stop steward network: patterns of co-operation and interdependence – também faz parte do livro de FOSH E COHEN: **Trade unions and their members: studies in union democracy and organization**. Londres: Macmillan, 1990.

Além disso, a Justiça do Trabalho continuava definindo em nome de um único sindicato o direito de contratação coletiva e de recolhimento do imposto sindical, dois componentes essenciais para a sustentação financeira e para a ausência de competição com outro sindicato pela mesma base.

Em decorrência desses mecanismos que garantiram, no Brasil, a “legitimidade horizontal” dos sindicatos tornando, em certo sentido, desnecessária a filiação é que autores como Cardoso (1999, p. 84) chamaram a atenção para o fato de que:

Se o sindicato não tem por que filiar adeptos para sobreviver, seja financeiramente, seja como instituição representativa; e se os trabalhadores não têm que se filiar ao sindicato para se beneficiar das sentenças normativas da Justiça do Trabalho ou dos resultados não judiciais das negociações coletivas, então não deveríamos esperar encontrar filiados a sindicatos no país. (...) [Mas] a taxa de filiação sindical é bastante alta, apesar do que suspeita o senso comum e do que assevera a maioria dos analistas de relações industriais.

Característica que distingue a situação sindical brasileira da de outros países, pois, no limite, as específicas condições do sindicalismo nacional tanto estariam demonstrando a inviabilidade analítica da equação: filiação sindical é igual à representatividade dos sindicatos; quanto desaconselhando a utilização desta variável como peça-chave de sua atuação e prova conclusiva de seu fortalecimento ou enfraquecimento¹⁷⁴.

Com efeito, o tema da relação entre representados e representantes adquire também outra dimensão e somente passa a ser abordado de modo sistemático a partir de meados da década de 1970, quando novas lideranças sindicais entraram em cena provocando uma mudança no relacionamento com a base.

Naquele momento, os autores que delinearão esse fenômeno (ALMEIDA, 1975; MARONI, 1982; SADER, 1988; ANTUNES, 1988; entre outros), procuraram produzir, respectivamente, estudos específicos sobre os novos segmentos dentro da estrutura da classe operária, sobre as greves de 1978 nas principais fábricas

¹⁷⁴ Segundo os resultados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), enquanto em 1988 a taxa de sindicalização dos trabalhadores (excluídos desse grupo os agentes autônomos sem carteira assinada) era de 28%; em 1995, após a garantia constitucional de sindicalização aos funcionários públicos, houve uma elevação para 30%, ou seja, de 15,2 milhões para 17,7 milhões de filiados. Em pesquisa divulgada em 2007, o economista Márcio Pochmann mostra que, desde o ano 2000 cresce o número de trabalhadores sindicalizados no Brasil, principalmente no setor de serviços. Entre 1999-2004, a taxa registrou aumento acumulado de 11,8%, embora de forma heterogênea.

automobilísticas de São Paulo, sobre o papel dos trabalhadores, sobre as pressões da base e sobre as ações espontâneas fora dos sindicatos. Nenhum deles, porém, recorreu às contribuições da literatura, referenciadas anteriormente, para tratar do tema da democracia sindical e da relação entre lideranças e liderados.

Lacuna preenchida, somente na década de 1990, pelo estudo de Mangabeira (1993) a respeito da democracia e da política no novo sindicalismo de Volta Redonda, no Rio de Janeiro, quando a autora mostra a ocorrência de um processo de democratização no sindicato, apesar das tensões e dilemas entre democracia e certas tendências para a oligarquização.

Contudo, os estudiosos brasileiros, ao apontarem para as mudanças no relacionamento entre líderes sindicais e trabalhadores afirmavam, implicitamente, a existência de diferenças entre os interesses dos representantes com os interesses de seus representados, permitindo uma brecha para o surgimento de “líderes trabalhistas” (MOISÉS, 2005) capazes de capitalizarem os interesses da base e representá-los em organizações autônomas como as comissões de fábrica.

Por outro lado, análises sobre os metalúrgicos do ABC paulista demonstraram não existir um “abismo” entre os interesses destes trabalhadores com os demais, interpretando o movimento paulista como a “vanguarda” da classe trabalhadora e de seus interesses gerais (HUMPREY, 1979). Em todo caso, ainda que de forma implícita, um dos principais temas que permeava esses estudos estava ligado ao problema da representação/representatividade¹⁷⁵ dos sindicatos brasileiros, principalmente após os testemunhos de militantes (que mais tarde se tornaram diretores) de que havia um sentimento generalizado entre os trabalhadores de que os sindicatos não os representavam.

Situação que separava, teórica e empiricamente em lados opostos, o que passou a ser denominado como o “velho sindicalismo” (pelego) e o “novo sindicalismo”, o qual se caracterizava pelo relacionamento mais próximo e mais intenso entre líderes sindicais e liderados, na tentativa de consultar e prestar contas aos trabalhadores representados (responsabilidade política) e de combinar as próprias demandas consideradas “radicais” com os interesses dos liderados (representatividade).

¹⁷⁵ Aqui, pelas características da representação sindical no Brasil, mencionadas anteriormente, o termo “representatividade” passou a ser entendido, do final dos anos 1970 aos anos 1980, como uma atitude política que os sindicatos devem tomar ao agir *por* e *no* interesse de seus membros.

Pesquisas empreendidas no Brasil, durante a década de 1990, em sindicatos de variados segmentos indicaram que, apesar das dificuldades no exercício de representação da forma como foi proposta por esses novos sindicalistas, havia espaço para a democracia dentro dos sindicatos (MORAIS, 1994) e que, na maioria dos casos estudados no período, não se pode afirmar no estilo michelsiano a existência inevitável para a oligarquização. Também sugeriram que, ao utilizarem variáveis socioeconômicas, políticas e históricas, havia diferenças consideráveis entre as formas de relacionamento entre líderes e liderados.

Aspectos que passam a ser ampliados na medida em que, diante das transformações ocorridas no mundo do trabalho e da produção, passou-se a falar conjuntamente de crise sindical e de crise democrática. No caso brasileiro, as décadas de 1980 e 1990 foram igualmente significativas no que diz respeito ao debate sobre o sindicalismo e a democracia. As transformações políticas desse período, que culminaram com a democratização de vários países da Europa, da América Latina, da Ásia e da África, provocaram a retomada das abordagens que associavam a democracia com a expansão dos direitos dos cidadãos, reinaugurada oficialmente no Brasil com a Carta Constitucional de 1988, após um longo período de regime ditatorial.

A democracia brasileira passou a significar, a partir da Constituição, o retorno formal às práticas de representação e participação políticas via reimplantação do sufrágio universal, da criação e aperfeiçoamento de mecanismos (referendos, plebiscitos e conselhos) e de instituições políticas (como os partidos), que regulassem os conflitos sociais por meio da competição política.

Em quase quarenta anos (incluindo o período de 1945 a 1961, quando foi eleito o último presidente – Jânio Quadros – antes do golpe de 1964) de experiência democrática no Brasil, o que historicamente tem sido objeto de análise é a capacidade de as instituições políticas garantirem a continuidade democrática (LIMA JR., 1997). Em outras palavras, para além da aceitação, da complacência ou da obediência às instituições públicas, é a questão da confiança que passou a nortear o processo democrático. (MOISÉS, 2005).

No entanto, no diagnóstico de muitos autores, a democracia está em crise. Para Manin (1995), por exemplo, o que tem sido entendido como “crise da democracia” é o declínio das relações de identificação entre representados e representantes e a mudança para um novo modelo político, no qual os partidos

deixam de ser instâncias para a canalização das principais demandas sócio-políticas sendo substituídos pela mídia. Assim, o que se observa essencialmente é uma crise de intermediação e de representatividade do governo democrático que se expressa na distância crescente entre representados e representantes.

De acordo com Miguel (2003, p. 124), “uma afirmação tão genérica é de difícil comprovação”, embora o autor concorde que “o argumento se sustenta sobre três conjuntos de evidências: o declínio do comparecimento eleitoral; a ampliação da desconfiança em relação às instituições, medida por *surveys*; e o esvaziamento dos partidos políticos”.

Caso se deseje tomá-los como referência para a situação política brasileira, no entanto, as devidas mediações históricas, econômicas, sociais e culturais não podem ser desprezadas. Mas, como o aprofundamento dessa questão se afasta do interesse específico dessa tese, o ponto central aqui é dimensionar como a problemática da representação e da representatividade política se insere no sindicato e no sindicalismo do setor de telecomunicações do Paraná no contexto da primeira década de privatização (1998-2008).

4.2.1 O caso e o aporte teórico

Entre 2000 e 2008, a queda e as oscilações nos índices de filiação e de participação dos trabalhadores nas assembleias se apresentaram como fenômenos inéditos à história do SINTTEL-PR. Para a maioria dos dirigentes sindicais, a ausência dos trabalhadores foi explicada “pelo desinteresse por formas de luta coletiva”, especialmente depois da privatização dos serviços de telecomunicações no país com a mudança de perfil do empregado telefônico: mais jovem, predominantemente feminino, com ensino médio (e superior em curso) e atuando em empresas de teleatendimento.

Por este prisma, em uma década de privatização, a terceirização, fundamentalmente, transformou os sistemas de classificação profissional, as escalas salariais e a distribuição de benefícios que, em larga medida, haviam facilitado a reivindicação sindical unificada em torno da padronização da jornada, dos salários, das normas de promoção, da hierarquia e das vantagens trabalhistas adicionais. Decorrendo daí três efeitos importantes para o sindicalismo telefônico paranaense: o de deslocamento, o de reclassificação profissional e o de reorganização produtiva,

cujas maiores vítimas foram os trabalhadores semiqualeificados, de baixo nível de escolaridade e os jovens técnicos.

Esta abordagem faz pensar no modo como as relações são (e estão) estruturadas dentro do sindicato e, até mesmo, dentro das diferentes esferas da sociedade brasileira, e no quanto ainda pode ser investigado a respeito de como os próprios trabalhadores absorvem, reelaboram e reproduzem as ações sindicais, fortalecendo ou não as orientações de seus representantes e, por conseguinte, o poder da organização.

Para Rodrigues (2002), o poder sindical reside exatamente na capacidade de as lideranças controlarem as decisões econômicas de âmbito nacional e no interior das empresas e locais de trabalho. Aspecto que vincula a extensão do poder dos sindicatos à expansão das taxas de sindicalização (via adesão massiva) e, conseqüentemente, ao exercício de seu potencial de ação e de conflito.

Todavia se, para uma parte dos estudiosos do assunto, esses dois mecanismos – filiação e pressão – possibilitam aos sindicatos um papel ativo neste ambiente, seja na relação direta com os empregados, seja com as empresas (via negociação coletiva) ou na ocupação de espaços institucionais; para outros, como Visser (1991), nem sempre tais índices criam uma relação direta com o poder sindical, não podendo ser tomados como elementos indispensáveis para a apreensão do significado da atuação sindical, dada as marcadas diferenciações entre realidades aparentemente próximas.

Por isso, na avaliação sobre o enfraquecimento da participação dos trabalhadores nos sindicatos, vários autores (CARDOSO, 1999; RODRIGUES, 2002; entre outros) procuraram levar em conta não só a diminuição do número de sindicalizados no período tratado, mas também o volume de greves ocorridas. A utilização desta variável partia do pressuposto de que a greve, como instrumento capaz de cortar (ou de ameaçar cortar) a força de trabalho para as empresas e para o governo, constituía-se na medida, por excelência, de registro dos índices de conflitos trabalhistas existentes e um termômetro sobre as disposições dos sindicalistas e dos trabalhadores para o confronto com as empresas e os governos diante da situação econômica e social.

No caso do SINTTEL-PR, entre 2003 e 2008, por exemplo, foram duas as situações em que o Sindicato esteve envolvido em um movimento grevista: em ambas, os trabalhadores fizeram um abaixo-assinado exigindo que os dirigentes os

apoiassem na paralisação em uma empresa de *callcenter* e em uma empresa de serviços de instalação de redes, respectivamente. Diante da pressão externa, os sindicalistas optaram pela via legal, informando o dia de início da greve às empresas, propiciando uma reação dos empregadores e o isolamento deles em relação à base.

Portanto, com mais ou menos filiados, os sindicalistas ainda teriam que se mostrar capazes de mobilizar recursos coletivos de retaliação. Isto porque, como bem ressaltou Cardoso (1999, p. 89 – grifo meu), “poucos filiados apenas aumentam a indeterminação da representatividade dos sindicatos, enquanto muitos filiados *podem* indicar que a representatividade é verticalmente legítima, mas essa é uma possibilidade a ser verificada tanto pelo empregador quanto pelo sindicato”.

Ora, se a taxa de sindicalização tampouco pode ser vista como medida inequívoca da capacidade de fomentar nos trabalhadores a vontade de agir e de estabelecer com eles laços de identidade política, uma vez que nem sempre o trabalhador associado traduz-se em um trabalhador substancialmente participante e, dado o caráter (involuntário) da representação sindical no país, então não apenas os filiados estariam dispostos a atender ao chamado do sindicato para a ação coletiva.

Neste caso, então, o que estaria espelhando o distanciamento do trabalhador do SINTTEL-PR na primeira década de privatização?

Sem medo de parecer óbvia, convém dizer que, se não há correspondência direta (como bem salientaram os autores anteriormente citados) entre um grande número de sindicalizados, mobilização massiva de trabalhadores e participação ativa no processo de decisões do sindicato, também não se pode afirmar o contrário. Pois, em alguns períodos e situações, como a do SINTTEL-PR entre 1990 e 1997, os cerca de seis mil trabalhadores filiados (90% da base) refletiam de tal modo à adesão às estratégias sindicais adotadas pelas lideranças da ocasião, que se tornaram uma das forças mais atuantes e mobilizadoras do Estado. (ALMEIDA, 2004).

Mas, segundo Antunes e outros (1997, p. 35), “os sindicatos operaram [dos anos 1990 em diante] um intenso caminho de institucionalização e de crescente distanciamento dos movimentos autônomos de classe”. Com uma agenda centrada na questão do emprego e do salário, até em razão da crise econômica, da baixa remuneração e das imensas desigualdades sociais existentes no país, as organizações sindicalistas têm deixado de lado, conforme destacaram alguns

analistas, a forma pela qual o trabalho é desenvolvido e como o trabalhador se insere nele.

No contexto sindical do setor de telecomunicações no Paraná, este processo foi acarretando, desde os primeiros anos do século XXI, o comprometimento com “relações de troca” sobre fins imediatos, a forte inclinação aos melhoramentos relativos e o abandono das estratégias políticas de mudança social destacadas no período da *Biqueira de Aço*.

O que, em suma, foi revelando uma opção pela sobrevivência da organização e pela institucionalização da representação. E, possivelmente, tensionando a relação entre representados e representantes ao ponto de colocar em dúvida o sentimento (e a disposição) do trabalhador (filiado ou não) de estar (e de se sentir) representado pelo sindicato como organização e ator político.

Quero dizer com isso que a baixa filiação sindical, o declínio do comparecimento eleitoral, o esvaziamento das assembleias e a pressão de alguns segmentos de trabalhadores por estratégias de radicalização do conflito, como as greves, são evidências de que na primeira década de privatização (1998-2008) tensões e dilemas podem ter abalado a relação entre representados e representantes.

E para avançar nesta abordagem é necessário, como passo inicial, retomar o conceito de representação (e o seu sentido político) em Pitkin (1984)¹⁷⁶, o qual utilizarei como chave para a discussão no âmbito sindical. Mas que não se propõe a um detalhamento descritivo da obra da autora.

Considerada como a tentativa pioneira de “ordenar e integrar a produção dispersa sobre o tema, para além do campo da teoria do direito” (LAVALLE; ARAUJO, 2008, p. 9), a abordagem de Pitkin (1984) examinou a dimensão conceitual da representação em diversos sentidos e desenvolveu um trabalho histórico sobre como a representação política se institucionalizou na modernidade.

Ao designar ideias e conceitos que permeiam tanto o universo da arte quanto o da configuração jurídico-política, a representação convida ao conhecimento de como os seres humanos se veem e de como veem o mundo; de como alguém

¹⁷⁶ O livro “The Concept of Representation” (ainda sem tradução em português), de Hanna Pitkin, foi lançado em 1967 e logo se tornou referência obrigatória sobre o tema por ter desenvolvido uma análise conceitual e teórico-histórica voltada ao governo representativo.

(ou alguns) age por outros; e de como alguém, na acepção de Pitkin (1984, p. 9, tradução própria), “[...] está simultaneamente presente e não presente [...]”¹⁷⁷.

Essa noção ampla e complexa, construída pela autora, tem a vantagem de rever o substantivo (representação) pelo verbo (representar) e desmembrá-lo em um novo verbo *re-presentar* e em um novo substantivo *re-presentação*. Com essa estratégia, o conceito de representação significa, a partir da própria origem etimológica, “um estar presente novamente” (PITKIN, 1984, p. 6). Ao definir representação como algo que está simultaneamente presente e não presente, a autora sinaliza a existência de uma tensão inerente e inescapável ao conceito: tornar presente o ausente. E, por consequência, enfatiza um tipo específico de ação: falar em nome de outros em um contexto institucional estabelecido (como o dos sindicatos, por exemplo).

Não é difícil enxergar, aqui, a dualidade da representação caracterizada pela ideia de agir no lugar do outro como um agente autorizado e pela noção de um processo que cria uma unidade antes inexistente. Dualidade que estabelece a dependência entre a vontade para autorizar outro (o representante) a agir em nome de alguém e o julgamento político de quem autoriza (o representado) para gerar essa unidade. Atinge-se, com isso, o nível político da representação como uma ideia moderna atrelada ao governo representativo, considerado a modalidade mais proeminente (embora não a única).

Do ponto de vista político, Pitkin (1984) constrói uma tipologia das concepções da representação (a partir da discussão de Hobbes do século XVII), envolvendo três aspectos. O primeiro refere-se aos arranjos formais que caracterizam a relação entre o representante e os representados, evidenciando a autorização dada pelos cidadãos para que alguns possam agir em seu lugar e a prestação de contas dos próprios atos realizada pelo representante, denominada *accountability* pela literatura da ciência política.

Nesse sentido, o núcleo essencial da representação política localiza-se na instituição de um poder de controle dos representantes por parte dos representados e na responsabilidade atribuída aos representantes de prestar contas das ações aos representados, que possuem o poder de designá-los.

¹⁷⁷ No original, “[...] is simultaneously both present and not present [...]”.

Por outro lado, na representação de tipo descritivo os representantes devem proporcionalmente formar um microcosmo da sociedade representada, reproduzindo os segmentos que a integram. Nesse critério, destaca-se o “ausente por semelhança ou reflexo” (PITKIN, 1984, p. 8), valorizando-se as minorias como segmento e opinião. Aqui, importa mais quem eles ou elas são do que aquilo que fazem (MIGUEL, 2003).

Outra classificação atribuída por Pitkin (1984) ao conceito de representação vincula-se ao conteúdo psicológico, emocional ou afetivo que assume diferentes formatos nas atividades humanas, identificado como representação simbólica. Nesta dimensão, se inverte a lógica formalista do primeiro tipo à medida que agora é o representante quem concebe e reforça imagens e ações dos representados.

Exposta a tipologia básica, a autora apresenta a própria concepção de representação, ancorada na relação entre representados e representantes, “não uma concepção de representações ou símbolos, mas um agir por outros, e não apenas armadilhas formalistas que envolvem ação, mas a substância da atividade em si mesma” (PITKIN, 1984, p. 8).

Ou seja, representação como um processo substantivo e institucionalizado da relação representados-representantes cujos interesses e decisões abrangem escolhas eletivas para os representantes, os quais são controlados pelos eleitores e devem exercer com responsabilidade (e autonomia) a função designada. Segundo Pitkin (1984), na atividade da representação não se pode deixar de lado a tensão permanente entre o ideal desejável ao êxito do sistema de representação (o normativo) e o que realmente é atingido (possível dentro dos limites). Fonte de instabilidade permanente nos sistemas representativos.

É com base nesse entendimento de representação política que procuro analisar os dilemas que se interpõem nas relações sindicais do setor de telecomunicações do Paraná, na primeira década de privatização, considerando-a como um fenômeno relacional, dinâmico e histórico. Em outras palavras: representação como processo contínuo, que se desloca no tempo e no espaço e está em permanente construção, envolvendo atores distintos e arenas sociais, políticas, econômicas e jurídicas. Por isso, o caminho da (re)construção histórica das temporalidades do sindicato baseada tanto na potencialidade do representante expressar distintos interesses, quanto do representado reconhecer a legitimidade dos atos realizados.

Por essa perspectiva, a eleição (vista como o evento fundante da relação entre representantes e representados, e momento de autorização para que outros decidam em nome de muitos outros) é também a manifestação de uma vontade materializada em determinado momento. A legitimidade da representação realiza-se por meio das eleições livres e regulares, mas continua por meio da comunicação constante das mensagens políticas e sociais (e sindicais). A ideia de “agir no lugar do outro” (PITKIN, 1984) como ator autorizado está relacionada à vontade e ao julgamento de quem autoriza.

Pitkin (1984) apontou um caminho para se pensar o caráter dual e plural da representação política e compreender suas potencialidades (representação substantiva) e limites (tensões). Nessa relação processual, há ambiguidade, há proximidade, há fluidez entre representados e representantes. E isso significa que a *accountability*, a participação na elaboração da agenda sindical e na tomada de decisões constituem-se em dimensões de um processo que implica um fluxo de informação e comunicação. No caso dos sindicatos, entre os representantes e suas bases e com outras organizações. Nesta relação, é preciso olhar para as demandas de representação diretas e indiretas de temas, discursos e políticas construídas nos espaços de trabalho e fora dele.

Essa noção expandida da atividade de representar sugere não perder de vista, na especificidade do sindicato em estudo, os aspectos formais da autorização e da responsabilidade política outorgados legalmente e a dimensão substantiva que qualifica esta representação (a representatividade).

Compreender o que está em jogo no curso de uma atividade de representar incita à investigação empírica sobre como os próprios trabalhadores e dirigentes sindicais, da última gestão que encerra a primeira década de privatização (1998-2008), perceberam o contexto da privatização e a ação sindical, e trataram os temas econômicos, políticos, jurídicos e institucionais que envolveram a organização e o movimento sindicalista.

Apesar das dificuldades indicadas para o sindicalismo do setor, importa saber, dentro das condições objetivas do SINTTEL-PR, de que maneira dirigentes e trabalhadores avaliaram a política sindical e as próprias estratégias; problematizaram sobre as ameaças e/ou oportunidades do ambiente; e interpretaram a relação do sindicato com os trabalhadores, as empresas, o Estado e outras esferas de poder.

Dentro desta perspectiva, as preocupações com as principais questões que voltam a se chocar, interagir e repercutir no sindicato – como organização e ator político – dividiram a diretoria e os trabalhadores, tensionaram as relações sindicais e deixaram patente alguns elementos fundamentais para a apreensão de princípios orientadores do comportamento dos sindicalistas e dos trabalhadores circunscritos no mesmo tempo e espaço histórico-social.

Percorrê-los – tarefa que me cabe, de agora em diante – implica seguir a trilha dos “comos” e dos “porquês” que deram *sentido*, no ano de 2008, às ações dos nove dirigentes e dos 143 trabalhadores participantes da pesquisa diante dos desafios que incidiram no setor de telecomunicações do Paraná.

4.2.1.1 Quem são os representantes do sindicato na pesquisa

Os diretores do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado do Paraná, incluídos na investigação dessa pesquisa, foram eleitos em 2004 para um mandato até 2008 – embora dois terços desta composição tivessem integrado as gestões anteriores (1999-2002; 2002-2005) – e estiveram presentes em todas as reuniões de diretoria, discutindo e participando do processo decisório.

Dos nove questionários, sete foram aplicados aos dirigentes do sexo masculino (segmento com maior representatividade no sindicato) e dois ao universo feminino; sendo quatro do interior – Londrina, Cascavel, Maringá e Ponta Grossa – e cinco da capital (Curitiba). Do total, sete (sendo cinco deles liberados com ônus para a empresa ao exercício da atividade sindical) ocupavam os mais importantes cargos na diretoria executiva (Presidente, Tesoureiro, Secretário Geral, Diretor de Organização Sindical, Diretor de Formação Sindical, Diretor de Relações Intersindicais, Diretor de Políticas Sindicais Regionais) e dois coordenam a secretaria dos aposentados.

A faixa etária evidencia uma concentração de seis diretores entre 53 e 58 anos, dois entre 45 e 52 anos e apenas um diretor acima dos 58 anos. Todos oriundos dos quadros da TELEPAR, a ex-empresa do Sistema Nacional de Telecomunicações privatizada em 1998. Os dados registram que 6/9 diretores possuem entre dez e vinte anos de atuação sindical, 2/9 acima de 20 anos e apenas um diretor com menos de dez anos de atividade no sindicato, ou seja, para quase a

totalidade dos dirigentes a gestão 2005-2008 representava a quinta experiência sindical. Dados que chamam a atenção para o aspecto do envelhecimento dos membros da diretoria do SINTTEL-PR na proporção inversa do rejuvenescimento da base de trabalhadores do setor no Paraná, projetando uma tendência de um perfil dirigente consolidado na estrutura do sindicato e de longa militância.

Também adquire relevância o aspecto de filiação ao sindicato: pouco mais da metade dos nove diretores executivos possuía vínculo associativo com a entidade praticamente desde que foram admitidos na empresa, os demais entre cinco e doze anos. E quase a totalidade deles passou por cursos de formação sindical patrocinados pela *Biqueira de Aço* durante as gestões 1987-1999.

Quanto à escolaridade, o número de dirigentes com ensino médio completo constitui a maioria (67%), vindo a seguir o grupo com nível superior completo (22%) e apenas um diretor com ensino superior em andamento. No grupo há uma preponderância de técnicos em telecomunicações (67%), sendo três deles aposentados, sobre os profissionais da área administrativa (33%), traço comum às outras diretorias que passaram pelo sindicato.

E, em relação à renda familiar (TABELA 18), os dados apontam distinções: concentração de rendimentos da maioria na faixa salarial entre 10 e 20 salários mínimos (R\$ 4.150,00 a R\$ 8.300,00) e acima desse patamar, totalizando 66%; e 34% dos diretores situados abaixo dos 10 salários mínimos, com apenas um diretor na faixa de um a cinco salários mínimos (R\$ 415,00 a R\$ 2.075,00), em valores de 2008. Dados que reforçam a longa atividade da grande maioria desses diretores no sindicato, os distanciando do perfil socioeconômico geral da categoria (item 4.2.1.2).

TABELA 18 – PERFIL DA DIRETORIA EXECUTIVA DO SINTTEL-PR
POR DISTRIBUIÇÃO DE RENDA FAMILIAR (2008)

Faixa salarial	Participação	%
De 01 a 05 salários-mínimos (R\$415,00 a R\$2.075,00)	1	11%
De 05 a 10 salários-mínimos (R\$2.075,00 a R\$4.150,00)	2	22%
De 10 a 20 salários-mínimos (R\$4.150,00 a R\$8.300,00)	4	44%
De 20 a 40 salários-mínimos (R\$8.300,00 a R\$16.600,00)	2	22%

Fonte: A autora (2018)

No que diz respeito ao perfil religioso, os nove diretores do sindicato fazem parte de organizações cristãs (católica, espírita e evangélica). Destes, cinco

coordenavam atividades regulares nas respectivas igrejas. Esse elemento, aparentemente insignificante, caracterizou-se como uma variável de peso na definição das estratégias de ação do sindicato na medida em que esses diretores seguidas vezes se manifestaram contrários às posições de confronto colocadas em discussão nas reuniões, argumentando a favor de uma “conciliação” entre os interesses dos trabalhadores e dos empregados para se alcançar o “bem comum”.

Embora a religiosidade da maior parte da diretoria não venha explicar *per se* as tendências de conciliação vivenciadas no sindicato, esta característica não pode ser desprezada quando se percebe que, na primeira década de privatização, a negação do conflito com os empresários se tornou um princípio orientador de boa parte da ação sindical, consubstanciando uma atitude diante do “mundo” fundada em forte componente moral.

Outro aspecto significativo captado pelos questionários veio dos dados sobre o grau de associativismo. Dos nove diretores, cinco declararam participar de federação, confederação e conselhos, e três de associações de classe e de bairro. Perguntados sobre a preferência/filiação a partidos políticos, apenas três admitiram vínculo oficial a algum partido, sendo citados o PT (dois diretores) e o PDT (um diretor).

Para a análise, ativistas sindicais associados a outras entidades de classe ou políticas, pressupõe interesse individual em participar ativamente de discussões públicas, locais e nacionais, e de intervir na sociedade. Fato que, no nível do sindicato, pode denotar disposição para estabelecer políticas de interação com outros agentes sociais e/ou políticos, fortalecendo a própria atividade sindical.

No entanto, seis dos nove diretores se posicionaram contrários a esta postura, justificando ser incompatível a realização paralela de “funções sindicais e políticas”, especialmente as partidárias, como sugerem alguns dos comentários realizados durante a aplicação dos questionários no ano de 2008:

Olha, quando se tem muita coisa pra fazer, mistura tudo e não se dá atenção suficiente nem para um nem para outro.

Eu acho que fica difícil assumir tanta coisa, ainda mais quando é coisa de política partidária. Ele vai ter uma rejeição de parte da categoria, vais esquecer do sindicato e só fazer política. Ou pior, vai fazer política dentro do sindicato, levando as ideias de fora lá para dentro.

De um modo geral, foi possível perceber entre os diretores um persistente sentimento de rejeição a qualquer estreitamento entre atividade sindical e política

(partidária), já que a maioria entende a política em seu sentido negativo e a política partidária como uma atividade menor, prejudicial ao sindicato. Mas, por outro lado, a ligação com associações civis – de bairro, de classe e organizações não governamentais – são percebidas como ações sociais que engrandecem o dirigente, trazendo o bem para a coletividade e desenvolvendo uma espécie de cidadania moral, descomprometida do contexto político “oficial”.

Por esse conjunto de respostas obtido, posso dizer que o perfil geral do núcleo estratégico da representação política do SINTTEL-PR na última gestão da primeira década de privatização do setor de telecomunicações do país, tem mais de 53 anos de idade, possui o ensino médio completo na área técnica, é originário de ex-empresa estatal, os rendimentos familiares se situam acima dos dez salários mínimos, apresenta considerável experiência sindical e é um religioso cristão, relativamente praticante e que prefere atuar em entidades associativas civis e não político-partidárias, além de ver com desconfiança a relação entre as funções sindicais e políticas.

Delineado o perfil geral do grupo de dirigentes sindicais do SINTTEL-PR, o passo seguinte é caracterizar a amostra dos trabalhadores com a qual esses representantes do sindicato atuaram direta e indiretamente ao longo do ano de 2008.

4.2.1.2 Quem são os representados do sindicato na pesquisa

Os trabalhadores que integram a amostra da pesquisa pertencem a um conjunto de 143 empregados de 13 (de um total de 33) empresas de telecomunicações sediadas no Paraná com acordos coletivos de trabalho ou convenção coletiva de trabalho com o SINTTEL-PR, no ano de 2008.

Naquele período, a base de representação calculada pela diretoria executiva era de 14.304 trabalhadores, distribuídos em cinco segmentos: onze empresas de *callcenters*; dez empresas prestadoras de serviços de telefonia em geral; três empresas provedoras de serviços; cinco empresas de telefonia fixa; e quatro empresas de telefonia móvel.

Desse total, a pesquisa alcançou quatro segmentos do setor, ficando ausente os trabalhadores das empresas provedoras de serviços de telefonia em geral, sem qualquer vínculo ou participação sindical em 2008. Portanto, a amostra

final totalizou 36 trabalhadores sindicalizados e 107 não sindicalizados, sendo 60 de empresas de telefonia fixa, 24 da telefonia móvel, 28 de empresas de teleatendimento (*callcenters*) e 31 de empresas prestadoras de serviços de instalação e manutenção de redes, as chamadas “empreiteiras”.

A aplicação dos questionários mostrou certo equilíbrio na proporção entre mulheres (49%) e homens (51%) nos segmentos de telefonia fixa e móvel, exceto nos *callcenters* – setor em que predominavam as mulheres (79%) – e nas “empreiteiras”, espaço preferencialmente masculino (61%). A grande maioria dos participantes da pesquisa (86%) é paranaense e a metade possui de um a três anos na empresa. Chama a atenção neste quesito uma considerável parcela de trabalhadores entre 18 e 25 anos “de casa”, principalmente nas empresas de telefonia fixa, móvel e nas empreiteiras, que absorveram os antigos empregados da TELEPAR. Dado que reforça o perfil nacional do setor.

Acompanham a mesma tendência nacional, o domínio das funções de suporte técnico e administrativo, de engenharia, de técnicos em telecomunicações, analistas/consultores de vendas e operadores de telemarketing e teleatendimento em geral. Em se tratando da faixa etária (TABELA 19), quase a metade se situa entre 21 e 26 anos (26%) e 27 a 32 anos (23%); mas 22% se localiza na faixa entre 45 e 52 anos; e no plano intermediário, 23% se movimentam nos grupos de 33 a 44 anos. Confirmando igualmente o perfil geral do trabalhador telefônico da primeira década de privatização.

TABELA 19 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA AMOSTRA POR FAIXA ETÁRIA (2008)

Faixa etária	Quantidade	%
Até 20 anos	1	1%
De 21 a 26 anos	37	26%
De 27 a 32 anos	33	23%
De 33 a 38 anos	22	15%
De 39 a 44 anos	12	8%
De 45 a 52 anos	31	22%
De 53 a 58 anos	3	2%
Acima de 58 anos	4	3%

Fonte: A autora (2018)

Quanto à formação escolar, o número de empregados no (e com o) ensino superior atingiu 61%, percentual bem acima dos 22% do ensino médio completo. Com destaque também para os 12% com pós-graduação completa. E no que diz respeito à renda familiar, em valores de 2008, as faixas de maior concentração de empregados eram entre cinco e dez salários mínimos (R\$ 2.150,00 e R\$ 4.300,00) cerca de 28%; e entre três e cinco salários mínimos (R\$ 1.290,00 a 2.150,00), com 25%. Sobressaem também os empregados que recebiam de um a três salários mínimos (R\$ 430,00 a R\$ 1.290,00), em torno de 21%. E com percentual semelhante (13%) até um salário mínimo e acima de dez salários mínimos.

Importante ressaltar que os segmentos de telefonia fixa e de instalação e manutenção de redes abrigavam o maior contingente percentual de trabalhadores com renda familiar entre cinco e dez salários mínimos, os de maior valorização profissional no mercado em virtude da experiência nos serviços de telecomunicações desde a TELEPAR. Enquanto o segmento dos *callcenters* abrangeu a parte mais significativa dos rendimentos até um salário mínimo e de um a três salários mínimos, cujas ocupações possuem menor valorização laboral.

Em termos de perfil religioso, quase a totalidade se declarou católica, embora apenas a metade se considerasse praticante. E em termos de associativismo, 77% indicaram não participar de organizações e os demais identificaram vínculo principalmente com associações de classe. Dado que se aproxima do número elevado dos que expressaram não possuir preferência/simpatia por algum partido político (72%). Dos que indicaram alguma aproximação político-partidária, 63% com o PT, 10% com o PSDB e 7% com o PMDB. Curiosamente, 69% dos trabalhadores consideraram importante a eleição de um representante político próprio do setor para cargos no legislativo e no executivo municipal, estadual e federal.

E adquire grande relevância à pesquisa o aspecto da filiação ao SINTTEL-PR. Dos 75% de não sindicalizados, as justificativas se alternaram entre a irrelevância (“não faz diferença”); a discordância total com a atuação (“interesses opostos ao trabalhador”); a discordância parcial (“no passado estava insatisfeita e vamos ver agora”); o desconhecimento (“nunca tinha ouvido falar”) e a desconfiança (“não acredito nas boas intenções para nós”). Aspectos que podem recair sobre a legitimidade dos procedimentos adotados pelos dirigentes, comprometendo a capacidade de mobilizar a categoria e garantir o êxito das ações sindicais.

Do outro lado dessa relação, para os 25% de sindicalizados participantes da pesquisa, a filiação expressa concordância com a direção (“acredito na proposta do sindicato”); interesses coletivos (“conquistar melhorias para todos”); experiências anteriores (“vivenciei desde 1982, participando ativamente das lutas e conquistas da categoria”); avaliação positiva do sindicato (“até aqui tem sido bom”); confiança (“confio neles”); relevância da representação formal (“todo trabalhador precisa de um órgão para defender seus interesses”); e sentimento de pertença (“porque me pertence e eu ajudei a criar”). Elementos que explicitam expectativas, percepções e julgamentos dos trabalhadores sindicalizados em relação ao processo da representação sindical.

Nesse grupo de sindicalizados integrantes da amostra, menos da metade votou nas eleições do sindicato realizadas em outubro de 2008. Alegaram, de um lado, que as urnas não haviam passado na empresa; e, de outro, que a existência de chapa única os desestimulou. Na literatura jurídica e na ciência política, o processo eleitoral é visto como a primeira dimensão do exercício do poder na representação. De um lado, por autorizar a escolha dos representantes que tomarão as decisões em nome dos representados (os titulares da soberania); e de outro, por efetivar a “prestação de contas” (*accountability*) dos representantes frente aos representados. (MIGUEL, 2003).

Se nesse evento considerado “fundador” e orientador da relação entre representante e representado inexistisse competição política, no caso do SINTTEL-PR com a inscrição de apenas uma chapa para o pleito, o debate se esvazia e se reduzem as possibilidades de escolha dos candidatos julgados mais próximos dos objetivos e das preferências dos eleitores. Por essa perspectiva, autorização e *accountability* configuram-se, de acordo com Pitkin (1984), por exemplo, como os eixos centrais da legitimação e da manutenção do vínculo entre representados e representantes. Aspectos que retomaremos mais adiante.

De qualquer modo e a despeito do caráter fragmentado e plural da amostra captada pela pesquisa, há certas características gerais a serem salientadas que sintonizam, em escala bem menor, os dados com a pesquisa nacional do mesmo período: distribuição equilibrada entre homens e mulheres (exceção dos *callcenters*, onde predominam as mulheres; e das empreiteiras, os homens); predomínio de jovens entre 21 e 32 anos no setor, convivendo com a forte presença de profissionais entre 45 e 52 anos, bastante valorizados no mercado; formação

educacional superior completa e incompleta; renda média de cinco a dez salários mínimos (menos no teleatendimento, cujos valores eram abaixo de um salário mínimo e entre um e três salários mínimos referentes ao ano de 2008); e baixo grau de ativismo religioso, de classe, político-partidário e sindical.

Esboçados os perfis dos representantes e dos representados que compõem a amostra, cabe-me apurar como ambos os grupos perceberam o contexto e a ação sindical, a partir do conhecimento que possuíam sobre o sindicato, a base e as empresas do setor de telecomunicações no ano de 2008.

4.3 DA MANEIRA COMO REPRESENTANTES E REPRESENTADOS PERCEBERAM O CONTEXTO E A AÇÃO SINDICAL

Por se referir ao ano de 2008, o último da primeira década de privatização e do marco regulatório de implementação do Plano Geral de Metas (a partir de 2009 iniciou-se uma nova etapa jurídica para as empresas de telecomunicações no país), dimensionar como os dirigentes sindicais e os trabalhadores participantes da pesquisa apreenderam o contexto, que envolvia o SINTTEL-PR como organização e movimento sindical, torna-se indispensável.

É precisamente esse conhecimento que pode balizar, conforme sustenta Bobbio (2000), as condições favoráveis à compreensão da complexa rede em que atuam e o grau de incidência da representação sindical sobre as outras instituições e atores. E esse processo pressupõe um fluxo de informação e comunicação de mensagens, que viabilizem à formação e à manifestação da vontade política dos representantes e dos representados.

4.3.1 O conhecimento sobre o sindicato, a base e as empresas

No tocante aos dirigentes, em linhas gerais, dos nove membros entrevistados do SINTTEL-PR oito desconheciam a situação financeira do sindicato, embora a maioria tivesse identificado com segurança a estrutura interna de funcionamento do sindicato e o número relativo de trabalhadores da base. Salvos o presidente, o tesoureiro e o secretário geral, os demais diretores admitiram dificuldade de obter informações a respeito dos recursos da entidade, justificando

que o tipo de gestão adotado (centralizado) pela “cúpula” impossibilitava o acesso aos dados internos.

Entre os diretores, seis dos nove entrevistados (excetuando-se o presidente, o secretário geral e o tesoureiro) afirmaram que, apesar da centralização do poder decisório, tomavam conhecimento da situação financeira devido às reuniões semestrais de prestação de contas. Este aspecto ganha um reforço adicional quando se observa que, grande parte das situações que o dirigente enfrenta englobam gerenciamento administrativo, implementação de projetos mais amplos, negociação com empresas, atendimento ao empregado e condução do dia a dia do sindicato. No campo político, ter informações sobre a origem, o destino e a alocação dos recursos, significa decidir sobre as formas de ação junto da própria categoria.

Some-se a isso o fato de que a mesma fração de dirigentes (6/9) também não sabia com quantas, com quais empresas e quando o SINTTEL-PR negociava contrato coletivo de trabalho. A maior parte apontou a existência de acordos coletivos com empresas de teleatendimento, telefonia fixa e móvel, empresas de *callcenter* e provedoras de internet, mas colocou em dúvida a ocorrência de contratos firmados com as telefonistas em geral. Aproximadamente 22% acreditavam que o sindicato estabeleceu acordo com empresas de TV por assinatura (o que não procedia), enquanto apenas um dirigente identificou que o sindicato possuía acordo coletivo com empresas operadoras de satélite.

As empresas nas quais os diretores afirmavam ter um grau de conhecimento acima da média eram as que, tradicionalmente, negociavam com o sindicato e que possuíam o maior número de filiados: Brasil Telecom, SERCOMTEL, EMBRATEL, TIM e GVT. A respeito das pequenas empresas de prestação de serviços de instalação e manutenção de redes, surgidas na esteira da privatização, de um total de nove entrevistados, sete avaliaram possuir informações abaixo da média. O mesmo número entre as empresas de *callcenter*, em que a maioria dos dirigentes sindicais considerou ter um grau de conhecimento “pequeno” ou “nenhum”.

Desconhecimento maior sobre essas questões demonstraram os trabalhadores respondentes do questionário da pesquisa. Sindicalizados ou não dos quatro segmentos do setor de telecomunicações, em torno de 90% confirmaram não saber sobre as finanças do sindicato, a estrutura interna e o número de empresas e de empregados do setor de telecomunicações no Paraná.

Cerca de 69% ignoravam a existência de recursos provenientes de aluguéis, ações jurídicas e contribuição assistencial. Indicaram como principais fontes de renda da entidade, exclusivamente as mensalidades e a contribuição sindical. E apenas 17% indicaram a FENATTEL como a federação a qual se filiou o SINTTEL-PR desde 2002. Dos serviços prestados pelo sindicato aos trabalhadores de telecomunicações, 45% destacaram a assessoria jurídica e os convênios em geral; e 3% as homologações de contratos de trabalho e o serviço de farmácia popular.

Instâncias como a Comissão de Conciliação Prévia (CCP) foram lembradas somente por 4% dos entrevistados. E as estruturas de lazer, consideradas pela diretoria como um “forte atrativo” à filiação sindical, por 3% da amostra. Frente a este quadro, os números teimam em confirmar que, de forma esmagadora, a maior parte da diretoria executiva e dos trabalhadores integrantes da pesquisa ignorava o entorno organizacional que envolvia o sindicato.

A ausência de informação contextual entre os representados (em grau elevado) e os representantes (em menor grau) – aspecto altamente relevante no processo político – vem consubstanciar a tendência à centralização das decisões no “núcleo dirigente” de Curitiba e, por consequência, o direcionamento administrativo, gerencial e político da cúpula sobre as questões de interesse dos representados, como as negociações coletivas de trabalho e as estratégias de pressão sobre as empresas. Fato que repercutia nas discussões sobre representação, participação e conflitos.

4.3.2 O problema da representação, da participação e dos conflitos

O tema da representação ganhou espaço nos sindicatos do setor após a privatização dos serviços de telecomunicações do país, em virtude das mudanças na composição do emprego e na decomposição do trabalho. Para o SINTTEL-PR, a questão se tornou visível internamente com o declínio da filiação sindical, a baixíssima presença de trabalhadores nas assembleias e a participação reduzida de filiados nas eleições sindicais de 2002, 2004 e 2008. E se tornou objeto de disputa no campo intersindical com o SINTIITEL pela representação dos terceirizados e quarteirizados das empreiteiras, que prestavam serviços às empresas sediadas no Estado.

Indagados se o SINTTEL-PR deveria buscar oficialmente abranger este grupo de trabalhadores, por unanimidade os membros da diretoria executiva saíram em defesa desta ação, embora um diretor tenha sinalizado a filiação restrita aos empregados de empresas de instalação de redes, mas não aos da construção civil. Os demais justificaram o enquadramento sindical do grupo, baseados no sentido de pertencimento formal à categoria: “Faz parte da classe dos telefônicos desde a TELEPAR”; “são do ramo das telecomunicações e o sindicato é o único que representa essa base”.

Em todo caso, esta tem sido uma questão espinhosa dentro da diretoria não pela concordância de todos com a representação, mas pela maneira de buscá-la jurídica e politicamente. A tendência observada em 2008, bem distante do que mostram os números, foi a de “aguardar a definição da Justiça”, evitando o conflito sindical.

Quase a unanimidade dos diretores (8/9) declarou que, na gestão final de 2008, apenas alguns membros do sindicato haviam obtido sucesso no processo de tomada de decisões, particularmente o presidente. De acordo com eles, os associados e os diretores de base eram os que menos participavam dos assuntos debatidos na entidade. Muitos apontaram este problema como um obstáculo à unidade de interesses entre os membros da diretoria.

No entanto, quando interrogados a respeito de quem deveria tomar as principais decisões no sindicato, o consenso em torno do presidente foi quase total e apenas um deles indicou o conjunto dos diretores executivos. Ressalte-se que nenhum dirigente considerou a assembleia geral como o órgão chave e soberano deste processo, ao qual caberia, de fato, as decisões finais.

Opinião contrária dos 72% de trabalhadores que identificaram justamente a assembleia geral como o centro do poder decisório sindical, em segundo lugar o presidente com 14% e em terceiro a diretoria executiva com 11%. Aqui se manifesta uma divergência direta entre representados e representantes da pesquisa, que pode iluminar o entendimento sobre a ausência e/ou baixa presença de trabalhadores nas assembleias quando se acrescenta a esse dado alguns outros.

Por exemplo: 51% (mais da metade de não sindicalizados) dos que participam das assembleias afirmaram que “raramente” e “nunca” se sentiram bem informados sobre as temáticas discutidas nas assembleias do sindicato:

Falta informação e divulgação para aumentar a vontade e o interesse de ir.

Porque a gente não recebe informação clara antes e aqui, na reunião, é só confusão.

Para que possamos ser *melhor* informados para participar.

Para 114 dos 143 respondentes do questionário, as empresas pressionavam mais o sindicato que o próprio trabalhador, chegando a ocupar em várias assembleias lugar de destaque ao lado dos dirigentes:

É profundamente inadmissível representantes do RH participarem das assembleias. E isso acontece o tempo todo.

Já tivemos casos de convocação de assembleia pela empresa.

Normalmente, há condução para aceitar a proposta da empresa.

Por essa razão, aproximadamente 74% dos trabalhadores (incluindo sindicalizados, em menor número, e não sindicalizados) defenderam modificações na forma de convocação e de encaminhamento das assembleias:

Um panfleto somente em dia de votação não é suficiente.

As assembleias são informadas apenas para decisões, ao invés de discutir primeiro os direitos do empregado.

Convocação a todos e com antecedência mínima de uma semana; assembleia com planejamento e direção.

E a grande maioria (91%) manifestou-se a favor de que a categoria fosse convocada a qualquer tempo para reuniões gerais no sindicato para tratar e discutir assuntos e tomar decisões nas assembleias gerais. Os temas de preferência pela ordem de prioridade foram: encaminhamento de negociações, participação nos lucros, jornada de trabalho (reivindicação principal dos empregados do teleatendimento) e dissídio coletivo.

Por sua vez, os assuntos de interesse geral, como a situação econômica do país; e de interesse interno às relações sindicais como eleição, aprovação de relatório de atividades, compra e venda de bens patrimoniais, filiação/desfiliação e taxa de reversão foram os menos assinalados pelos participantes da pesquisa. Ainda que as questões econômicas e jurídicas fossem mais valorizadas que as

sociais e políticas, o que parece estar em jogo aqui é a oportunidade de incluir, excluir e hierarquizar temas na agenda sindical.

Segundo Miguel (2003), a inclusão, exclusão e hierarquização de temas na agenda sindical é a segunda dimensão da representação política a qual se articula com a presença de grupos variados, interferindo no estabelecimento da agenda e do debate público. A definição dos assuntos a serem problematizados e decididos em assembleias gerais, como as do sindicato, ocupa centralidade na relação entre representados e representantes, e não ocorre de modo único e prioritário por ação dos representantes eleitos.

Todavia, a agenda sindical tem sido, na própria percepção dos diretores sindicais entrevistados, em primeiro lugar, privilégio do presidente; em segundo lugar, dos membros da coordenação de aposentados; e em terceiro lugar, do tesoureiro e da diretoria executiva, empatados. Justamente porque, na opinião de oito dos nove diretores, a forma presidencialista, ao reduzir o número de dirigentes sindicais, facilita o processo de tomada de decisões do sindicato e a concentração da pauta no presidente.

Pauta que, por unanimidade, deveria privilegiar em 2008 a mesma ordem de assuntos selecionados pelos trabalhadores: encaminhamento de negociações coletivas, participação nos lucros, jornada de trabalho e dissídio coletivo. E com que frequência? De acordo com seis dos nove dirigentes, também a qualquer tempo, para tratar de temas pertinentes à categoria. Mas o mesmo grupo admite que a categoria não tem participado das discussões e das decisões do sindicato.

Fato justificado, preferencialmente, por aspectos internos ao trabalhador: o “medo do desemprego” (31%), “o desinteresse do trabalhador telefônico por formas de luta coletiva” (23%) e “o novo perfil da categoria, prioritariamente jovem” (15%). Embora tivesse partido desses jovens as principais manifestações espontâneas diretas e indiretas ao sindicato ao longo de todo o ano de 2008. Além disso, dois dos nove diretores também recorreram a um aspecto externo: “a pressão das empresas”; e nenhum deles identificou razões intrínsecas à ação sindical, como os escassos resultados obtidos nas negociações coletivas ou o tipo de discurso e de ação propostos pelo sindicato.

Em decorrência dessa percepção, oito dos nove dirigentes afirmaram que a forma de convocação e de encaminhamento das assembleias devia ficar como está. Argumento que encontra respaldo na opinião de todos os diretores a respeito de o

estatuto presidencialista ser “o melhor para o sindicato”, em detrimento do sistema colegiado, que vigorou até 2004, “que facilita o golpe e provoca conflitos”. Conflitos ainda existentes no interior da diretoria executiva para cinco dos nove diretores, como explica um deles: “São conflitos internos, entre nós mesmos, ideológicos. A gente não pensa da mesma forma”. Especialmente conflitos de natureza intrasindical como finanças, filiação à central sindical, comportamento de diretores e bens patrimoniais, além da ação político-sindical.

Diferentemente dos diretores executivos, 84% dos trabalhadores opinaram que, no interior das empresas, os interesses do conjunto da categoria tendiam a ser “próximos” e “parcialmente coincidentes”, facilitando a unidade perante os encaminhamentos das questões comuns. Para isso, porém, 86% deles optaram pela formação de uma Comissão de Empregados para representar adequadamente os interesses dos trabalhadores nas empresas de telecomunicações:

Comissão de empregados sindicalizados ou não, indicados pelos colegas para elaborarem a pauta e a assembleia com o sindicato.

Associação de empregados, eleitos anualmente, para negociar junto do sindicato.

Comitê de empregados sindicalizados ou não.

À primeira vista, uma leitura mais apressada poderia indicar tentativa de ruptura com a representação sindical. No entanto, 121 dos 143 trabalhadores entrevistados consideraram que o sindicato ainda era a “melhor forma de representar os interesses do trabalhador junto das empresas”.

Fosse pela legalidade adquirida (“eles têm o respaldo da lei”); pela estabilidade que carregam (“é a ferramenta que o empregado tem para lutar por seus direitos, sem o temor de perder o emprego”); pela estrutura construída (“há estrutura e recurso para isso”); ou pela tradição criada (“devido ao histórico de lutas e de experiência, ainda que essa gestão não corresponda às expectativas”), os trabalhadores ainda estavam dispostos a autorizar (e renovar) a representação sindical do SINTTEL-PR.

Exemplifica essa visão da grande maioria ouvida pela pesquisa, o percentual de 64% cujas respostas indicavam que os interesses dos trabalhadores da própria empresa apresentavam tendência a serem “próximos”, “parcialmente coincidentes” e

“idênticos” com os interesses defendidos pelo sindicato. Ainda que 32% percebessem os interesses entre trabalhadores e sindicato na empresa de origem como “distantes” e “conflitantes”. Número nada desprezível, quando se constata a existência de uma crítica dirigida à diretoria sobre a condução da política sindical (“desde que não seja esta forma que está hoje, sindicato mimoso”) e a baixa participação dos trabalhadores nas assembleias (“deve incentivar mais o trabalhador a ir *na* assembleia”).

Não por acaso, arguidos a esse respeito, as opiniões se dividiram coincidindo em parte com a avaliação dos diretores: em torno de 42% apostaram também em motivos próprios ao trabalhador – “desinteresse” (25%) e “medo do desemprego” (17%); enquanto 25% responsabilizaram os sindicalistas, atentando para os “escassos resultados obtidos” e o “tipo de discurso e ação utilizados”; e 14% atribuíram à “pressão das empresas”.

Dessa maneira, cerca de 82% dos trabalhadores colocaram como dever do dirigente sindical a participação prioritária nas questões que envolvem o empregado no dia a dia das empresas, e somente 15% compreendiam a atividade do dirigente liberado para atuar exclusivamente na rotina do sindicato. Posicionamentos que incitam a pensar na fragilidade do conteúdo da representação política desenvolvida na relação sindical entre representantes e representados no ano de 2008. E, nesse sentido, é preciso buscar como ambos os grupos – diretores e trabalhadores – avaliaram o sindicato e a política sindical.

4.3.3 A avaliação do sindicato e da política sindical

A gestão 2005-2008 do SINTTEL-PR, da qual eram membros, recebeu de sete dos diretores a qualificação “boa” e de dois deles “ótima”. A avaliação positiva do processo decorreu, para a grande maioria, graças à expansão da estrutura física e humana do sindicato, a abertura para o diálogo com outras instituições, a unidade alcançada pelo grupo e ao empenho de “beneficiar” o trabalhador. No entanto, dois dirigentes acentuaram a preocupação com “a perda do pessoal da base” e com a necessidade de “melhorar a imagem do sindicato com o trabalhador”.

Essa percepção, ainda que pouco explicitada entre os diretores, refletiu-se no conjunto de respostas sobre as estratégias de relação política com a base. E a partir daí o relativo consenso se quebrou. De acordo com cinco, dos nove diretores,

o poder de o sindicato intervir na política das empresas do setor de telecomunicações em que atuam no Paraná era “nenhum” e “pouco”. Número que, somado aos três que consideraram como “razoável” a possibilidade de influenciar o processo de tomada de decisões das empresas, retrata que, para quase todos os diretores, a gestão que encerrava a primeira década de privatização apresentava dificuldades para interceder politicamente favorável às reivindicações do trabalhador.

Além disso, cerca de 67% dos dirigentes avaliou como “regular” o planejamento estratégico do sindicato, especialmente no que dizia respeito à adesão de novos associados. Na explicação para tal fato, foram identificadas três categorias de respostas. A primeira (e a mais apresentada) envolvia a “falta de discussão sobre a formação dos diretores de base”. Neste caso, a atuação sindical era vista como incipiente no tocante à preparação de diretores para atuarem nos locais de trabalho e ampliar o número de trabalhadores sindicalizados para cinco dirigentes.

Em segundo lugar, apareceu a baixa divulgação das “vantagens sociais” – convênios e áreas de lazer – como elemento obstaculizador à sindicalização, indicada por dois dirigentes. E o terceiro ponto, indicado por dois diretores, referiu-se à realização de negociações coletivas cujos resultados acarretassem melhores acordos para os trabalhadores da base. Opinião não compartilhada por sete dos nove dirigentes que qualificaram a preparação para as negociações coletivas como “boa”, embora a maioria dos argumentos ressaltasse ser desnecessário o planejamento estratégico para este fim:

O sindicato negocia em conjunto, facilitando o processo.

Hoje não existe aula para negociar, se aprende participando. O dirigente não tem que negociar, é muito amadorismo. É necessário ter assessoria contratada para negociação.

Dentro da nossa realidade tem a assessoria do DIEESE, de outros estados e do jurídico.

A exposição desses motivos reforça a existência de ideias contraditórias no interior da diretoria executiva, manifestadas igualmente nas respostas sobre os vínculos entre as campanhas de sindicalização e a ampliação do quadro de associados. Para pouco mais da metade dos diretores (5/9), as campanhas surtiram “pouco” ou “nenhum” efeito sobre o quadro de associados; enquanto para os demais (4/9) houve resultados “razoáveis” e até “muito bons”, sem especificarem quais.

No primeiro grupo, a crítica se deu em virtude da falta de planejamento, da distância entre o sindicato e o trabalhador, pela baixa atratividade dos convênios e pelas constantes migrações de empregados nas empresas. Diferentemente do outro grupo de diretores, que percebeu nas boas campanhas, no atendimento diário de homologações de contratos de trabalho e nos próprios convênios a efetividade da sindicalização. Percepção não traduzida em números reais, pois o contingente de associados no ano de 2008 continuava baixo (conforme discutido em tópico anterior) em comparação com o ano de 2007.

Na visão geral dos nove diretores entrevistados, porém, a reduzida adesão de novos associados não podia ser creditada à estrutura física de suporte das atividades sindicais, tendo em vista que tanto a sede quanto as subsedes apresentavam condições apropriadas para funcionamento. Dessa maneira, o fator que estava exercendo naquele momento forte peso no “descrédito” do sindicato eram os resultados das negociações coletivas e a não organização sindical dentro das empresas.

Ainda que dois diretores apontassem preocupação com a forma de repasse “lento” das deliberações aprovadas à categoria; cinco deles sustentaram que as estratégias utilizadas para mobilizar a categoria eram “pouco” ou “nada” eficientes; e seis afirmaram que a atuação dos sindicalistas nas negociações coletivas de trabalho contemplava “razoavelmente” as questões discutidas pela base dentro das empresas, principalmente nas de *callcenter*.

Na avaliação de três diretores, o entendimento da problemática da aproximação com a base deveria ser buscado, em parte, na própria qualidade “regular” das informações divulgadas nos boletins e no jornal do sindicato: “falta direcionamento ao associado”. Embora, para a maioria, a forma e o conteúdo das publicações parecessem “boa” e “ótima” à medida que estavam de acordo com o conhecimento da categoria.

E como todas essas questões foram avaliadas pelos trabalhadores participantes da pesquisa? No caso dos trabalhadores, 64% dos pesquisados consideraram “pequeno” e “nenhum” o poder de interferência dos dirigentes sindicais na política das empresas do setor de telecomunicações do estado. Os demais variaram entre “razoável” (22%) e “muito bom” (8%).

Em geral, as opiniões reforçavam a percepção apontada antes de que o sindicato atuava em “parceria” com a empresa, “fortalecendo” o poder dos

empresários. Por outro lado, também se referiam ao “despreparo profissional” e à “falta de vontade” para mobilizar a categoria “já tão insatisfeita” com os resultados dos acordos. Avaliações realizadas particularmente pelos empregados das empresas do teleatendimento e das empresas de serviços de instalação e manutenção de redes, os dois segmentos que mais pressionaram direta e indiretamente o sindicato no ano de 2008.

Mas que encontram ressonância nos empregados da telefonia móvel e fixa, para os quais “o sindicato está mais patronal do que voltado ao empregado”, “na maioria das assembleias o direcionamento já foi definido pela empresa”, “não muda o discurso político e os dirigentes carecem de preparo profissional”. Outros ressaltaram a estratégia de as empresas atuarem em conjunto como fator inibidor da eficácia sindical no processo de negociação coletiva. Nesse ponto, aproximadamente 54% dos depoimentos sinalizaram dois nós górdios da relação sindical com os trabalhadores: a mobilização da categoria e as negociações coletivas de trabalho.

Sobre as negociações, 64% dos que responderam aos questionários admitiram que a atuação dos dirigentes em “pouco” ou “nada” conseguiu contemplar os interesses dos trabalhadores dentro das empresas; 29% avaliaram como “razoável”; e somente 7% assinalaram que “muito” do que foi discutido internamente pelos empregados foi incluído na pauta. E por quê?

Na visão de 110 dos 143 participantes da pesquisa, exatamente porque as estratégias utilizadas pelos dirigentes sindicais para mobilizar a categoria foram “pouco” e “nada” eficientes, justificando a falta de contato direto com os empregados na empresa como entrave. Mas houve também os que indicassem a ausência de trabalho dos diretores de base e a comunicação concentrada em um único diretor na sede, em Curitiba, aspectos restritivos ao movimento sindical na empresa. Em particular, chamaram a atenção para esses fatos os empregados do SERCOMTEL de Londrina.

A despeito das várias críticas salientadas pelos trabalhadores, a gestão que finalizava o ano de 2008 recebeu uma avaliação bem dividida: 35% dos entrevistados a definiram como “regular”; 34% entre “ruim e péssima”; e 26% entre “boa” e “ótima”. Resultados que parecem indicar ao mesmo tempo fragilidades e deficiências no discurso e na ação dos diretores sindicais, mas também potencialidade para fortalecimento da representação política. Para isso, é preciso

conhecer como os temas de natureza política, jurídica e socioeconômica foram interpretados pelos dirigentes e trabalhadores aqui investigados.

4.4 DA TENDÊNCIA GERAL DOS REPRESENTANTES E REPRESENTADOS TRATAREM OS TEMAS

Há um conjunto de temáticas que se articulam dentro e fora do sindicato – imposto sindical, unicidade, pluralismo, direito de greve, justiça do trabalho, organização por local de trabalho, relação sindicato-partidos políticos, legislação trabalhista e sindical, terceirização, novas tecnologias – que podem apontar (ou não) para a existência de oposição, distanciamento, desconfiança, associação entre os interesses e comportamentos dos dirigentes sindicais e dos trabalhadores aqui investigados no ano de 2008. Dessa forma, “ouvir” como interpretam tais questões pode propiciar alguns elos entre opinião refletida e ação.

4.4.1 Estado, legislação sindical, direitos trabalhistas e partidos políticos

Ao longo de quase oito décadas de vigência da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foram definidos o papel, as prerrogativas, a forma de atuação dos sindicatos e das relações trabalhistas, além do caráter (involuntário) da representação sindical no país, em que o trabalhador não precisava se filiar para ser representado oficialmente por uma organização sindical (pelo menos até 2017).

Na relação Estado, legislação sindical e direitos trabalhistas uma das questões definidoras do conteúdo da representação sindical diz respeito às atribuições do sindicato. Trata-se do sentido político da organização e do movimento sindical que formaliza a instituição da representação. Por esse motivo, diretores e trabalhadores (TABELA 20) participantes da pesquisa foram arguidos a respeito das três atribuições por eles consideradas fundamentais ao SINTTEL-PR.

TABELA 20 – PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DO SINDICATO NA VISÃO DOS DIRIGENTES E DOS EMPREGADOS EM TELECOMUNICAÇÕES DO SINTTEL-PR (2008)

Atribuições do sindicato	Dirigentes	%	Empregados	%
1. Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais de sua categoria profissional, ou os interesses individuais de seus associados.	7	28%	135	31%
2. Lutar contra as formas de opressão e exploração e prestar irrestrita solidariedade às lutas dos trabalhadores de todo o mundo.	7	28%	90	21%
3. Manter relações com as demais associações de categorias profissionais, de âmbito nacional e internacional, visando a justa remuneração e melhores condições de vida e trabalho.	6	24%	87	20%
4. Fundar e manter serviços de assistência jurídica, médica e odontológica e agências de colocação para os associados.	3	12%	51	12%
5. Colaborar com o Estado, como órgão técnico e consultivo, no estudo e solução dos problemas da categoria, no sentido de desenvolver a solidariedade profissional e a paz social.	2	8%	60	14%
6. Impor contribuições a todos aqueles que participam da categoria representada, nos termos da lei.	0	0%	10	2%
7. Outra	0	0%	0	0%
8. NS/NR	0	0%	0	0%

Fonte: A autora (2018)

A análise do conjunto de respostas dos dirigentes sindicais e dos empregados que integraram a pesquisa mostra congruência plena entre os dois grupos, não só quanto às três atribuições indicadas como fundamentais ao SINTTEL-PR, mas também na ordenação de todos os itens indicados. Além da proximidade entre os percentuais de cada resposta.

Um conjunto firmemente sólido como esse, por certo suscita algumas observações. A escolha da representação dos interesses gerais (ou individuais) da categoria profissional a que se destina perante as autoridades administrativas e judiciárias, como principal atribuição, denota que para ambos os grupos a organização sindical permanecia, em 2008, circunscrita ao campo de uma única categoria profissional (princípio unicista) como interlocutora oficial dos trabalhadores, legitimada pela lei junto do Estado e das empresas. Ou seja, dentro do esquema arquitetado pelo chamado “espírito corporativista” (RODRIGUES, 1991).

A segunda opção, “lutar contra as formas de opressão e exploração, prestando irrestrita solidariedade às lutas dos trabalhadores de todo o mundo”, e a terceira – “manter relações com as demais associações nacionais e internacionais, visando a remuneração justa e melhores condições de vida e trabalho” – constituíam duas atribuições inseridas nos estatutos do sindicato no auge do movimento sindical

brasileiro entre os anos 1980 e 1990, traduzindo o interesse dos dirigentes da época (da *Biqueira de Aço*, no caso do SINTTEL-PR) pela “unidade e internacionalização das lutas do proletariado”, nos moldes marxianos.

A combinação entre a legalidade sindical autorizada oficialmente pelo Estado e os preceitos de uma cidadania política ampliada podem projetar efeitos no desempenho (e nas expectativas de desempenho) da função representativa. E isto significa que a expansão da cidadania pode modificar o grau de demandas apresentadas ao sindicato e os tipos de respostas da organização. Mas a sobrecarga de funções, como advertiu Campilongo (1988, p. 44), pode provocar “desequilíbrios e colocar em risco a capacidade das instituições representativas desempenharem sua função específica”.

Não se pode deixar de notar também nas respostas que, embora com menor votação, as funções de “assistência” e de “colaboração” com o Estado deviam integrar para, pelo menos 20% dos dirigentes e 26% dos empregados, as atribuições do sindicato na conjuntura de perda de direitos e baixos salários aplicados no setor de telecomunicações do Paraná. O que justificou, para a maioria dos diretores entrevistados, os investimentos da gestão 2005-2008 nos convênios médicos, odontológicos e educacionais.

Questionados se a legislação trabalhista deveria sofrer alguma modificação, seis dos nove diretores concordaram com reformulações parciais e profundas, mas apenas dois deles identificaram os pontos de alteração: mudanças no poder de intervenção nos sindicatos e no sindicato único por categoria. Desse universo, três diretores defenderam a permanência integral da CLT com a finalidade de fortalecer a classe e o sindicato.

No caso de mudanças na legislação sindical, mais da metade assinalou que caberiam às organizações sindicais decidirem os rumos, tendo em vista a importância de garantir, na visão da maioria dos diretores, a manutenção do sindicato único por categoria. Caso fosse autorizada a existência de um ou mais sindicatos por categoria, oito dos nove diretores sustentaram que o SINTTEL-PR teria competição pela base com conseqüente divisão do movimento. Os trabalhadores (84%) também opinaram no mesmo sentido que os diretores, apontando concorrência intersindical.

A respeito da contribuição sindical, predominou entre os diretores (6/9) a defesa da permanência da tributação legal, ponderando sobre a impossibilidade de

sobrevivência financeira do SINTTEL-PR. Por outro lado, três membros da diretoria colocaram-se contrários ao sistema, apontando o que representava como possibilidade de interferência do Estado e como meio de distanciamento do trabalhador. Mas não houve consenso sobre os efeitos do fim da contribuição na representatividade do sindicato. A maioria (5/9) mencionou que a representatividade não seria alterada e os demais se dividiram entre o fortalecimento (2/9) e a perda da categoria (2/9).

Divisão também presenciada nas respostas dos trabalhadores, pois 53% defenderam a manutenção integral ou “reformas em alguns pontos” do “imposto sindical, sem acenar quais; e 47% decretou o fim imediato ou gradual da contribuição. Comportamento semelhante ao serem indagados a respeito da sobrevivência do sindicato sem o “imposto”: 48% sinalizaram afirmativamente e 45% negativamente.

Interessante notar que os meios apontados pelos dois grupos como fontes novas de recursos ao sindicato para superar o fim da contribuição coincidiram: “aumentar o número de sócios” (50%, segundo os diretores; e 44%, segundo os empregados); e “estabelecer uma contribuição sindical a partir de negociação direta com as empresas” (44% para os diretores e 27% para os empregados). E apenas uma parcela dos empregados (17%) admitiu que a categoria pudesse arcar com uma contribuição.

As respostas sugerem a tendência de divisão no interior dos dois grupos (diretores e empregados) entre duas formas de ver a ação sindical: uma vinculada à base e outra voltada às empresas. Ambas em constante embate no interior do sindicato. Não por acaso, chamados a opinar se *o trabalhador só se lembrava do sindicato no dia do recolhimento da contribuição sindical*, 63% dos empregados e 66% dos diretores concordaram (totalmente e em certos aspectos) em oposição aos poucos mais de 30% que discordaram da frase em ambos os grupos.

A contribuição sindical tornava-se, em 2008, funcional à medida que auxiliava o próprio sindicato “a continuar trabalhando a favor dos interesses de ambos”. Ao utilizarem o desconto sindical como “aliado”, parte dos diretores e dos empregados demonstravam – com bem salientou Offe (1984) – a capacidade de redefinir/reelaborar os interesses gerais a partir de determinações externas, tomando como referencial o que está *dado* a sua volta (a legislação) não apenas para

garantir, mas também para assegurar o próprio espaço político de representação e legitimidade.

Se a contribuição era uma instituição que visava o controle do movimento, aqui a história se inverte. Parte considerável dos representantes e dos representados do sindicato a usavam para construir politicamente os mais variados interesses da categoria, redefinindo-a como *vontade da própria categoria*. Assim, para a maioria dos diretores, o fato de o SINTTEL-PR recolher aos próprios cofres o dinheiro arrecadado não o torna “menos ativo” que em tempos anteriores, pois ao fixarem como meta a sua devolução em forma de serviços à categoria, isto o situava na mesma condição diferenciada (e, portanto, atuante) aos seus associados que os dirigentes anteriores, considerados “combativos”.

Todavia, para boa parte dos empregados a lógica dos “serviços” devia se apropriar também de um campo combativo frente às empresas para o êxito da representação. Não por acaso, 64% deles concordaram “totalmente” e “em certos aspectos” que *mesmo existindo a lei, o trabalhador será sempre explorado pelo patrão*. Frase com a qual concordaram nas mesmas condições cerca de sete dos nove diretores do sindicato do mesmo período.

Outra questão chave do movimento sindical como um todo é a relação entre sindicatos e partidos políticos. No setor de telecomunicações do Paraná, os pontos de vista dos diretores e dos trabalhadores se assemelhavam no ano de 2008. Em torno de 6/9 dos diretores respondentes do questionário e 69% dos trabalhadores participantes da pesquisa olharam os partidos políticos com desconfiança.

Dito de outro modo, para ambos os grupos os partidos políticos se apresentavam interessados em “manipular” os trabalhadores. Mas alguns entrevistados, 22% entre os diretores e trabalhadores, salientaram que os partidos políticos poderiam “orientar” as bases sindicais para que juntos fortalecessem o conjunto da categoria.

Toda a reflexão sobre a natureza da relação entre sindicatos e partidos, efetuada pela maioria dos entrevistados nos dois grupos, separou com nitidez a dimensão sindical da dimensão política como requisito para a preservação da autonomia do sindicato. Contudo, este posicionamento não impediu que certas ambiguidades surgissem no momento que os grupos se viram colocados diante de questões concretas.

Por exemplo, a perspectiva de autonomia não conduziu a uma rejeição completa (para 36% dos trabalhadores e 4/9 dos diretores) do apoio do partido político em “momentos críticos, como as greves” ou de “contribuir” (na definição de 21% dos empregados e de dois diretores) para a eleição de lideranças políticas sintonizadas com as reivindicações da classe.

Convém frisar que a simples filiação partidária não parecia comprometer, para oito dos nove diretores, por exemplo, a autonomia sindical. Precisamente porque eles operavam com uma distinção entre o “sindicato-instituição” e os líderes sindicalistas, que permitia uma certa tolerância quanto à possibilidade de que convivessem, no interior do sindicato, a opção partidária dos dirigentes com a defesa intransigente da autonomia sindical:

A gente entende que todos são importantes, mas cada um tem a sua atividade, cada um tem que assumir o seu papel. O que *tava* ocorrendo, era que os sindicatos *tavam* assumindo o papel dos partidos políticos. (Diretor sindical respondente do questionário aplicado em 2008).

Portanto, ao reconhecerem a relevância do sindicato como ator político, cerca de oito dos nove diretores e 70% dos empregados das empresas, que responderam os questionários, admitiram que “a maioria dos sindicatos tem como influir na política, mas é necessário que sindicalistas e trabalhadores se interessem e queiram influenciar”. Embora, argumentassem, sem uma relação tão direta entre os interesses sindicais e os interesses dos partidos políticos.

4.4.2 Sindicatos, patronato e negociações coletivas

O marcante contexto da primeira década de privatização dos serviços de telecomunicações no Brasil (1998-2008), acompanhado de um significativo rearranjo político-institucional, fez pulsar num ritmo novo o “coração” da relação entre sindicatos e empresas: as negociações coletivas. Tendo em vista recolher as posições dos diretores e dos trabalhadores respondentes dos questionários no que diz respeito a este aspecto central, que tem mediado formalmente os interesses entre capital e trabalho, empresa e empregados, um espectro de temas foi trilhado: organização no local de trabalho, direito de greve, pauta de reivindicações e resultados atingidos.

As respostas tornaram a reforçar os pressupostos, já assinalados, de que as estratégias dos diretores do SINTTEL-PR ora se aproximam ora se afastam do modo como os trabalhadores absorveram as mudanças estruturais e dos princípios normativos que carregavam no ano de 2008. Imersos em uma realidade de privatização que, de acordo com cinco dos nove diretores, “contribuiu *negativamente* para a luta dos trabalhadores, pois, desde então, os empresários e seus representantes possuíam maior campo de atuação e influência”, eles admitiram dificuldades para lidar com um número cada vez maior de empresas as quais, por sua vez, obstaculizavam – na opinião de oito dos nove entrevistados – a presença do sindicato nos locais de trabalho.

Identificado como um recurso importante para a ação sindical, quase todos confirmaram que as empresas, de um modo geral, desencorajavam a aproximação do sindicato com a base, promovendo, pela ordem, a demissão de trabalhadores ativos, a rotatividade da mão de obra e a implantação de “listas negras” de empregados indesejáveis.

Além de impedirem a entrada de sindicalistas nos locais de trabalho e proibirem a divulgação de material informativo nas dependências da empresa. No extremo dos mecanismos (nada novos ao processo), quatro dos nove diretores citaram a criação de comitê de representantes para negociar diretamente com os trabalhadores os direitos e deveres deles.

Procedimentos confirmados por 75% dos trabalhadores participantes da pesquisa, que acrescentaram outros mecanismos utilizados pelas empresas do teleatendimento, da telefonia móvel e de instalação e manutenção de redes: “coação de diretores e trabalhadores nas assembleias”; “pressão dos empregados à votação favorável para as empresas nas assembleias”; “pressão psicológica no trabalho”; “recrutamento de empregados para comparecimento e votação nas assembleias”; “veto às promoções e aos aumentos salariais dos sindicalizados”.

Embora reconhecessem os entraves postos por estas empresas à prática sindical no *lócus* do trabalho, 81% dos trabalhadores e 7/9 dos diretores acreditavam que “o sindicato é a *ponte* entre a empresa e o empregado, por isso deve atuar *para que ninguém saia no prejuízo*”. Neste sentido, o mesmo número de diretores sugeriu que a negociação entre sindicato e empresa fosse direta e sem interferência do governo, ainda que dois diretores considerassem conveniente a existência de uma

lei específica para estabelecer os limites dentro dos quais “trabalhadores e patrões possam decidir seus conflitos”.

Importante notar, aqui, que o predomínio da livre negociação sobre a negociação legalmente dirigida não anula na gestão investigada (2005-2008) o apego à norma legal como reforço à legitimidade e à aceitação por parte da empresa e dos próprios trabalhadores. Levando em conta a permanência de tais traços é que procurei averiguar, de um lado, a postura e as prioridades definidas pelos diretores (e pelos trabalhadores) em uma negociação com as empresas; e, de outro, as opiniões sobre o direito de greve e a possibilidade de utilização desse instrumento.

Quanto ao posicionamento adotado na mesa de negociação prevaleceu entre os diretores, correspondendo às respostas de 6/9, uma posição mais flexível e aberta, ainda que três deles optassem por um comportamento marcadamente defensivo e cauteloso. Mesmo posicionamento e percentual dos trabalhadores quanto à forma de comportamento em uma negociação. A única diferença foi o percentual de 12% dos trabalhadores, que optaram por certo grau de conflituosidade, ao defenderem uma atitude de rigidez na negociação.

Indagados, também, sobre as prioridades a serem discutidas coletivamente com os representantes das empresas, os quatro itens mais abordados tanto pelos nove diretores sindicais quanto pelos 143 trabalhadores foram: “reposição integral das perdas”; “participação nos lucros”; “manutenção das cláusulas e benefícios vigentes” e “garantia de emprego”. Assuntos que denotam o caráter defensivo (embora legítimo) frente às transformações ocorridas após a privatização e que, a rigor, integram convencionalmente a pauta regular de negociação com as empresas.

Entre os diretores não foram abordados como temas prioritários: melhorias na cesta básica e no plano de saúde, auxílio educação, creche, diminuição da jornada de trabalho, segurança no trabalho, estabilidade para doença, produtividade e garantia de emprego. E cláusulas, insistentemente requeridas pelos empresários nas negociações, como “banco de horas” e contratação de mão de obra temporária, sequer foram listadas pelos dirigentes.

Por sua vez, os trabalhadores em geral lutavam pela inclusão dos temas abandonados pelos diretores: melhoria da cesta básica e do tíquete refeição, melhoria do plano de saúde (cobertura de exames médicos e tratamento odontológico), jornada de trabalho de 30h semanais para os tele atendedentes, auxílio educação e segurança do trabalhador acidentado.

Reivindicação comum das dezenas de mulheres, que protagonizaram as assembleias das empresas de *callcenter* em 2008, e que tentavam inserir no espaço público das assembleias as demandas experimentadas no ambiente da vida. Desacreditadas pelo argumento de que “isso tudo a empresa nem vai querer conversar”, insistiam repetidas vezes pela inserção da fala no registro público e oficial das pautas de negociação. É nesse ponto que se constitui a terceira dimensão da representação política: “a representação de preferências formuladas autonomamente num processo dialógico e compartilhado sobre a própria situação no mundo” (MIGUEL, 2003, p. 134).

Isto significa que a existência de um espaço público é fundamental para a efervescência de demandas, mas ele sozinho é insuficiente se o representante controlar a formulação de preferências, evitando o debate e cerceando vozes que destoam do habitual. Dimensão que movimenta, como bem assinalou Miguel (2003), a representação política para o exercício de uma cidadania ativa. Mas, no entendimento da maioria dos diretores, as prerrogativas econômicas se superpõem no espaço negocial porque os quesitos sociais, em condição secundária, denotam possibilidades restritas de aceitação por parte das empresas:

A gente até fala sobre isso porque o trabalhador insiste, mas a gente sabe de antemão que é muito difícil emplacar essas necessidades com a empresa. (Diretor sindical respondente do questionário aplicado em 2008).

Hoje tá muito difícil, é melhor nem falar do assunto porque a gente já sabe que nada vai rolar aí. (Diretor sindical respondente do questionário aplicado em 2008).

E porque, segundo sete dos nove diretores sindicais (e 101 dos 143 trabalhadores), “com as empresas estatais era muito mais fácil negociar”. O argumento parece confirmar a observação de Dahl (1991, p. 145) de que “as crenças sobre eficácia podem ser influenciadas não só pela *performance*, mas também pelos êxitos ou fracassos percebidos em outras situações”.

Neste caso, em particular, como os diretores da gestão 2005-2008 percebiam o contexto da estatização como naturalmente “facilitador” das negociações e dos resultados (positivos) dos acordos coletivos de trabalho das décadas de 1980 e 1990, eles não acreditavam na eficácia de tais reivindicações no novo contexto. Convicção que os fez evitar, previamente, a discussão.

Curioso, entretanto, é verificar que oito dos nove diretores integrantes da pesquisa assinalaram, na questão seguinte, que tais resultados decorreram “de uma conquista dos trabalhadores e do movimento sindical que, juntos, lutaram pela melhoria das condições de vida e de trabalho”. O que, em essência, contradiz a justificativa anterior de que o cenário estatal, por si só, traz vantagens às negociações coletivas. Convém salientar que, para 106 dos 143 trabalhadores, os benefícios obtidos nos acordos coletivos de trabalho também resultaram da luta coletiva, ainda que 20% do número total de entrevistados indicassem os bons resultados como uma concessão das empresas.

Pelas mesmas razões, 74% dos trabalhadores acreditavam que, em 2008, “o sindicato perdeu o poder que tinha na época das estatais [porque] a categoria não tinha medo de fazer greve e não corria risco de perder o emprego”. Afirmativa que, por sua vez, dividiu a diretoria do sindicato: metade concordou com a frase e metade discordou dela.

Mas a mesma lógica majoritária que sustentou a relação entre *eficácia* e *contexto* nas respostas anteriores, não se mantém unívoca para a análise da conjuntura de 2008. Instados a manifestar opinião sobre a frase “Em momentos de crise, como agora, é praticamente impossível negociar ganhos reais e participação nos lucros das empresas”, os dois grupos – diretores e trabalhadores – se dividiram, embora com ligeira vantagem em cada um para as opções discordantes do enunciado.

A maioria entre os diretores (5/9) e entre os trabalhadores (60%) discordou, argumentando que, para tal, era preciso ter firmeza e pressão sindical. E aproximadamente quatro dos nove diretores e 38% dos trabalhadores concordaram, sustentando a necessidade de se preservar, em primeiro lugar, o emprego.

À esta última afirmativa, procurei confrontar a (esperada) defesa dos direitos adquiridos diante do problema do desemprego, questionando a ambos os grupos: “Vale a pena sacrificar alguns direitos adquiridos em acordos coletivos em favor do nível de emprego? Ou é preferível experimentar situações de desemprego, mas nunca sacrificar as vantagens obtidas?”.

As respostas expuseram uma acentuada divisão entre a tendência de trocar direitos por emprego, quase majoritária entre os diretores (4/9) dentro de um setor que apresenta problemas muito mais contundentes de subemprego e terceirização; e a manutenção prioritária das vantagens conquistadas com a penalização do

emprego, para pouco menos da metade entre os trabalhadores (46%). Os diretores acreditavam que, ao serem ameaçados pelas empresas com a redução dos postos de trabalho, a única saída era negociar a diminuição de “alguns encargos” para garantir a colocação do empregado. Argumento defendido também por 45% dos trabalhadores.

Mas, como essa também não é uma questão hegemônica dentro do movimento sindical, três dos nove dirigentes defenderam a negociação do (des)emprego com cada empresa, argumentando que “situações de desemprego sempre existiram e que o sindicato não pode abrir mão do conquistado, em nome de algo que nem os próprios empresários sabem que não podem garantir”.

E o que pensavam dirigentes sindicais e trabalhadores do setor de telecomunicações, integrantes da pesquisa, sobre o direito de greve e a possibilidade de sua utilização em momentos de negociação?

Todos os diretores e 90% dos trabalhadores defenderam a legislação vigente em 2008, restritiva, cabendo ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) julgar a legalidade. Traduzindo o discurso para a prática sindical, todos os nove diretores e 93% dos trabalhadores ouvidos se posicionaram favoráveis à greve como o “último” recurso da ação sindical. Com a ressalva de que, para os diretores, prevaleceu a máxima: “melhor nem utilizar, porque nem o trabalhador aguenta mais”. E para a maioria dos empregados do teleatendimento (62%), “aqui só com greve para conseguir alguma coisa”.

A crença na legalidade, ou como definiu Weber (1987, p. 23), “a submissão a estatutos estabelecidos pelo procedimento habitual e formalmente correto” é um traço muito forte entre os diretores do SINTTEL-PR. Quase a esmagadora maioria nega a eficácia da pressão de massa para arrancar conquistas das empresas. Na concepção de cinco dos nove diretores e de 82% dos trabalhadores, a tática mais adequada para a assinatura de acordos vantajosos para os telefônicos seria, então, a via indireta, na qual a categoria estaria “conscientemente preparada” para apoiar a posição dos dirigentes na mesa de negociação.

Muito embora os diretores admitissem não saber *como* viabilizar tal proposta, estes dados parecem delinear uma tendência de cunho pragmático por parte dos diretores do SINTTEL-PR, ou seja, o mais importante instrumento para a garantia dos “resultados” é certamente a negociação. Somente por meio dela se pode levar adiante, e de forma “consciente”, as outras reivindicações. Sendo assim,

o direito de greve não se constitui, para a maioria dos diretores, em recurso tão fundamental para a realização de suas ações.

Diferentemente de parte dos trabalhadores, em particular dos *callcenters* e das chamadas “empreiteiras” (empresas terceirizadas do segmento de instalação e manutenção de redes), para os quais a greve se tornou a única via possível para que fossem ouvidos pelas empresas e pelo próprio sindicato. Mas, além da greve, as transformações introduzidas na produção, na organização do trabalho e do mercado das telecomunicações a partir dos anos 1990 também foram objeto de questionamento aos diretores e trabalhadores. Temáticas que formam a tessitura do subtópico a seguir e que permitem considerações sobre as respostas obtidas e seus efeitos decorrentes.

4.4.3 Reestruturação produtiva, reorganização do trabalho e e (des)regulação do mercado

Fenômenos contemporâneos como a reestruturação produtiva, a reorganização do trabalho e a (des)regulação do mercado estabeleceram novos parâmetros espaço-temporais, a partir das possibilidades de transferência de bens, serviços e informações e, no caso das telecomunicações, da intensiva utilização das tecnologias de base microeletrônica no conhecimento agregado e nas técnicas digitais.

Pelo caráter sistêmico, pela organicidade e pela interatividade que comportam, tais mudanças avançaram na direção de formas de relacionamento novas – alianças, parcerias, terceirização, quarteirização, subcontratações – com os trabalhadores, os clientes, os fornecedores e a comunidade em geral. São estas condições, pois, que circunscrevem os debates entre o capital e o trabalho, historicamente mediados pelo movimento sindical, e que fecham, aqui, as considerações a respeito de como os dirigentes do SINTTEL-PR e os trabalhadores das empresas de telecomunicações do Paraná que participaram da pesquisa perceberam e dimensionaram as ameaças e/ou oportunidades deste contexto socioeconômico e jurídico-político, traduzindo-as em ideias e ações práticas.

Instigados a opinar sobre alguns dos elementos que compõem este processo – “globalização”, programas de organização do trabalho, terceirização – os

entrevistados evidenciaram percepções próximas e distantes em relação aos temas propostos.

A respeito da “globalização”, por exemplo, houve divisão de opiniões. Entre os nove diretores, quatro perceberam o fenômeno como algo “irreversível” e “necessário, da própria evolução do mundo”, embora o sindicato pudesse “contribuir para a diminuição dos seus efeitos perversos”; três apresentaram uma visão negativa do processo, ressaltando o desemprego como o pior dos efeitos; e dois identificaram na “globalização” mais benefícios (empregos) do que prejuízos aos trabalhadores. Posição que parece resultar da absorção de um discurso oficialmente hegemônico sobre as vantagens da “abertura de mercado” para o país.

Entre os trabalhadores, os posicionamentos oscilaram igualmente na mesma ordem de alternativas mostradas nas respostas dos diretores, com maior ênfase para a irreversibilidade do fenômeno (48%) e os prejuízos para o emprego (39%) e com um percentual reduzido dos que assinalaram os “benefícios” da globalização (10%).

Em qualquer um dos grupos de respostas, no entanto, o que ficou patente foi a crença na inevitabilidade de um processo cuja existência parece reduzir de tal modo as opções de ação, que a unanimidade dos diretores sindicais e 123 dos 143 trabalhadores ouvidos na pesquisa encontraram “boas razões” para o que elegeram fazer, ou seja, “contribuir junto com as empresas para administrar ou diminuir seus efeitos”. De alguma forma, em circunstâncias como estas, observou Giddens (1989, p. 146),

em que os fatos confrontam os atores, os faz ignorar a sua produção por meio da ação humana (...) e eles sentem que não são capazes de fazer outra coisa que se sujeitem às tendências em questão sejam elas quais forem, dados os motivos ou as metas que lhes inspiram a ação.

Por esta mesma perspectiva, 109 dos 143 trabalhadores concordaram (e apenas 22 discordaram; e 10 consideraram a questão irrelevante) que a terceirização “é um fenômeno crucial para o sindicato”, mas que, dada a sua complexidade (e irreversibilidade), “eles ainda não estão preparados para tratar deste assunto”. Entre os nove diretores, cinco concordaram e quatro discordaram, afirmando que “o sindicato já consegue tratar do tema”.

Quanto às formas de organização do trabalho, as respostas indicaram que, para sete dos nove diretores e 64% dos trabalhadores ouvidos, o objetivo não é

outro senão a exploração do trabalhador, “exigindo mais e pagando menos”. Importante destacar, também, outros dois grupos de respondentes: um diretor e 13% de trabalhadores que não viram neste procedimento nenhuma importância para a luta dos trabalhadores; e os 16% de respostas do conjunto de trabalhadores das telecomunicações, que perceberam uma oportunidade para “melhorar as condições de trabalho e de negociação para a categoria obter significativas conquistas”, como expressou um trabalhador da telefonia fixa: “Olha, eu sei que reduz muito o emprego, mas o programa qualificou como oportunidade para o conhecimento interno”.

Embora a resposta reconheça a natureza “enxuta” da reorganização empresarial, o trabalhador a considerou “tolerável” na medida em que proporciona “ganhos” à força de trabalho. Segundo este raciocínio, trata-se de um programa cuja melhoria contínua da qualidade dos serviços é vista como interesse comum entre capital e trabalho, numa espécie de “cooperação consentida, um comprometimento com as metas da empresa, uma convergência de interesses no próprio processo de trabalho, diante do caráter ‘inexorável’ da nova ordem competitiva” (CARDOSO, 1999, p. 108).

Praticamente, na mesma linha dos que acreditavam que “a empresa indo bem, o trabalhador vai bem”. Esta concepção, ligeiramente majoritária entre os dirigentes do SINTTEL-PR (5/9) e entre os trabalhadores entrevistados (52%), parece resultar no compromisso de ambos os grupos com os objetivos da produção determinados pelo empregador. Ainda que não se possa desprezar, em hipótese alguma, a outra metade desses dois grupos que discordou da relação mecânica e proporcionalmente equilibrada entre os ganhos do capital e do trabalho.

Nestes termos, os problemas enfrentados com a privatização dos serviços de telecomunicações – desemprego, precarização do trabalho, declínio da renda – originaram-se, pelo grau de importância dado pelos oito dos nove diretores sindicais que responderam ao questionamento: do “modelo de desenvolvimento adotado pelo governo” (5/8); da “evolução tecnológica do final do século passado em diante” (2/8); e da “incapacidade dos trabalhadores se adaptarem aos novos tempos” (1/8).

Do lado dos trabalhadores, os aspectos salientados foram pelo grau de relevância: “da omissão do governo” (27%); “do modelo de desenvolvimento” (18%); e com os mesmos percentuais de 15% “a evolução tecnológica” e “a falta de preparo dos dirigentes sindicais para lidarem com esses problemas”.

Uma análise comparativa entre os elementos explicativos dos diretores e dos trabalhadores permite perceber que, aos primeiros, tratava-se de um conjunto de problemas macroeconômicos (desenvolvimento e tecnologia) aliados aos aspectos individuais (característicos dos trabalhadores e da responsabilidade deles). E da parte dos trabalhadores, as alternativas foram por caminhos próximos (variáveis macroeconômicas) e diferenciados (papel omissso do estado e dificuldade sindical para enfrentar os desafios diante das empresas).

Em decorrência do quadro até agora analisado, 80% dos trabalhadores e seis dos nove diretores classificaram o SINTTEL-PR como uma instituição sindical *em crise de representatividade*. Aos três diretores de Curitiba, que não concordaram com o diagnóstico, o sindicato cresceu em número de empresas com acordos coletivos de trabalho no ano de 2008, ampliando a base de representação legal em 10%. A estes diretores, o que faltava era o “reconhecimento do trabalhador pelas conquistas realizadas”.

As principais razões evidenciadas pelos seis diretores, que admitiram a existência da crise, consagravam mais uma vez as divergências de posicionamento no interior do grupo. Enquanto as duas opções mais votadas indicaram a tendência (já abordada nos subtópicos anteriores) de metade dos dirigentes buscar em fatores exógenos (ainda que legítimos) – “privatização” e “política neoliberal” – o motivo do enfraquecimento institucional e político do sindicato; a outra metade atribuiu as causas da crise a elementos endógenos ao contexto sindical – perda de dinamismo do grupo de dirigentes e desinteresse da categoria. Importante registrar que dois diretores apontaram, ainda, a fragmentação profissional e a ampliação da base como “causas” a serem consideradas neste processo.

Percepções que coincidem, em parte, com as manifestadas pelos trabalhadores. Do universo pesquisado, as respostas apontaram dois atores sindicais como fatores explicativos para a crise: os “dirigentes” (39%) e “a categoria” (25%). Mas houve também um percentual menor (18%) que creditou ao contexto geral – privatização, reestruturação produtiva e organizacional, e política neoliberal – os elementos desarticuladores da representatividade do SINTTEL-PR.

De qualquer modo, diretores e trabalhadores que perceberam o ano de 2008 majoritariamente como ameaça (crise), ao serem questionados a respeito das ações prioritárias para o fortalecimento do sindicato junto da base, assinalaram três opções fundamentais. Para os diretores, pela ordem de importância: “realizar assembleias

nos locais de trabalho”; “organizar a categoria nos locais de trabalho”; e “firmar acordos coletivos com ganhos reais”. Convém destacar que as ações de cunho assistencial apareceram em quarto lugar, intermediadas pela possibilidade de formar comissões de trabalhadores para acompanhar as negociações de trabalho. Esta última uma reivindicação de grande parte dos trabalhadores ouvidos na pesquisa.

Em relação aos trabalhadores, as ações prioritárias para ampliar a adesão da base ao sindicato estiveram voltadas em sua grande maioria para o fortalecimento dos laços sindicais no *lócus* do trabalho. Desse modo, pelo grau de relevância foram elencados: acordos coletivos com ganhos reais e organização da categoria nos locais de trabalho; e, na sequência (mas em menor número), convênios educacionais e rede de serviços.

Resultado que enfatiza, de um lado, o próprio anseio dos trabalhadores pelo estabelecimento de relações sindicais diretas com a presença de dirigentes nas empresas (ação igualmente defendida por uma parcela pequena de diretores); e, por outro, a tendência, em 2008, de secundarização da política assistencial tanto aos trabalhadores quanto aos dirigentes.

Resultado que também visualiza uma divisão, no interior do SINTTEL-PR, entre diretores mais inclinados a uma espécie de representação “controlada” das preferências/reivindicações dos trabalhadores das empresas de telecomunicações expressas nas pautas e voltada à comunicação indireta (maioria); e diretores mais inclinados às políticas sindicais de base (minoria).

Posicionamentos que, na realidade específica do sindicato, conviveram e se acomodaram no decurso daquele ano, revelando tensões intrasindicais constantes, em especial (e com pressão mais alta) na base de representação dos segmentos de teleatendimento e das empresas terceirizadas. Esse modo de convivência adaptativa se expressou ainda no ano de 2008 na crença existente entre oito dos nove diretores de que “os conflitos políticos normalmente produzem prejuízo para a coletividade e de que, na visão de sete dos nove diretores, a melhor sociedade é aquela em que cada um sabe o seu lugar”.

Mas não nos apressemos a considerar que tais pontos de vista fossem exclusividade da maioria dos dirigentes sindicais. Pelo contrário: 73% dos trabalhadores pesquisados compartilharam da mesma ideia sobre os conflitos e 60% deles concordaram que a sociedade melhor é aquela em que cada indivíduo conhece o próprio lugar.

Indícios de posicionamento conservador e defensivo que nem sempre se mostraram tão claramente, pois ao opinarem sobre a ação sindical mais adequada às lideranças do sindicato, sete dos nove diretores e 65% dos trabalhadores se declararam enfaticamente favoráveis a um tipo de comportamento ofensivamente paradoxal ao que foi dito até aqui, discordando, por exemplo, da afirmativa de que “um verdadeiro líder sindical sabe que contra a maré não se pode remar”.

Essa postura dos diretores, todavia, parece se inserir na percepção de que, ao se interessarem pela defesa do emprego e do salário do trabalhador e, conseqüentemente, pela saúde financeira das empresas isto não significa ser defensivo em relação a elas, mas apenas não buscar ações tidas como “radicais”. Alguns depoimentos, como o transcrito a seguir, são ilustrativos a respeito desta aparente contradição entre discurso e prática:

Não existe empregado se não tiver empresa, e não existe empresa sem empregado. Então, você tem os dois e a gente não pode ser radical, ao ponto de exigir das empresas tudo e ela falir (...). A gente sempre procura e o nosso discurso é sempre assim: ‘de acordo com a possibilidade das empresas’. A gente não pode matar o emprego. E o emprego é mais importante que o salário. A gente procura ser consciente com o que a empresa pode dar, sem ela quebrar. *Pra nós, interessa os dois, interessa que a empresa cresça porque, aos poucos, a gente vai crescendo também. Isso não é se defender da empresa, é saber como fazer as coisas...* (Diretor sindical respondente do questionário aplicado em 2008).

Neste sentido, no exercício do cargo o dirigente deve apresentar, para mais da metade dos diretores do sindicato, certas qualidades pessoais (na ordem citada) – atitude, confiança, espírito de grupo, poder de comunicação, experiência sindical, responsabilidade, visão estratégica – que se tornam mais importantes que as “aptidões técnicas”. Estas, embora relevantes, podem – no entendimento da ampla maioria (8/9) – ser desenvolvidas com a prática sindical:

Ser líder sindical é uma *opção por caridade* (...), é um dom (...), é um fim social (...), é poder fazer algo pelas pessoas que precisam de atenção (...), é amparar os necessitados, porque tem muita gente necessitada de orientação em *direitos*, em *assistência social*. (Diretor sindical respondente do questionário aplicado em 2008; grifos meus).

Por sua vez, os trabalhadores igualmente expuseram características ideais à função do diretor sindical com destaque isolado para o fator *atitude*. Agregaram a este conjunto, pelo grau de importância, poder de comunicação, conhecimento

técnico, competência administrativa, habilidade política e honestidade. Qualidades que, segundo 75% dos trabalhadores, denotam foco e identidade profissional àqueles que se dispõem ao exercício da representação.

Porque cabe a ele [dirigente sindical] a representação formal do trabalhador e ele é reconhecido legalmente para esse fim. (Trabalhador respondente do questionário aplicado em 2008).

Porque representação impõe respeito, segurança e preparo. (Trabalhador respondente do questionário aplicado em 2008).

Porque demanda capacidade para administrar e competência técnica para agir e se comunicar com a categoria. É isso que marca presença com o trabalhador. (Trabalhador respondente do questionário aplicado em 2008).

Características que colocaram frente a frente ideias, crenças e expectativas políticas de diretores e trabalhadores do SINTTEL-PR. E que revelaram situações de aproximação, distanciamento e oposição ao longo do ano de 2008.

Diante do exposto, se chega, até aqui, com uma questão inescapável: sob que lógica de organização e movimento sindical trilharam os diretores e os trabalhadores do SINTTEL-PR no final da primeira década de privatização dos serviços de telefonia no país?

Em primeiro lugar é preciso salientar que, como as análises anteriores delinearam, a ação dos dirigentes sindicais explicitou-se no embate político entre dois grupos – distintos quanto à preocupação e à formalização das estratégias sindicais – e entre vontades em conflito.

Essas diferenças se relacionaram com o tratamento dado pelo núcleo dirigente central (presidente, tesoureiro e secretário geral) às reivindicações da categoria, às decisões centralizadas, às formas de negociação e à política financeira. Mesmo assim, ambos os grupos caminharam em sentidos relativamente opostos, mas convergentes, pois tanto um quanto outro buscaram a ampliação das atividades assistenciais como modo de satisfazer as reivindicações dos já associados. Este aspecto, emblemático da filosofia do SINTTEL-PR construída ao longo da primeira década de privatização (1998-2008), era tido como imprescindível para expandir a filiação, ainda que para alguns isto significasse um anacronismo.

Em segundo lugar, como poucas vezes a questão política foi vinculada à ação administrativa e o perfil médio dos diretores os aproximava mais de questões

dessa ordem, o gerenciamento do sindicato foi realizado como prioridade e as estratégias voltadas aos trabalhadores, ainda pouco definidas, estiveram descoladas dos anseios da categoria. Os dados analisados detectaram que os diretores encontraram dificuldades para atuar no âmbito intersindical e dentro da base, e apresentaram lacunas no campo sindical devido à desinformação no campo contextual.

A maioria dos diretores percebeu a interferência do ambiente socioeconômico dentro do sindicato, a partir do momento em que ocorreu a redução do nível de emprego, produzindo consequências na redução do número de associados e da receita, e na extrema fragmentação da categoria, diluída em inúmeras ocupações profissionais com demandas específicas de atendimento. Situação que, aos olhos da quase totalidade dos diretores, implicou acomodação à nova realidade imposta com a opção por alargar a representação da base nas fronteiras dos serviços da construção civil. E ali o choque intersindical foi inevitável.

E, em terceiro lugar, prevaleceu um sistema de crenças, princípios e valores que forneceu orientação subjetiva à política. Entre estas, a crença na legitimidade da estrutura sindical vigente que explicava, em certa medida, a defesa da contribuição sindical como importante recurso ao fortalecimento institucional e político do sindicato, e da manutenção da Justiça do Trabalho como árbitro dos impasses entre trabalhadores e empregadores.

Também foi ilustrativa a crença de que a relação política adequada entre os dirigentes sindicais e a própria base de representação estava fundada na hierarquia e na verticalidade. Neste caso, dificilmente o estatuto colegiado e um regime caracterizado pela participação e pela descentralização seriam bem-sucedidos ali. Por essa razão, optaram em 2004 pela mudança estatutária redefinindo o sistema organizativo e político-sindical na direção do presidencialismo.

Essencial, neste novo cenário, que dirigentes e trabalhadores da base acreditassem na eficácia do sindicato na resolução dos problemas que afligiam o setor. Mas, quando as experiências eram afetadas pela *performance* da instituição, o ceticismo e a desconfiança acabavam substituindo sentimentos favoráveis à execução das ações. Não por acaso, o nó górdio para os sindicalistas foi, particularmente no ano de 2008, estabelecer confiança mútua com os trabalhadores. A ausência da confiança tanto implica a impossibilidade de institucionalização do conflito, quanto reforça nos dois grupos – diretores e trabalhadores – o sentimento

de que “todo conflito é nocivo à ordem” e que, portanto, deve ser evitado a todo custo.

Nestes termos, a contestação dos trabalhadores (ainda que nos limites da institucionalidade) foi entendida como dissenso e quem as suscitava era visto como “inconsequente e irresponsável”. Desse modo, ao serem colocados diante de situações de questionamento pelos trabalhadores nas assembleias de pauta e de deliberação de acordos coletivos de trabalho, os diretores tendiam a ignorar opiniões contrárias e tomar decisões baseadas na autoridade de quem gozava da representação legal, como o presidente. Para o alcance da agenda sindical proposta previamente pela secretaria do sindicato, costumavam estender o limite das regras já definidas até que se estabelecessem novas formas de conduta e resultados.

De acordo com os dados coletados, foi possível verificar o surgimento de uma tendência à adoção de soluções pragmáticas na condução dos assuntos políticos, em substituição a uma orientação claramente ideológica. Este comportamento evidenciou-se em questões historicamente controversas, como a natureza positiva ou negativa do sistema capitalista, na flexibilização das leis trabalhistas, no poder dos sindicatos, na globalização, na reestruturação produtiva, na (difícil) representação dos subempregados e desempregados, entre outras.

A partir da privatização, o pragmatismo, considerado anteriormente como algo negativo, passou a ser encarado como uma estratégia de atuação bastante eficiente e “adequada aos novos tempos”. Não raras vezes, os diretores da gestão 2005-2008 afirmaram que o problema do sindicato era o seu envolvimento com política, pois “o que o trabalhador quer é ganho salarial”.

De fato, essa opinião era compartilhada por, pelo menos, dois terços dos trabalhadores participantes da pesquisa em virtude da depreciação salarial e da perda ou inexistência de direitos sociais. Mas a maioria dos diretores se via menos como porta-voz eloquente das causas populares e mais como “negociador competente dos interesses da base”. Embora, aos olhos de grande parte dos trabalhadores, os “interesses da base” estivessem pouco contemplados nas negociações coletivas de trabalho em termos de ganhos reais (em regra, inferiores aos índices oficiais de reajuste), e para romper a rigidez empresarial fosse necessário aliar competência e atitude sindical.

Outra particularidade percebida entre os diretores que encerraram a última gestão da primeira década de privatização do SINTTEL-PR, diz respeito à

permanência de um padrão de comportamento político orientado por crenças que dificultavam uma atuação mais voltada para o confronto, conforme desejavam em graus diferentes (que iam da mobilização da categoria nos locais de trabalho à deflagração de greves) os trabalhadores dos segmentos de telefonia fixa, móvel, de transmissão de dados, do teleatendimento e dos serviços de manutenção e instalação de redes.

Predominava entre os diretores a ideia de sujeição natural do trabalho às regras do capital e, portanto, dos sindicalistas em relação aos empresários:

Não cabe mais o conflito entre o capital e o trabalho, porque o capital é muito mais poderoso, aliás sempre foi, ele atropela o trabalho, né, e ele faz à sua maneira, quer o trabalho queira ou não. E outra coisa, ele precisa ser ágil. Por isso que eu digo, nós podemos até discutir os projetos com eles, desde que nós não comecemos a criar problemas que retardem esses projetos, porque ele precisa de um resultado rápido, ele não pode ficar demorando para ter uma resposta (...) porque, senão, o cara vai abandonar a minha parceria e fazer do jeito dele. (Diretor sindical respondente do questionário aplicado em 2008).

Por esta perspectiva, o sindicato e os trabalhadores (cuja grande maioria defendeu a atuação conjunta entre sindicato e empresas para amenizar os efeitos negativos do desemprego) precisavam “negociar” com o capital para sustentar uma relação que não criasse problemas às empresas, sob pena deles mesmos serem as vítimas do processo. Pela mesma linha de raciocínio, mais da metade dos diretores e trabalhadores concordou que “a empresa indo bem, o trabalhador vai bem”.

Tudo isso sugere que, para aqueles atores circunscritos no ambiente histórico-social do setor de telecomunicações do Paraná no ano de 2008, capital e trabalho eram tomados como agentes com recursos equivalentes de poder, embora, como mostrou Polanyi (1980), a ideia de equilíbrio que embasa as trocas entre mercadorias não possa ser aplicada no mercado de força de trabalho, porque carrega o seu proprietário com ela. Relação que, na origem, torna o processo de trabalho conflitivo à medida que capital e trabalho dispõem de recursos muito distintos.

Se este processo refletiu, durante o período, uma diminuição do nível de conflituosidade com os empresários e uma ação direcionada às práticas negociais, que expressavam uma tentativa de conciliação entre capital e trabalho por parte dos dirigentes sindicais; da parte dos trabalhadores, evidenciou uma tendência de afastamento e de gerar situações de confronto e/ou oposição que indicaram certo

descompasso entre forma, conteúdo e prática adotados pelos diretores e as experiências, resultados e expectativas dos trabalhadores diante da realidade que vivenciavam em 2008.

De todo modo, o encontro das transformações socioeconômicas e jurídico-políticas da primeira década de privatização com o SINTTEL-PR, ao mesmo tempo em que colocou diretores e trabalhadores diante de um contexto relativamente novo (terceirização, novas tecnologias, flexibilização) também trouxe à tona dilemas relacionados à representação política.

Nesse ponto, duas observações são necessárias. Em primeiro lugar, que a representação política é compreendida aqui, a partir das considerações de Pitkin (1984), como um processo substantivo e institucionalizado da relação representados-representantes cujos interesses e decisões abrangem escolhas eletivas para os representantes, os quais são controlados pelos eleitores e devem exercer com responsabilidade (e autonomia) a função designada.

E em segundo lugar, que não se pode perder de vista que a tensão existente entre o ideal desejável ao êxito do sistema de representação (o normativo) e o que realmente é atingido (possível dentro dos limites) marca a relação entre as expectativas dos representados e os resultados alcançados pelos representantes. Elemento inerente ao processo, que tensiona constantemente a legitimação e a manutenção dos vínculos entre representados e representantes.

Então, vejamos, a partir do que já foi exposto nos capítulos anteriores. Na primeira década de privatização (1998-2008), o dilema entre o comprometimento com “relações de troca” sobre fins imediatos com forte inclinação aos melhoramentos relativos e o abandono das estratégias globais de mudança social abriram a possibilidade de questionamentos e manifestações de oposição dos trabalhadores a respeito das pautas restritas às cláusulas salariais.

A opção pelo alargamento da base de representação legal dos trabalhadores com o objetivo de fortalecer a organização em termos políticos e financeiros resultou em concorrência intersindical, crescimento de demandas não atendidas aos diversos segmentos, pressões por resultados economicamente mais significativos e impasses na Justiça do Trabalho.

O sindicato como organização e ator político não pode prescindir da estabilidade econômica. No entanto, quando a estabilidade é garantida, principalmente, pela via empresarial (cobrança de taxas negociais), a prática

(embora legalmente autorizada) compromete a confiança dos trabalhadores nas intenções e interesses ali representados pelos diretores.

A existência no SINTTEL-PR de um núcleo decisório não aberto à competição política e à visibilidade pública, com tendência a ser cada vez mais concentrado e fechado nos processos decisórios, ao mesmo tempo que “agilizava” (segundo o presidente do período) a tomada de decisões (muitas vezes antes das discussões com os empregados) foi diminuindo o comparecimento de trabalhadores às assembleias e criando um espaço extra sindical para manifestações de descontentamento e negociação direta com os representantes das empresas: as comissões de empregados.

Ao evitarem a “radicalização” dos representados e de suas demandas, adiando “o problema a resolver”, os diretores restringiram não só a participação dos trabalhadores, mas o próprio poder de pressão sobre os empresários no processo de negociações coletivas à medida que passaram a não dispor da mobilização das massas como instrumento de barganha para resultados mais exitosos.

Com isso, não se pode ignorar que houve um crescente questionamento das chamadas “práticas defensivistas”, desencadeadas pela ampliação das demandas não satisfeitas, levantando dúvidas quanto à capacidade política de os diretores do SINTTEL-PR responderem a tais pressões e o efeito ocasionado sobre a estruturação de crenças vinculadas à eficiência e à efetividade da política sindical.

Uma vez que a relação representados-representantes se fundamenta na representatividade, isto é, no comprometimento dos representantes com os interesses manifestados pelos representados, o seu fortalecimento parece se articular ao grau de confiança depositada pelos trabalhadores do setor de telecomunicações nos processos decisórios e nos sistemas de construção participativa sindicais. E como a confiança é gerada a partir de práticas aceitas legitimamente pelos atores sociais, a recorrente repetição de ações de desconfiança e não atendimento aos atores pode predispor a comportamentos marcados pelo ceticismo, alienação e indiferença.

Esse conjunto de experiências concretas e cumulativas, que foram se estabelecendo no curso de um período histórico de uma década (1998-2008), colocaram em dúvida o processo de **representação política** e a expectativa (positiva) de que uma determinada ação sindical, independentemente do contexto, pudesse solucionar problemas críticos.

Na visão da grande maioria dos trabalhadores participantes da pesquisa, isto significava dizer que o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná – SINTTEL – sofreu ao final da primeira década de privatização (2008) uma espécie de “crise de atitudes políticas comprometidas com os interesses dos empregados” no campo da ação sindical.

E isto, sem dúvida e nas circunstâncias vivenciadas naquele espaço-tempo, levaram 89% dos trabalhadores afirmarem que “a organização no local de trabalho é uma das principais estratégias para o futuro do sindicato”. Conforme uma delas expressou:

O sindicato é a melhor forma de representar os interesses do trabalhador junto das empresas. Se o sindicato realmente for representativo, sim. Caso o sindicato não o seja, é melhor a criação de um comitê de funcionários... (Trabalhadora do teleatendimento respondente do questionário aplicado em 2008; grifos meus).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS (OU O EPÍLOGO): POR UMA POLÍTICA DA REPRESENTAÇÃO?

Em nome de...

Passada uma década da privatização dos serviços de telecomunicações no país e dentro dos cinquenta anos de história do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado do Paraná, uma pergunta esteve permeando todo o desenvolvimento da pesquisa: até que ponto forma, conteúdo e prática do modelo de ação sindical adotado pelos dirigentes do SINTTEL-PR expressavam, ao final daquele período (2008), os anseios e interesses dos empregados dos diversos segmentos ali representados?

Questionamento baseado em um conjunto de evidências ainda inéditas na história do sindicato: ausência total de participantes em, pelo menos, metade das assembleias e redução acentuada no quadro de associados. Para a maioria dos diretores, aqueles fenômenos eram justificados pelo processo de privatização e pelos altos índices de desemprego que inibiam a ação coletiva do trabalhador. Na percepção daquelas lideranças, a intensidade das modificações nas relações de trabalho também contribuiu para a desconstrução da base assalariada do poder organizado dos sindicatos. Especialmente aos sindicatos com larga tradição de luta, como o SINTTEL-PR.

No ponto de vista da direção sindical, com a ampliação do espaço ocupado pelas empresas e a forte terceirização dos serviços de teleatendimento, instalação e manutenção de redes, o sindicato foi perdendo filiados e receita, configurando um processo de refluxo nos anos pós-privatização. Ainda que estes elementos sejam compatíveis (e são) com a realidade do setor, e possam dar conta de muitas situações, um componente parecia escapar daquelas reflexões: o sentido que o contexto e a ação sindical adquiriam para os trabalhadores, atores daqueles espaços, tempos e eventos, e cujos comportamentos permaneciam irremediavelmente ligados a estímulos externos e a disposições internas.

E isto significa dizer que a baixa filiação e o absenteísmo são reações (ou efeitos) a algo que merecia ser melhor investigado, justamente porque as reações podem ser muito distintas, dependendo da articulação institucional do sindicato (e dos dirigentes) com a base que representa e do modo como valores, vivências e

interesses práticos se reforçam mutuamente. E somente um conhecimento conjunto do novo contexto, da nova organização sindical (e de suas estratégias) e de como os trabalhadores percebiam e (re)agiam diante de tais mudanças poderia identificar com maior amplitude se não residia aí um esgarçamento dos vínculos entre os trabalhadores e o sindicato. Ao ponto de o trabalhador não se sentir representado de forma significativa por seus representantes.

Em decorrência disso, esse estudo buscou compreender, no marco da primeira década de privatização (1998-2008), a dinâmica da relação entre representados e representantes do SINTTEL-PR, abordando a problemática da representação política frente à emergência de novas configurações do setor e da atuação sindical.

Mas, como a relação entre representados e representantes é vista aqui como um processo de constituição de atores políticos que se desloca no tempo e no espaço, dificilmente poderia compreender tal dinâmica sem mergulhar antes na própria trama histórica de construção e desenvolvimento do setor e de seus atores. Diante de três cenários distintos, os atores sindicais – ora na condição de representado ora na condição de representante – foram bordando no tecido histórico das telecomunicações formas de representar a categoria.

Experiências históricas que formaram a classe (e a representação política), entre 1958 e 1959, sob o regime de concessão pública às empresas privadas quando, ao vestirem o figurino oficial da representação, se mostraram publicamente ao mundo do capital e do trabalho. Por meio da legislação que os reconheceu, se instrumentalizaram dos procedimentos existentes – duração dos mandatos, direitos e deveres das partes, finalidades e resultados – para negociação com a empresa. Mas foi também, daquele modo, que eles se reconheceram como agentes representativos de um coletivo de trabalhadores organizado chamado “Sindicato”.

Experiências históricas que moldaram a classe (e a representação política), entre 1959 e 1967, ainda sob o regime de concessão pública às empresas privadas quando o poder do sindicato era visto como poder de recusar certas condições de trabalho e de propor o respeito a normas mais aceitáveis de interação capital-trabalho. Na medida em que tais premissas se cristalizavam como valores chave da atuação sindical, se desenvolviam interesses na manutenção da organização e na difusão de lealdades organizativas. Interesses que, inevitavelmente, aceleravam a dinâmica de institucionalização do SINTTEL-PR, mas cujas consequências só

seriam sentidas em toda a sua plenitude no decorrer das décadas seguintes quando, enfim, o setor de telecomunicações no país conhecia a sua outra face técnico-político-administrativa: o sistema nacional.

Experiências históricas que atualizaram a classe (e a representação política), entre 1968 e 1998, duas vezes. Entre 1968 e 1987, quando um orgulho corporativo catalisado pela força histórica do próprio sindicato, justificavam as práticas assistenciais e imprimiam uma defesa responsável dos interesses dos trabalhadores, expandindo a rede de atendimentos e estendendo a representação do sindicato paranaense aos empregados das estatais e do interior. E entre 1987 e 1998, quando na reorganização administrativa e política de uma nova forma de sindicalismo a ênfase jurídica recaiu sobre o direito coletivo de trabalho, colocando lado a lado representados e representantes à frente de passeatas, abaixo assinados, movimentos e greves, entrelaçando a administração ao processo de ação sindical ao longo de linhas democráticas, como um movimento de classe.

Experiências históricas que remodelaram a classe (e a representação política), entre 1999 e 2008, quando a intervenção jurídico-política do Estado a favor do capital privado (nacional e internacional) e do mercado, desequilibrou o arranjo institucional predominante entre sindicatos, trabalhadores e empresas do Sistema TELEBRÁS, voltando à cena do país a gestão privatizada das empresas de telecomunicações. E com ela novos dilemas e impasses a atingir o mundo do trabalho telefônico e de suas representações de classe.

E, neste cenário, enquanto a difusão das tecnologias flexíveis forneceu os meios materiais necessários para justificar a descentralização da negociação coletiva, ao enfatizar as particularidades e o ritmo das mudanças; a ideologia neoliberal forneceu o instrumental teórico adequado para promover e justificar o combate dos direitos trabalhistas e da regulação estatal, sob o imperativo do mercado. E os dirigentes sindicais, aturdidos pelo avanço do capital sobre o trabalho, reatualizaram suas práticas.

As alterações verificadas, que não foram poucas, produziram tensões e conflitos com o modelo anterior. No interior do SINTTEL-PR, os processos socioeconômicos e jurídico-políticos funcionaram ora como inibidores (da sindicalização e da participação) ora como facilitadores da ação sindical (elevação dos associados e da arrecadação financeira), dependendo do modo como eram percebidos e reelaborados estes fenômenos. Mas como se procurou reconhecer

aqui, na dinâmica da relação histórica entre contexto e ação, a representação política engendrada nas conjunturas concretas e dentro de limites estruturais se explicitam no embate político, o qual, por sua vez, também se constitui em um campo de possibilidades e vontades em conflito.

Sob esta ótica, o exame histórico-político do sindicalismo do SINTTEL-PR mostrou que a tendência a uma postura mais ou menos conciliadora, mais ou menos combativa, mais ou menos legalista esteve intimamente vinculada tanto ao seu contexto quanto aos princípios orientadores das ações de suas lideranças.

Se a conjuntura dos movimentos coletivos de massa, entre o final dos anos 1970 e a primeira metade dos anos 1980, não influenciou a diretoria que comandava o sindicato naquele momento a alterar a rotina da entidade em busca de novas propostas. Se, no seio da ditadura militar, embora acoplados ao legalismo vigente, nem todas as regras eram rigorosamente seguidas e reproduzidas na organização. E, se, nos tempos da *Biqueira* – ainda que seus dirigentes acatassem as decisões congressuais da Central Única dos Trabalhadores – durante os doze anos de gestões consecutivas, os sindicalistas do SINTTEL-PR se constituíram em resistência aos pressupostos menos confrontacionistas da direção (por acreditarem na mudança pela via revolucionária) é porque, diante de tais circunstâncias, a decisão de permanecer como grupo de interesse ou assumir as conotações de um movimento social não estiveram limitadas às condições estruturais previamente dadas (embora estas fossem relevantes).

E por quê? Porque sempre estiveram embutidos ali – como esta pesquisa procurou evidenciar – sentidos, valores, princípios e representações que os atores estratégicos fizeram da realidade e de suas organizações institucionais.

Ora se, de 1999 a 2008, o sindicato perdeu (ganhou e perdeu novamente) filiados e receita, viu-se desafiado pelo aprofundamento da divisão entre empregados, subempregados e desempregados, e seus diretores já não se mostravam tão dispostos a canalizar o conflito nas empresas nem tampouco organizar a participação na sociedade, delineando, para boa parte da base, uma *crise de representatividade* é porque a atuação política não passa à margem da existência de fatores inerentes à sociedade na qual a organização e seus atores estão envolvidos. E porque os novos processos adquiriram para o sindicato (e os diretores) – como instituição e ator político – um outro *sentido*, uma outra *tática*, um outro *resultado*.

Sendo assim, a direção em que se moveu o sindicalismo do SINTTEL-PR a partir da privatização apresentou estreita aderência ao próprio contexto histórico, aos processos políticos, econômicos e culturais que os envolveram, e aos princípios e valores sustentados pelos dirigentes.

O comprometimento com “relações de troca” sobre fins imediatos – a dimensão temporal – a forte inclinação aos melhoramentos relativos e o abandono das estratégias globais de mudança social significaram, acima de tudo, a opção pela sobrevivência da organização e a institucionalização da representação. Ainda que o risco que se corria, pela adoção desta lógica, fosse o da reprodução de “identidades coletivas” fora do âmbito da entidade, como foi a criação da Associação dos Aposentados da Telepar (Astelpar), em 2000; e das Comissões de Empregados em Londrina, em 2006.

De modo geral, frente a uma conjuntura percebida como crítica, agressiva, irreversível e especialmente complexa, tem predominado uma postura defensiva e particularista. Posição que, segundo parte da diretoria entrevistada e que respondeu ao questionário aplicado na pesquisa, apenas agravava e perpetuava os dilemas específicos do novo contexto e àqueles próprios à questão sindical.

De qualquer maneira, para a maioria dos diretores executivos do SINTTEL-PR, o sindicato e a representação política se sustentavam e se legitimavam pela comprovada compatibilidade com as exigências das empresas e pela utilidade à categoria. Por isso, adquiria um duplo sentido: como meio de atingir fins limitados à defesa dos trabalhadores telefônicos da ação do mercado; e como atividade adequada aos objetivos da produtividade empresarial e ao desenvolvimento econômico.

Por esta via, o núcleo central do poder decisório (presidente, tesoureiro e secretário geral) procurava a máxima vantagem econômica que, na visão deles, era possível conseguir para o grupo representado por meio da ação no mercado, com baixa (ou nenhuma) perspectiva transformadora. Tarefa sindical concebida como execução de um dever (moral) prescrito. Esta representação do mundo do trabalho e do trabalhador sugere uma visão de sociedade marcada por uma dominação instituída, transmitida, não produzida, em que a origem do poder não se encontra na ordem social de seu exercício.

Os diretores pareciam incorporar, com isso, um *ethos* conservador acomodado ao *establishment*, atuando sob a influência (ou como resultado) da

divergência de interesses entre grupos de empregados no mercado de trabalho – trabalhadores qualificados e trabalhadores pouco qualificados e bastante vulneráveis ao desemprego – e da heterogeneidade crescente, cujas chances de realização de interesses comuns diminuían na mesma proporção em que o nível de descontentamento entre os membros da base aumentava.

Foi neste sentido que eles buscaram, de um lado, ampliar a representação pelo alto, ou seja, a partir das empresas para, em um segundo momento, referendar a adesão pela base; e, de outro, consolidar o sindicato como uma agência social, cujo substrato é a negociação. Não por acaso, a diretoria produziu ações que, dentro da concepção de força política predominante entre eles, procurava lutar politicamente fora do campo de conflito entre capital e trabalho, por não reconhecer aí a sua legitimidade. Os objetivos expostos eram a garantia do nível salarial dos trabalhadores e das “vantagens” já obtidas, sem o interesse pela “destruição do modo de produção capitalista” (como desejavam seus antecessores). Exatamente porque o sistema era visto como a razão da existência do próprio trabalho e do próprio sindicato.

Mas, mesmo assim, toda ação reivindicativa que criavam no plano econômico ou social não deixava de alterar e evidenciar as fissuras (e, porque não dizer, contradições) entre as racionalidades do capital e do trabalho. De qualquer forma, o modo fundamental pelo qual o sindicato pode atingir mais efetivamente os fins de unidade, de organização e de ação foi, para a maior parte dos dirigentes, desvinculando-se do “partidarismo político”, negociando para minimizar os “impactos” das mudanças e atuando sobre fatos consumados.

Essa tendência se consolidou independentemente da maior ou menor representatividade, da capacidade de mobilização ou de controle sobre a base, pois se coadunava, em essência, aos princípios de “paz social, legalidade e entendimento capital-trabalho” defendidos pela maioria dos diretores. Nestes termos, eles recortaram a prática como tentativa de domínio do ritmo, da profundidade e da direção de um sindicalismo, cuja dinâmica lhes parecia separada de um comando e exercida impreterivelmente sobre o imediato.

Os resultados desse tipo de movimento mostraram-se muito pouco animadores à grande maioria de trabalhadores ouvida na pesquisa, ausente das discussões e do calendário oficial das assembleias regulares. Principalmente porque os compromissos assumidos com a expansão assistencialista do atendimento e a

sustentação financeira da entidade – via contribuições (in)diretas das próprias empresas – acabaram incidindo sobre a margem de manobra do sindicato perante as próprias empresas, dissolvendo os desafios potenciais e redimensionando os objetivos gerais dentro da ótica do particular.

Isto significa que a questão sindical se situou como um problema específico que, se alterado em sua estrutura e formulação, poderia representar a pedra de toque de um anunciado declínio da entidade. Por isso, as possíveis modificações deviam obedecer ao objetivo de preservar um grau considerável de “proteção legal” sobre a vida do sindicato.

Para os dirigentes do SINTTEL-PR, participantes da pesquisa, o dilema consistia em que a situação não se apresentava como um campo adequado para enfrentar modificações íngremes, as quais acabariam por reforçar o isolamento do sindicato. E por que não?

Em primeiro lugar porque, entre os diretores investigados, não predominavam (embora existissem) orientações de confronto. Em segundo lugar, porque entendiam a relação capital-trabalho como uma possibilidade de “conciliação de interesses mútuos”, em que os trabalhadores encontravam as chances de se transformarem em *persona* do mercado, capaz de garantir não só a sobrevivência material, mas também a dignidade de trabalhador. Neste ponto, as ideias coincidiam com mais da metade dos trabalhadores ouvidos. Isto quer dizer que, a partir das respostas ao questionário aplicado pela pesquisa, detectou-se que, para a maioria dos diretores do SINTTEL-PR, a ação sindical era o limite da ação do trabalhador, particularizada no comportamento político dos dirigentes.

Neste caso, a CLT comparece numa posição dúbia: ora como obstáculo a ser vencido para a consolidação do empregado frente o empregador, ora como conquista a ser preservada para a manutenção dos direitos instituídos. Alguns pontos foram denunciados como importantes para uma reforma básica, especialmente aquilo que se acreditava chamar de “excesso de gastos com o trabalhador”. Reivindicaram, assim, “flexibilidade” para as empresas na crença de que tal política fosse desembaraçar a contratação da mão de obra trabalhadora.

O discurso, na verdade, apontava para uma espécie de “purificação” da legislação desde que isso não determinasse a eliminação da unicidade legal, da contribuição compulsória e da presença judicial dos órgãos governamentais para garantir o cumprimento dos direitos estabelecidos pela legislação trabalhista. O

estatuto presidencialista nos moldes ministeriais, por exemplo, apareceu como ponte necessária para que o sindicato pudesse exercer a função de defesa dos interesses de seus representados no mercado.

Pelas respostas existiu, certamente, a percepção da ausência de representatividade associada à existência das chamadas “contribuições compulsórias”, assim como a percepção por parte dos trabalhadores de que a sua extinção poderia dinamizar a atuação da diretoria, obrigada a criar estratégias sem a segurança dos “recursos naturais”. Os trabalhadores mostraram-se, inclusive, favoráveis a uma abolição gradual ou imediata da contribuição que viesse a instaurar a probabilidade de o sindicato buscar os próprios meios de (sobre)vivência, intensificando a atuação junto dos empregados nos locais de trabalho.

Tendência semelhante pode ser observada no que se referiu à capacidade do Ministério do Trabalho de reconhecer a legitimidade de um sindicato, definindo a quem cabia o direito de representação da base. Em qualquer um dos casos, porém, a forma institucional definida em lei não se apresentou como problemática à medida que prevaleceu mesmo uma visão dissociada entre estrutura e prática sindicais. No limite, os diretores do SINTTEL paranaense não se sentiram negativa ou positivamente afetados pelos dispositivos da estrutura sindical, embora se obrigassem a cumpri-los como parte da lógica política vivida na órbita das relações entre o capital e o trabalho no Brasil.

Até onde se pode notar, no ano que finalizou a primeira década de privatização e de gestão contínua do mesmo presidente (1999-2008), o empenho dos diretores se deu no sentido daquilo que Touraine (1971) definiu como uma “políticação apolítica”, isto é, de tratar em escala local, de problemas de interesse geral mas de tipo particular, esforçando-se por negociar em função das condições econômicas e das relações de força existentes.

Naquele contexto, houve uma distensão da representação política em virtude do *gap* entre as expectativas e demandas dos trabalhadores e a efetividade dos resultados alcançados nas negociações coletivas de trabalho. Além disso, a eleição e a convocação às assembleias gerais tornaram-se mecanismos permanentes de autorização formal ao representante para agir no lugar do outro (o trabalhador). A prestação de contas reduziu-se a reuniões esporádicas restritas a um público particular. A comunicação de mensagens políticas e sociais limitada a uma

periodicidade irregular. E as assembleias nos locais de trabalho e no sindicato observadas pelos olhos atentos de representantes das empresas.

Diante daquele quadro, grupos de trabalhadores manifestaram predisposição para agir pressionando pela decretação de greves, organização de abaixo assinados, de participação na organização de pautas e pela presença direta de diretores sindicais nas empresas. As manifestações – espontâneas e desarticuladas – atingiam uma dimensão maior no plano político da representação na medida em que envolviam, também, a ampliação do espaço de participação ativa no sindicato e exigiam uma relação de proximidade com os dirigentes da entidade. Evidenciando, ainda, que o problema da ação política do sindicato que os representavam não obedecia somente a uma necessidade material, econômica.

Em outras palavras, os acontecimentos de 2008 materializaram no descontentamento, na oposição, na ausência, no desinteresse, na indiferença e no confronto com os diretores sindicais o desejo que “indivíduos e grupos capazes de definir autonomamente seus interesses se vejam representados por agentes com os quais tenham identidade e capacidade de interlocução” (MIGUEL, 2011, p. 28).

Talvez estivesse aí o maior desafio e o maior dilema para o SINTTEL-PR naquele último ano, que encerrava a primeira década de (re)privatização dos serviços de telecomunicações (2008) e a última gestão do mesmo presidente desde 1999. E em que medida este não seria também o maior desafio e o maior dilema às organizações representativas de interesses coletivos em geral?

Entretanto, tudo isso ainda deixa em aberto uma pergunta: afinal, pode-se falar para aquele período de uma *crise no sentimento de estar representado* no Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná?

Para a grande maioria de trabalhadores que participou da pesquisa, a ideia de *crise* manifestava-se clara no sentido que percebiam o sindicato como órgão preferencial de representação dos interesses dos empregados, interagindo com a base e atuando na perspectiva dos representados.

E por se tratar de um processo dinâmico, multifacetado e complexo, a participação daqueles que são afetados pela política da representação necessita ser problematizada quando a vontade expressa um agir *em nome de...*

REFERÊNCIAS

ALEXANDER, Jeffrey. A importância dos clássicos. In: GIDDENS, Anthony; TURNER, Jonathan. **Teoria social hoje**. São Paulo: Editora UNESP, 1999. p. 23-89.

ALMEIDA, Ivana Cristina Lima de. **Adeus ao sindicato?** O sindicalismo diante das transformações no mundo do trabalho: o caso do setor de telecomunicações no Paraná. 2004. Dissertação (Mestrado) – PPGS/UFPR, Curitiba, 2004. 378 f.

_____. **Trabalho, trabalhadores e sindicatos:** um estudo sobre o sindicalismo brasileiro e os novos desafios impostos ao mundo do trabalho. Monografia. (Especialização em Ciência Política) – IBPEX, Curitiba, 2001. 198 f.

ALMEIDA, Márcio Wohlers de. **Reestruturação, internacionalização e mudanças institucionais das telecomunicações:** lições das experiências internacionais para o caso brasileiro. Tese (Doutoramento) – Instituto de Economia/Unicamp, Campinas, 1994.

ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. *La política de la privatización de las telecomunicaciones em Brasil*. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 21, n.2, t. 82, p. 43-61, abr.-jun. 2001.

_____. O sindicalismo brasileiro entre a conservação e a mudança. In: ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de; SORJ, Bernardo (orgs). **Sociedade e política no Brasil pós-64**. São Paulo: Brasiliense, 1983. p. 191-214.

_____. Tendências recentes da negociação coletiva no Brasil. **Dados**, v. 24, n. 2, 1981, p. 161-190.

_____. O sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas. **Debate & Crítica**, n. 6, 1975, p. 49-74.

ANATEL. Agência Nacional de Telecomunicações. **Relatório anual** – 2006. Disponível em: www.Anatel.gov.br Acesso em: 10 nov. 2018.

_____. **Relatório anual** – 2009. Disponível em: www.Anatel.gov.br Acesso em: 10 nov. 2018.

ANDER-EGG, Ezequiel. **Introducción a las técnicas de investigación social para trabajadores sociales**. 7. ed. Buenos Aires: Humanitas, 1978.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo. **Pós-neoliberalismo** – as políticas sociais e o estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996. p. 9-37.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1997.

_____. **O novo sindicalismo no Brasil**. Campinas: Pontes, 1995.

_____. **A rebeldia do Trabalho**. Confronto operário no ABC paulista: as greves de 1970/80. São Paulo, Ensaio/Campinas: Unicamp, 1988.

ANTUNES, Ricardo; BEYNON, Huw; MCLEROY John; RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jacome. **Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos**. São Paulo: Boitempo, 1997.

AQUILES, Affonso Cardoso. **Telecomunicações no Paraná**: terceirização e novo perfil dos trabalhadores na telefonia fixa. (Monografia). Universidade Federal do Paraná, UFPR, 2007. 80 f.

ARAÚJO, Sílvia M. Ação sindical no contexto político da privatização das telecomunicações no Brasil. **Scripta Nova Revista Eletrônica de Geografia Y Ciências Sociais**, Barcelona: UB, n.199. 2002.

_____. Trabalho e ação sindical em confronto: parâmetros de análise dos telefônicos na última década. GT sindicalismo e política. **ANPOCS**, 2001.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 2001.

BACHA, Edmar. Encargos trabalhistas e absorção de mão-de-obra. **IPEA**, Rio de Janeiro, 1972.

BALTAR, Paulo. Crescimento da economia e mercado de trabalho no Brasil. **IPEA**, Brasília, Rio de Janeiro, 2015. (Texto para discussão 2036). 64 f. Disponível em: www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_2036.pdf. Acesso em: 06 jan. 2019.

BANDEIRA, Luiz Alberto Moniz. **O governo João Goulart**: as lutas sociais no Brasil (1961-1964). Rio de Janeiro: Revan; Brasília: EdUnb, 2001.

BARRADAS, Ovidio. **Você e as telecomunicações**. Rio de Janeiro: Interciência, 1995.

BARRETO, Túlio V. Como se faz um juiz classista? **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, UFPR, 1998, p. 37-53.

BARROS, Aidil de Jesus P. de; LEHFELD, Neide Aparecida de S. **Projeto de pesquisa**: propostas metodológicas. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

BATISTA, Paulo Nogueira. **O Consenso de Washington**: a visão neoliberal dos problemas latino-americanos. 1994. 36 f. Disponível em: <http://www.consultapopular.org.br/sites/default/files/consenso%20de%20washington.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2018.

BECKER, Howard Saul. **Métodos de pesquisa em ciências sociais**. 4. ed. São Paulo: Hucitec, 1999.

BENEVIDES, Maria Victória. **O governo Jânio Quadros**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **Mediações**, Londrina, v. 16, n.1, p. 124-141, Jan./Jun. 2011.

BOBBIO, Norberto. **Dicionário de política**. Brasília: Edunb, 2000.

BOITO JR., Armando. **O sindicalismo de estado no Brasil**: uma análise crítica da estrutura sindical. São Paulo: Editora Unicamp, 1991a.

_____. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991b.

BOURDIEU, Pierre; CHAMBOREDON, Jean-Claude; PASSERON, Jean-Claude. **Ofício de sociólogo**. Metodologia da pesquisa na sociologia. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

BRAGA, Ruy. A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. In: BRAGA, Ruy; ANTUNES, Ricardo (orgs.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRASIL. Lei 13.467/2017, publicada em 13/07/2017 e em vigor desde 11/11/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 10 jan. 2017.

BRASIL. **Norma Regulamentadora (NR) 17**. Ergonomia, em vigor desde 30/03/2017. Disponível em: http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_17.html. Acesso em: 18 jan., 2019.

_____. Decreto 2.592, de 15 de maio de 1998 – **Plano Geral de Metas para a Universalização do Serviço Telefônico Fixo Comutado**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2592.htm. Acesso em: 15 jan. 2019.

_____. Lei 9.472 – **Lei Geral de Telecomunicações (LGT)**, de 16/07/1997. Disponível em: www.Anatel.gov.br/legislacao/leis/2-lei-9472 Acesso em: 23 set. 2014.

_____. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html> Acesso em: 10 ago. 2016.

_____. **Constituição Federal de 1967**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm Acesso em: 22 fev. 2017.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: maio.2016.

BRAUNERT, Mariana Bettega. **Empresas públicas, racionalidade privada?** Um estudo sobre o trabalho as companhias de economia mista do Paraná. Tese (Doutorado) – PPGS/UFPR, Curitiba, 2018. 240 f.

BRESCIANI, Luís Paulo. O trabalho nos olhos do furacão: trajetórias e turbulências no Brasil. **II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho**. Águas de Lindoia, São Paulo, 1996.

_____. **Da resistência à contratação: Tecnologia, Trabalho e Ação Sindical no Brasil**. Brasília: SESI-DN, 1994.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Modelos de estado desenvolvimentista**. São Paulo: Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, FGV-EESP, 2016. 25 f. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/Texto-Discuss%C3%A3o/350-Modelos-Estado-Desenvovimentista-TD412.pdf> Acesso: 08 dez. 2018.

CAMPANHOLE, Adriano; BRUIN, João Emílio de. **Prática sindical**. São Paulo: Atlas, 1970.

CAMPANHOLE, Hilton Lobo; CAMPANHOLE, Adriano. **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Complementar**. 104. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. **Representação política**. São Paulo: Ática, 1988.

CAPELATO, Marial Helena Rolim. Populismo latino-americano em discussão. In: FERREIRA, Jorge. (org.). **O populismo e sua história** – debate e crítica. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Os sindicatos no Brasil. **IPEA**. Nota técnica. Mercado de trabalho, 56, fev. 2014. p. 21-27.

_____. **Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a Era Vargas acabou?** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

CARDOSO, Lucileide Costa. Os discursos de celebração da “Revolução de 1964”. **Revista Brasileira de História**. São Paulo, v. 31, n. 62, p. 117-140 – 2011.

CARVALHO NETO, Antônio Moreira de. **Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio**: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira. Belo Horizonte: Vozes/IRT/PUC Minas, 2001.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CASTRO, Celso. O golpe de 1964 e a instauração do regime militar. In: **Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC)**. Fundação Getúlio Vargas (FGV). Fatos e imagens. 2017. Disponível em: <https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/FatosImagens/Golpe1964>. Acesso: 14 jan. 2019.

CAVALCANTE, Sávio. **Sindicalismo e privatização das telecomunicações no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

CAVALCANTI, Themístocles B. **Princípios gerais de direito público**. Rio de Janeiro: Editora Borsoi, 1966.

CAVALCANTI FILHO, José Paulo. **Fernando Pessoa: o livro das citações**. Rio de Janeiro: Record, 2013. p. 167.

CHESNAIS, François. **A Mundialização do Capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

CICCOUREL, Aaron. “Teoria e Método em pesquisa de campo”. In: ZALUAR, A. (org.). **Desvendando máscaras sociais**. Rio de Janeiro: Francisco MOREIRA ALVES, 1980. p. 87-121.

COELHO, Edmundo Campos. **Em busca de identidade**. O Exército e a política na sociedade brasileira. RJ: Record, 2000.

COHN, Gabriel. Males privados, sociologia pública: o legado de Wright Mills. **Revista Brasileira de Sociologia**, v. 01, n.1, p. 11-36, jan/jul. 2013.

COMIN, Álvaro. A experiência da organização das centrais sindicais no Brasil. In: **O mundo do trabalho – crise e mudança no final do século**. São Paulo: Scritta, 1994.

_____. **A estrutura sindical corporativa: limite ao fortalecimento das centrais sindicais**. São Paulo: dissertação de mestrado em sociologia, USP, 1995.

COMIN, Álvaro; CARDOSO, Adalberto. Centrais sindicais e atitudes democráticas. **Lua Nova**. São Paulo, Cedec, 40/41: 167-192, 1997.

CORSI, Francisco Luiz. **Estado Novo: política externa e projeto nacional**. São Paulo: EDUNESP, 2000.

COSTA, Maria Conceição da. **Telecomunicações no Brasil: A trajetória de uma política tecnológica (1962-1987)**. Dissertação (Mestrado) - IFCH/Unicamp, Campinas, 1991.

COUTINHO, Amélia; GUIDO, Maria Cristina. O governo Geisel. In: **Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC)**. Fundação Getúlio Vargas (FGV). Verbete biográfico. 2017. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-biografico/geisel-ernesto>. Acesso: 18 dez. 2018.

COUTINHO, Luciano. A terceira revolução industrial e tecnológica: as grandes tendências de mudança. **Economia e Sociedade**, v. 1, n. 1, 1992. p. 69-87.

CROUCH, Colin. As Relações de Trabalho na Europa nos Anos 80. In: COMIN, Álvaro. (org.). **O Mundo do Trabalho, Crise e Mudança no Final do Século**. São Paulo: CESIT/Scritta, 1994.

CRUZ, Antônio. **A janela estilhaçada**: a crise do discurso do novo sindicalismo. Petrópolis: Vozes, 2000.

CRUZ NETO, Otávio. O trabalho de campo como descoberta e criação. In: MINAYO, Maria Cecília (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 51-66.

CUNHA, P. V. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 3, 1983.

DAHL, Robert. As crenças dos ativistas políticos. In: _____. **Poliarquia, participação e oposição**. São Paulo: Edusp, 1997. p. 127-175.

DANTAS, Marcos. **A lógica do capital-informação**: a fragmentação dos monopólios e a monopolização dos fragmentos num mundo de comunicações globais. Rio de Janeiro: Contraponto, 1996.

D'ARAUJO, Maria Celina. O AI-5. O mais duro golpe do regime militar. In: **Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC)**. Fundação Getúlio Vargas (FGV). Fatos e imagens. 2017. Disponível em: <https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/FatosImagens/AI5>. Acesso: 18 jan. 2019.

DEDECCA, Claudio S. "Reorganização das relações de trabalho no Brasil: a flexibilidade é a única alternativa?" In: CARVALHO NETO, Antônio M.; CARVALHO, Ricardo A. (orgs.). **Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte: IRT/PUC, 1998. p. 151-180.

DEDECCA, Claudio S. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho capitalismo avançado. In: OLIVEIRA, C. E. B.; MATTOSO, J. E. L. (Orgs.). **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em Ciências Sociais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

DIAS, Marcos. Revolução de 1964. In: **Dicionário Histórico-Biográfico Brasileiro - DHBB**. FGV/CPDOC, 2019. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/revolucao-de-1964>. Acesso: 14 jan. 2019.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. O emprego no setor de telecomunicações 10 anos após a privatização. **Estudos e Pesquisas**, n. 46, São Paulo, 2009.

_____. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Emprego formal no Estado do Paraná**. Paraná, Escritório Regional, 2003.

_____. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Série Pesquisas. **O Setor de Telecomunicações no Brasil**. São Paulo, 2002.

_____. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo, 2001.

_____. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90**. São Paulo, n. 15, maio, 1999.

_____. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Telefonia celular: o mais lucrativo “negócio” da época atual**, junho de 1998.

_____. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Perfil dos Novos Controladores do Sistema TELEBRÁS”. **Boletim DIEESE**, ano VII, setembro, 1998, n. 208.

_____. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Acordos e Convenções Coletivas**. São Paulo, n.9, dez., 1993.

_____. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Os Trabalhadores frente à Terceirização**. São Paulo, n. 7, maio, 1993.

_____. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Anuário dos Trabalhadores**. São Paulo: 1993, 1994, 1996-97, 2000-2001.

_____. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Acordos Superam Política Salarial até julho de 93**. São Paulo, n. 4, set., 1993. (Banco de Dados Salariais).

_____. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Acordos Coletivos nas Empresas Estatais**. São Paulo, n. 6, nov., 1992.

_____. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Balanco Trabalhista-Sindical – 1965, 1966, 1967**.

_____. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Os sindicatos e a política econômica do novo governo. **Boletim**. São Paulo, 1(10): 5, 1961.

DREIFUSS, René Armand. **1964: A conquista do Estado**. Petrópolis: Vozes, 1981.

DRUCK, Graça. A terceirização no setor público e a proposta de liberalização da terceirização pelo PL 4330. In: **Dossiê Especial Terceirização 2015**. Disponível em: <http://wp.me/PB9tZ-39j>. Acesso em: 12 out. 2018.

DUARTE, Teresa. A possibilidade da investigação a 3: reflexões sobre triangulação (metodológica). **CIES – Centro de Investigação e Estudos de Sociologia**, e-*Working Paper* N.º. 60, Lisboa, Portugal, 2009. Disponível em: http://cies.iscte-iul.pt/destaques/documents/CIES-WP60_Duarte_002.pdf Acesso em: junho de 2017.

ENTREVISTA com trabalhador de rede e sócio-fundador do SINTTEL-PR, concedida à Ivana Cristina Lima de Almeida em 13 de julho de 2002.

ENTREVISTA com ex-presidente do SINTTEL-PR (1963-1978), concedida à Ivana Cristina Lima de Almeida nos dias 11 e 15 de julho de 2002.

ENTREVISTA com advogado do SINTTEL-PR (1958-2002), concedida à Ivana Cristina Lima de Almeida nos dias 13 e 27 de setembro de 2002.

ENTREVISTA com ex-presidente do SINTTEL-PR (1978-1987), concedida à Ivana Cristina Lima de Almeida em 25 de junho de 2002.

ENTREVISTA com ex-coordenador geral do SINTTEL-PR (1987-1993), concedida à Ivana Cristina Lima de Almeida nos dias 08 e 09 de outubro de 2002.

ENTREVISTA com ex-coordenadora geral do SINTTEL-PR (1995-1998), concedida à Ivana Cristina Lima de Almeida nos dias 03, 10 e 16 de julho de 2002.

ENTREVISTA com ex-coordenador geral do SINTTEL-PR (1999-2008), concedida à Ivana Cristina Lima de Almeida nos dias 12 e 18 de junho de 2002.

ENTREVISTA com ex-coordenador geral do SINTTEL-PR (1999-2008), concedida à Ivana Cristina Lima de Almeida nos dias 30 de janeiro e 07 de fevereiro de 2008.

ENTREVISTA com secretário geral do SINTTEL-PR (1999-2008), concedida à Ivana Cristina Lima de Almeida em 10 de junho de 2002.

ENTREVISTA com secretário geral do SINTTEL-PR (1999-2008), concedida à Ivana Cristina Lima de Almeida em 11 de fevereiro de 2008.

FAUSTO, Boris; HOLANDA, Sérgio Buarque de. **O Brasil republicano: economia e cultura (1930-1964)**, v. 11. RJ: Bertrand Brasil, 2010. (Coleção História Geral da Civilização Brasileira – HGCB).

FERNANDES, Florestan. **Fundamentos empíricos da explicação sociológica**. 3. ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1978.

FERNANDES, Heloísa Rodrigues. (org.). **Wright Mills: sociologia**. São Paulo: Ática, 1985a. (Coleção Grandes Cientistas Sociais).

FERNANDES, Antonio de Lemos Monteiro. **Noções Fundamentais do Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 1985b.

FERRAZ, Marcos Alexandre dos Santos. **Jornalismo nos Sindicatos: Da prática à abstração da ação sindical**. Curitiba: UFPR, 2000. (Dissertação de Mestrado).

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 23. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002.

FERREIRA, Jorge. O nome e a coisa: o populismo na política brasileira. In: _____. **O populismo e sua história – debate e crítica**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

FERREIRA, Jorge Luiz; DELGADO, Lucília de Almeida Neves. **O Brasil republicano**. O tempo do nacional estatismo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

FIGUEIREDO, Nélia. **Método e metodologia na pesquisa científica**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

FIORI, Ernani M. Prefácio. In: FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FIRJAN. Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro. Mapeamento TIC: Tecnologia da Informação e Comunicação. **Pesquisas e estudos socioeconômicos**. Mapeamentos Setoriais. Rio de Janeiro: Sistema FIRJAN, dezembro/2015. Disponível em: sistema-firjan-mapeamento-tic-2015%20(1).pdf. Acesso em: 08. out. 2018.

FITTEL. Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações. **Quadro de sindicatos e número de associados filiados à FITTEL (1998-1999)**. In: SINTTEL-PR. Atas de Reuniões de Diretoria 2000-2002.

FONSECA, Pedro Cezar Dutra. Desenvolvimentismo: a construção do conceito. In: CALIXTRE, André B.; BIANCARELLI, André M.; CINTRA, Marcos Antonio M. (orgs.) **Presente e futuro do desenvolvimento brasileiro**. Rio de Janeiro: IPEA, 2014. p. 29-78.

FONSECA, Pedro Cezar Dutra; MONTEIRO, Sérgio Marley Modesto. Credibilidade e populismo no Brasil: a política econômica dos governos Vargas e Goulart. **RBE**. Rio de Janeiro, 59(2):215-243. Abr/jun, 2005.

FORTES, Alexandre. **Da solidariedade à assistência**: estratégias organizativas e mutualidade no movimento operário de Porto Alegre na primeira metade do século XX. UNICAMP, 1998.

FOSH, Patricia; COHEN, Sheila. "Local trade unionists in action: patterns of union democracy". In: _____. **Trade unions and their members: studies in union democracy and organization**. Londres: Macmillan, 1990.

FREYRE, Gilberto. Em torno de uma sociologia de processos revolucionários de transformação social: exemplos brasileiros. In: Coletânea de artigos – vários autores.

O processo revolucionário brasileiro. Assessoria Especial de Relações Públicas da Presidência da República: Brasília, 1969.

FÜCHTNER, Hans. **Os sindicatos brasileiros:** organização e função política. Rio de Janeiro: Graal, 1980.

GERTH, Hans; MILLS, Charles Wright. (Org.). **Ensaio de Sociologia.** Rio de Janeiro: Zahar, 1984.

GIAMBIAGI, Fabio et. al. (org.) **Economia Brasileira Contemporânea: 1945-2010.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

GIANNOTTI, Vito. **Cem anos da classe operária no Brasil: 1880-1980.** São Paulo: CUT, 1996.

_____. **O que é estrutura sindical.** São Paulo: Brasiliense, 1987.

GIANNOTTI, Vito; LOPES NETO, Sebastião. **CUT, Ontem e Hoje.** Petrópolis: Vozes, 1992.

GIDDENS, Anthony. **As Consequências da Modernidade.** São Paulo: UNESP, 1991.

GIDDENS, Anthony; TURNER, Jonathan. **Teoria social hoje.** São Paulo: Editora UNESP, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Ângela de Castro. O populismo e as Ciências Sociais no Brasil: notas sobre a trajetória de um conceito. In: FERREIRA, Jorge. (org.). **O populismo e sua história** – debate e crítica. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

_____. (org.). **O Brasil de JK.** Rio de Janeiro: FGV/CPDOC, 1991.

_____. **A invenção do trabalhismo.** São Paulo: Vértice, 1988.

GUTIERREZ, Regina Maria Vinhais; CROSSETTI, Pedro de Almeida. A indústria de teleequipamentos no Brasil: evolução recente e perspectivas. **BNDES Setorial**, set. 2003.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna.** São Paulo: Martins Fontes, 1994.

HEERY, Edward; KELLY, John. "Full-time officers and the stop steward network: patterns of co-operation and interdependence. In: FOSH; COHEN. **Trade unions and their members:** studies in union democracy and organization. Londres: Macmillan, 1990.

HIRATA, Helena. Crise econômica, organização do trabalho e subcontratação: reflexões a partir do caso japonês; In: BÔAS, Gláucia; GONÇALVES, Marco A. **O**

Brasil na virada do século: o debate dos cientistas sociais. Rio de Janeiro: Relume/Dumará, 1995.

HOWELL, Chris. Trade Unions and State: A Critique of British Industrial Relations. In: **Politics & Society**, v. 23, n. 2, June. 1995.

HOBBSBAWN, Eric. **Mundos do Trabalho:** Novos Estudos sobre História Operária. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

_____. **Era dos Extremos:** o breve século XX – 1914-1991. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

HUMPREY, John. Operários da indústria automobilística no Brasil: novas tendências no movimento trabalhista. **Estudos Cebrap**, 23, 81-163. 1979.

HYMAN, Richard. **The political economy of industrial relations**. Londres: Macmillan, 1989.

IANNI, Octávio. A Sociologia de Florestan Fernandes. **Estudos Avançados** 10 (26), 1996a. p. 25-33.

_____. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996b.

_____. **O colapso do populismo**. São Paulo: Civilização Brasileira, 1987.

IANONI, Marcus. Teoria do estado desenvolvimentista: uma revista de literatura, **Sinais Sociais**, 24:81-106, 2014.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. CONCLA. Comissão Nacional de Classificação. **Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE**, 2019. Disponível em: <https://concla.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?view=secao&tipo=cnae&versao=10&secao=J>. Acesso em: 08 jan. 2019.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **O Setor de Tecnologia da Informação e Comunicação no Brasil 2003-2006**. Rio de Janeiro, n. 11, 2009 (Estudos e Pesquisas, Informação Econômica, 11). Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/stic/publicacao.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2018.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Anual de Serviços**. 2000-2007.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Anuário Estatístico** 1950, 1960, 1970/1980, 1980/1990.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Anuário estatístico**, 1950.

IESP. Instituto de Estudos Sociais e Políticos. Processo de Privatização no Brasil: A Experiência dos Anos 1990-92. São Paulo: IESP/FUNDAP, **Relatório de Pesquisa**, n. 11, março de 1993.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Desafios do Desenvolvimento**. 2009. Ano 7. Edição 56 - 10/12/2009. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=1265:reportagens-materias&Itemid=39. Acesso em: 28 dez. 2018.

JORNAL DE TELECOMUNICAÇÕES. Sistema TELEBRÁS, n. 42, novembro de 1991.

KLEIN, Naomi. **Sem logo**. São Paulo: Boitempo, 2006.

KUSCHNIR, Karina; PIQUET-CARNEIRO, Leandro. As dimensões subjetivas da política. In: **Estudos Históricos**, 1999, n. 24, p. 227-50.

LAGO, Luís Aranha Correia do. Milagre econômico brasileiro. In: **Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC)**. Fundação Getúlio Vargas (FGV). Verbete. Temático. 2017. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/milagre-economico-brasileiro>. Acesso: 17 dez. 2018.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LARANGEIRA, Sônia Maria Guimarães. Reestruturação das Telecomunicações e o Desafio aos Sindicatos: Brasil numa perspectiva internacional. **Anpocs**. GT Trabalho, Sindicatos e Nova Questão Social, 2002.

LAVALLE, Adrian Gurza; ARAUJO, Cicero. O debate sobre a representação política no Brasil: nota introdutória. **Caderno CRH**, Salvador, v. 21, n. 52, p. 9-12, Jan./Abr. 2008.

LEMONS, Renato. Costa e Silva. In: **Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC)**. Fundação Getúlio Vargas (FGV). 2017. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-biografico/artur-da-costa-e-silva>. Acesso: 18 jan. 2019.

LIKERT, Rensis. A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**. n. 140, p. 44-53, 1932.

LIMA JR., Olavo Brasil de. **Instituições Políticas Democráticas – O Segredo da Legitimidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1997.

LIPSET, Seymour. (ed.). Labour Unions in the Public Mind. In: **Unions in Transition**. Entering the Second Century. São Francisco: ICS Press, 1986.

LIPSET, Seymour Martin; TROW, Martin & COLEMAN, James. (1956). **Union democracy**: the inside politics of the International Typographical Union. Nova York: Free Press, 1956.

LUFT, Lya. **Histórias do tempo**. 4. ed. São Paulo: Mandarim, 2000. p. 158.

MACARINI, José Pedro. A política econômica do Governo Sarney: os Planos Cruzado (1986) e Bresser (1987). **Texto para Discussão**. IE/UNICAMP, n. 157, março 2009. 64 f.

_____, José Pedro. Governo Geisel: transição político-econômica? Um ensaio de revisão. **Texto para Discussão**. IE/UNICAMP, Campinas, n. 142, maio 2008a. 30 f. Disponível em:
www.eco.unicamp.br/docprod/downarq.php?id=1772&tp=a. Acesso em: 15 nov. 2018.

_____, José Pedro. Crise e política econômica: o Governo Figueiredo (1979-1984). **Texto para Discussão**. IE/UNICAMP, Campinas, n. 144, jun 2008b. 55 f. Disponível em:
www.eco.unicamp.br/docprod/downarq.php?id=1774&tp=a. Acesso em: 17 nov. 2018.

_____, José Pedro. Crise e política econômica: o governo Figueiredo (1979-1984). **Texto para discussão**. IE/UNICAMP, Campinas, n. 144, junho 2008c. 55 f. Disponível em:
www.eco.unicamp.br/docprod/downarq.php?id=1774&tp=a. Acesso em: 16 dez. 2018.

_____, José Pedro. A política econômica da ditadura militar no limiar do “milagre” brasileiro: 1967/69. **Texto para discussão**. IE/UNICAMP, Campinas, n. 99, set. 2000. 35 f. Disponível em:
www.eco.unicamp.br/docprod/downarq.php?id=1729&tp=a. Acesso em: 14 nov. 2018.

MACULAN, Anne Marie Delaunay. **Processo decisório no setor de telecomunicações**. Rio de Janeiro: IUPERJ, 1981. (Dissertação de Mestrado).

MAGANO, Octávio Bueno. **Organização Sindical Brasileira**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1982.

MANGABEIRA, Vilma. **Os dilemas do novo sindicalismo**: democracia e política em Volta Redonda. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1993.

MANIN, Bernard. Metamorphoses of representative government. In: **The principles of representative government**. New York University and CNRS, Paris, França, Cambridge University Press, 1995.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1966.

MARCELINO, Paula. **Terceirização e Ação Sindical**: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil. Tese, Ciências Sociais, Unicamp, Campinas, 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARONI, Amneris Angela. **A estratégia da recusa: análise das greves de maio/78.** São Paulo: Brasiliense, 1982.

MARRAS, Jean Pierre. **Relações trabalhistas no Brasil.** SP: Futura, 2001.

MARTINS, Heloisa Helena T. de Souza. Metodologia qualitativa de pesquisa. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.30, n.2, p. 289-300, maio/ago. 2004

_____. **O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil.** 2. ed. São Paulo: Hucitec, 1989.

MARTINS, Luciano. **A “geração AI-5” e maio de 68: duas manifestações intransitivas.** Rio de Janeiro: Argumento, 2004.

MARTINS FILHO, José Roberto. **A rebelião estudantil: 1968 – México, França e Brasil.** Campinas: Mercado das Letras, 1996.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política.** Vol. 1. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

MCLUHAN, Marshall. **Os meios de comunicação como extensões do homem.** São Paulo: Cultrix, 1964.

MEIRELES FILHO, José. Reestruturação Produtiva. In: CARVALHO NETO, Antônio M. de. **Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio: Estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira.** Belo Horizonte: Vozes/IRT/PUC Minas, 2001.

MELO, Marcus André. Política regulatória: uma revisão de literatura. **BIB**, Rio de Janeiro: ANPOCS, n. 50, p. 7-43, 2º semestre 2000.

MICHELS, Robert. **A Sociologia dos partidos políticos na democracia moderna.** São Paulo: s. e, 1996.

MIGUEL, Luiz Felipe. Representação Política em 3 D – Elementos para uma teoria ampliada da representação política. **Revista Brasileira de Ciências Sociais.** Vol. 18, 51, 123-140. 2003.

MILLS, Charles Wright. **A imaginação sociológica.** 6. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 5. ed. São Paulo: Hucitec, 1998.

_____. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; MINAYO-GÓMEZ, Carlos. Dífceis e possíveis relações entre métodos quantitativos e qualitativos nos estudos de problemas de saúde. In: GOLDENBERG, Paulete; MARSIGLIA, Regina M. Giffoni; GOMES, Mara

Helena de A. (Org.). **O clássico e o novo**: tendências, objetos e abordagens em ciências sociais e saúde. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2003. p. 117-142.

MIRANDA, Pedro; KUME, Honorio; PIANI, Guida. Liberalização do comércio de serviços: o caso do setor de telecomunicações no Brasil. **IPEA**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Texto para discussão 1599. Rio de Janeiro, março de 2011. 40 f.

MODIANO, Eduardo Marco. A Ópera dos Três Cruzados, 1985-1990. In: ABREU, Marcelo de Paiva (org.). **A ordem do progresso**. Rio de Janeiro: Campus, 2014.

MOISÉS, José Álvaro. A desconfiança nas instituições democráticas. **Opinião Pública**, Campinas, v. XI, 1, 33-63, 2005.

_____. As estratégias do novo sindicalismo. **Revista de Cultura e Política**, Rio de Janeiro, 5/6, 1981, p. 59-80.

MORAIS, José Ventura de. Sindicatos e Democracia Sindical – Representatividade e responsabilidade política. **RBCS**, 25 (9), 65-81, 1994.

MOREIRA ALVES, Maria Helena. **Estado e oposição no Brasil** (1964-1984). 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1984.

MOTIM, Benilde M. Lenzi; IBARRA, Lelis C. Flexibilização do trabalho no Brasil e mudanças no cotidiano dos trabalhadores da área de telecomunicações. **IV Congresso Latinoamericano de Sociologia Del Trabajo**, Habana, ALAST, 2003. 19 f.

NEVES, Lucília Almeida. Trabalhismo, nacionalismo e desenvolvimentismo: um projeto para o Brasil (1945 a 1964). In: FERREIRA, Jorge. (org.). **O populismo e sua história** – debate e crítica. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

OFFE, Claus. **Problemas Estruturais do Estado Capitalista**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

OLIVEIRA, Denison. **Estado e mercado**: telecomunicações no Brasil. Curitiba: Prephacio, 1991.

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 (estudo de caso da telefonia fixa em São Paulo – 1990-2003). Tese (Doutorado). São Paulo. Universidade de São Paulo, 2004.415 f.

OLSON, Mancur. **A lógica da ação coletiva**. São Paulo: Edusp, 1999.

PEREIRA FILHO, José Eduardo. A EMBRATEL: da era da intervenção ao tempo da competição. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 18, p. 33-47, jun. 2002.

PIRES, Marcos C. Os sucessivos e planos de combate à inflação: cruzado, Bresser, arroz-com-feijão, verão e Collor. in: PIRES, Marcos C. (org.). **A economia brasileira**: da colônia ao governo Lula, São Paulo: Saraiva, 2010.

PITKIN, Hanna Fenichel. **The concept of representation**. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press, 1984.

POLANYI, Karl. A grande transformação: as origens da nossa época. Rio de Janeiro: Campus, 1980.

RAMOS, Plínio de Abreu; COSTA, Marcelo. João Baptista de Oliveira Figueiredo. In: **Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC)**. Fundação Getúlio Vargas (FGV). Verbete biográfico. 2017. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-biografico/joao-batista-de-oliveira-figueiredo>. Acesso: 18 jan. 2019.

REIS FILHO, Daniel Aarão. O colapso do colapso do populismo ou a propósito de uma herança maldita. In: FERREIRA, Jorge. (org.). **O populismo e sua história – debate e crítica**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

REVISTA TELEBRÁS. **Relatório 21 anos**. Brasília: STB, 1994.

RIBEIRO, Renato Janine. Crítica ou Falência da Representação em Política. In: O Conceito de Estado na Filosofia Política Moderna e Contemporânea. **Colóquio**. Universidade Federal do Paraná. Curitiba: UFPR/CNPQ, 2000.

RODRIGUES, Iram Jacome. **Sindicalismo e política**: A trajetória da CUT. São Paulo: Scritta/Fapesp, 1997.

RODRIGUES, Iram Jacome; SANTANA, Marco Aurélio. Central Única dos Trabalhadores (CUT). In: **Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC)**. Fundação Getúlio Vargas (FGV). Verbete biográfico. 2010. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/central-unica-dos-trabalhadores-cut>. Acesso em: 19 jan. 2019.

RODRIGUES, José Albertino. **Sindicato e desenvolvimento no Brasil**. São Paulo: DIFEL, 1968.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do Sindicalismo**. 2. ed. São Paulo: USP: Fapesp, 2002.

_____. **Partidos e Sindicatos**. São Paulo: Ática, 1990.

SADER, Eder. **Quando novos personagens entraram em cena**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

SALLUM JR., Brasílio; CASARÕES, Guilherme Stolle Paixão e. Impeachment do presidente Collor: a literatura e o processo. **Lua Nova**, São Paulo, 82: 203-212, 2011. Disponível em: www.scielo.br/pdf/ln/n82/a08n82.pdf. Acesso em: 03 jan. 2019.

SALVADOR, Sandoval. **Os trabalhadores param** – greves e mudança social no Brasil (1945-1990). São Paulo: Ática, 1994.

SANTANA, Marco Aurélio. O 'Novo' e o 'Velho' Sindicalismo: análise de um debate. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, UFPR, n. 10, 1998.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e Justiça**. Rio de Janeiro: Campus, 1987.

_____. **Sessenta e quatro**: anatomia da crise. São Paulo: Vértice, 1986.

SARATT, Newton Dorneles et al. **Descomplicando o contrato coletivo de trabalho**. Porto Alegre: L&PM, 1993.

SENNETT, Richard. **O artífice**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, Antônio Álvares da. **Pluralismo sindical na nova Constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 1990.

SILVA, Fernando Teixeira da; COSTA, Hélio da. Trabalhadores urbanos e populismo: um balanço dos estudos recentes. In: FERREIRA, Jorge. (org.). **O populismo e sua história** – debate e crítica. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

SILVA, Francisco Teixeira da. Crise da ditadura militar e o processo de abertura política no Brasil (1974-1985). In: FERREIRA, Jorge; DELGADO, Lucila de Almeida Neves. (orgs.). **O tempo da ditadura**: regime militar e movimentos sociais em fins do século XX. O Brasil Republicano, v. 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SILVA, Hélio. **Os Presidentes**. Jânio Quadros. Vigésimo presidente do Brasil. São Paulo: Grupo de Comunicação Três, 1983.

SILVA, Luís Fernando Santos Corrêa da. **Percursos desiguais**: trajetórias ocupacionais dos trabalhadores no setor de telecomunicação no período pós-privatização. Tese de Doutorado: PPG Sociologia, UFRGS, 2011.

SILVA, Roque Aparecido. Comissões de fábrica e autonomia dos trabalhadores. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. **Processos e Relações de Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1985. p. 203-220.

SIMÃO, Azis. **Sindicato e Estado**. São Paulo: Dominus, 1966.

SINTTEL. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Revista Biqueira de Aço**, edição especial, 1999.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **A telefonia no mundo, no Brasil e no Paraná**. Paraná, 1997. (mimeo).

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Atas de Reuniões de Diretoria** (1993-1998). Original datilografado.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Pesquisa – SINTTEL/PR**. Instituto de Pesquisas Datainfo. 1993.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Acordos Coletivos de Trabalho (ACT)** 1990-1998.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Atas de Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias** (1987-2008). Original datilografado.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Relatório de Ocorrências** do exercício 1985. Original datilografado.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Atas de Reuniões de Diretoria** (1978-1989). Original datilografado.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Acordos Coletivos de Trabalho** (1972-1986). Original datilografado.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Jornal dos Telefônicos**. Ano III, n. 19, novembro/dezembro, 1976.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Jornal dos Telefônicos**. Ano I, n. 1, maio/junho, 1973.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Informe Sindical**. Ano II, v. II, n. 2, agosto, 1972.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Informe Sindical**. Ano I, n. 5, maio, 1971.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Atas de Reuniões de Diretoria** (1971-1976). Original datilografado.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Jornal dos Telefônicos** (1971-1977).

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Relatório de Diretoria** – 1967. Original datilografado.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Atas de Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias (1963-1971)**. Original manuscrito.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Planilhas de Associados ao SINTTEL-PR (1959-1967)**. Original manuscrito.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Livro de Atas de Assembleias Gerais Extraordinárias (1958-1961)**. Mimeo.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Relatório da Comissão Estadual de Telecomunicações do Estado do Paraná**. Original datilografado, 1961.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) 1960-1963**. Original datilografado.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Livro II**, “Procedência ou não das razões alinhavadas no memorial remetido pela CTN, em resposta ao pedido de ampliação dos serviços telefônicos urbanos municipais formulados pela municipalidade”, 1959, p. 34-36. (mimeo).

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Livro III**, “Indicação dos melhores meios de controle e fiscalização dos serviços telefônicos concedidos à Companhia Telefônica Nacional pelo Município de Curitiba”, abril de 1959, p. 59-67. (mimeo)

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Livro de Registro das Assinaturas dos Associados (1958- 1964)**. Original manuscrito.

_____. Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Paraná. **Livro I**, “Direito do poder concedente de exigir da CTN a ampliação do serviço telefônico municipal e urbano face aos termos do contrato celebrado em 30 de novembro de 1955”, p. 5. (mimeo)

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Contrato Coletivo de Trabalho** – perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva. São Paulo: LTr, 1991.

_____, José Francisco. **Direito do Trabalho e Negociação Coletiva**. São Paulo: ABET, 1998.

SKIDMORE, Thomas Elliot. **Brasil: de Getúlio a Castello - 1930-64**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

_____. **Brasil: de Castello a Tancredo – 1964-1985**. São Paulo: Paz e Terra, 1988.

SKOPCOL, Theda. A Imaginação Histórica da Sociologia. **Estudos de Sociologia**. Araraquara, 16, 7-29, 2004.

STEPAN, Alfred. **Estado, Corporativismo e Autoritarismo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 1991.

SZAPIRO, Marina Honorio de Souza. **Reestruturação do setor de telecomunicações na década de noventa**: um estudo comparativo dos impactos sobre o sistema de inovação no Brasil e na Espanha. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2005.

TELEBRÁS. **Relatórios Anuais**. Brasília: STB, 1993.

_____. **Relatórios Anuais**. Brasília: STB, 1992.

TELEBRASIL. Associação Brasileira de Telecomunicações. **O setor de telecomunicações no Brasil**: uma visão estruturada. Relatório em parceria com o Teleco, dez. 2014. Disponível em: www.telebrasil.org.br/.../doc.../1350-12-2014-o-setor-de-telecomunicacoes-no-brasil? Acesso em: 16 out. 2018.

_____. Associação Brasileira de Telecomunicações. **O desempenho do setor de telecomunicações**. São Paulo: Telebrasil e Teleco, 2010 (Séries Temporais, n. 3T07). Disponível em: file:///C:/Users/lvana/Downloads/telebrasil_em_foco_21_de_junho_de_2010_o_desempenho_do_setor.pdf. Acesso em 05 dez. 2018.

TELECO. **Tarifas**: a regulação das tarifas de público. Disponível em: http://www.teleco.com.br/tutoriais/tutorialtarifa/pagina_2.asp Acesso em: 10 jan. 2019.

_____. **Telefonia fixa**: regiões e setores do PGO. 2008. Disponível em: <http://www.teleco.com.br/pgo.asp> Acesso em: 12 jan. 2019.

_____. Telefonia fixa no Brasil – dados 2000-2006. **Relatórios Teleco 2007**. São Paulo: Teleco, 2007a. Disponível em: www.teleco.com.br/relatorios.asp. Acesso em: 12 jan. 2019.

_____. Telefonia Celular no Brasil – dados 2000-2006. **Relatórios Teleco 2007**. São Paulo: Teleco, 2007b. Disponível em: www.teleco.com.br/relatorios.asp. Acesso em: 12 jan; 2019.

TELEPAR. Telecomunicações do Paraná. **Relatórios da TELEPAR**. Curitiba, 1995-1998.

_____. Telecomunicações do Paraná. **Relatório da Administração**. Curitiba, 1997.

_____. Telecomunicações do Paraná. **Relatórios da TELEPAR**. Curitiba, 1973-1978.

_____. **Certidão de Escritura**. Original datilografado, 1963.

TELLES, Jover. **O Movimento Sindical no Brasil**. Rio de Janeiro: Vitória, 1962.

THOMPSON, Edward Palmer. **A formação da classe operária inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

_____. As peculiaridades dos ingleses e outros artigos. In: NEGRO, A. L.; SILVA, S. (Org.). **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. Campinas: Editora da Unicamp, 2001.

TOURAINÉ, Alain. **La sociedad pos-industrial**. Barcelona: Ediciones Ariel, 1971.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Sistema de Bibliotecas. **Manual de normalização de documentos científicos de acordo com as normas da ABNT**. Curitiba: Editora UFPR, 2015.

VELHO, Gilberto et al. Uma entrevista com Howard S. Becker. **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, v.3, n.5, 1990, p.114-136.

VELOSO, Fernando; VILLELA, André; GIAMBIAGI, Fabio. Determinantes do “milagre” econômico brasileiro (1968-1973): uma análise empírica. **RBE**. Rio de Janeiro v. 62 n. 2 / p. 221–246, Abr-Jun, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbe/v62n2/06.pdf>. Acesso: 20 dez. 2018.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. **Sindicalismo e democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão**. São Paulo: Annablume, 2011.

VIANNA, Gaspar. **Privatização das Telecomunicações**. Rio de Janeiro: Notrya, 1993.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

VISSER, Jelle. Trends in Trade Unions Membership. **Employment Outlook**. Genève: OECD, 1991.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

WEFFORT, Francisco. **O populismo na política brasileira**. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

_____. A Cidadania dos Trabalhadores. In: LAMOUNIER, Bolívar; BENEVIDES, Maria Victória. (orgs.). **Direito, Cidadania e Participação**. São Paulo: Edusp, 1981.

WEBER, Max. A ciência como vocação. In: _____. **Ciência e política: duas vocações**. São Paulo: Martin Claret, 2002. p. 25-58.

_____. **Economia e Sociedade**. v. II. Brasília: EdUnb, 1999.

WOOD JR., Thomaz; PEREIRA FILHO, João Lins. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1996.

APÊNDICE 1

QUESTIONÁRIO AOS DIRETORES EXECUTIVOS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES DO PARANÁ – SINTEL-PR – 2008
--

No. de controle: _____ Data: ____/____/____ Local: _____
 Hora: início: _____ término: _____

I – DADOS PESSOAIS (Questões 01 – 11)
--

1. a) Nome:
 b) Idade:
 c) Naturalidade:
 d) Empresa de origem:
 e) Data de entrada na empresa:/...../.....
 f) Ano de filiação ao sindicato:
 g) Tempo de atuação sindical: Diretorias:
 h) Órgão a que está vinculado no sindicato:
 i) Diretoria Regional a que está vinculado no sindicato:
 j) Secretaria a que está vinculado no sindicato:
 k) O(A) Sr.(a) já fez curso de formação sindical? Quando?

2) **Sexo:** 1. masculino 2. feminino ()

3) **Profissão:** (Incluir **aposentado**)

(ANEXO 4) Levando-se em consideração todos os salários, horas-extras, aluguéis, pensões, aposentadorias, ou qualquer outra renda de todas as pessoas que moram com o (a) Sr.(a), qual foi a renda total da sua casa no último mês?

1. Até 01 salário mínimo (R\$415,00) ()
 2. De 01 a 05 salários-mínimos (R\$415,00 a R\$2.075,00)
 3. De 05 a 10 salários-mínimos (R\$2.075,00 a R\$4.150,00)
 4. De 10 a 20 salários-mínimos (R\$4.150,00 a R\$8.300,00)
 5. De 20 a 40 salários-mínimos (R\$8.300,00 a R\$16.600,00)
 6. Mais de 40 salários-mínimos (mais de R\$16.600,00)
 7. NS/NR

5) **Qual o seu nível de escolaridade?** ()

1. Ensino Fundamental incompleto
 2. Ensino Fundamental completo
 3. Ensino Médio incompleto
 4. Ensino Médio completo
 5. Ensino Superior incompleto
 6. Ensino Superior completo
 7. Pós-graduação incompleta
 8. Pós-graduação completa
 9. NS/NR

6) **Qual a sua religião?** ()

1. Católica 4. Não tem religião
 2. Protestante 5. Outra:
 3. Espírita 6. NS/NR

7) **O(A) Sr.(a) é religioso praticante?** ()

1. Sim De que forma?
 2. Não
 3. NS/NR

8) **O(A) Sr. (a) faz parte de alguma dessas organizações?** 1. Sim 2. Não 3. NS/NR

- a. Ong's ()
 b. Associação de bairro ()
 c. Associação de classe ()
 d. Conselhos ()
 e. Federação / Confederação ()
 f. Outros: ()

9) O (A) Sr. (a) tem *preferência* ou simpatia por algum partido político?

1. Sim Qual? ()
 2. Não
 3. NS/NR

10) O (A) Sr. (a) é *filiado* (a) a algum partido político? ()

1. Sim Qual?
 2. Não
 3. NS/NR

11) Como diretor sindical, o(a) Sr.(a) está *liberado* de suas funções na empresa para exercer seu mandato? ()

1. Sim *
 2. Não
 3. NS/NR

11.a) Apenas se a resposta anterior for "sim": Sob que *condições* o(a) Sr.(a) está liberado? ()

1. Por decisão da presidência para período inferior a 15 dias.
 2. Por decisão da diretoria para período superior a 15 dias e inferior a 30 dias.
 3. Por decisão da diretoria para período de vigência do mandato e com remuneração garantida pelo empregador.
 4. Por decisão da diretoria, para período de vigência do mandato e com remuneração garantida pelo sindicato.
 5. Outro:

II – CONHECIMENTO SOBRE O SINDICATO - (Questões 12 – 16)

- 12) a. Qual é o *orçamento* mensal do seu sindicato? (NS/NR=0)
 b. E das *subsedes*?
 c. Qual o No. de *funcionários*?
 d. Quais *recursos financeiros* o sindicato recebe (contrib./ feder./ mensalid./ aluguéis/ doações/ ações jurídicas)?
 e. Que *entidades* têm dado apoio ao sindicato?
 f. Que *meios/veículos* de comunicação são utilizados pelo sindicato para se comunicar com a categoria?
 g. Quais os *convênios* existentes?
 h. Que *serviços* são prestados pelo sindicato (jur./méd./odont./farm.)?

13) Os grupos relacionados abaixo exercem *pressão* sobre o sindicato?

1. Sim 2. Não 3. NS/NR

- a. Trabalhadores ()
 b. Empresas ()
 c. Ong's ()
 d. Federação / Confederação ()
 e. Sindicatos patronais ()
 f. Partidos Políticos ()
 g. Ministério do Trabalho ()
 h. Agência Nacional de Telecomunicações ()
 i. Outro: ()

14) Dentro do *órgão* do sindicato do qual faz parte, os *interesses* tendem a ser:

1. Idênticos ()
 2. Próximos
 3. Parcialmente coincidentes
 4. Distantes
 5. Conflitantes
 6. NS/NR

(Excluir o próprio órgão)15) Em relação a *Diretoria Executiva*, o seu órgão tende a ter *interesses*:

1. Idênticos ()
 2. Próximos

3. Parcialmente coincidentes
4. Distantes
5. Conflitantes
6. NS/NR

16) Em relação à Coordenação de Aposentados, o seu órgão tende a ter interesses:

1. Idênticos ()
2. Próximos
3. Parcialmente coincidentes
4. Distantes
5. Conflitantes
6. NS/NR

17) Em relação ao Conselho Regional de Base, o seu órgão tende a ter interesses:

1. Idênticos ()
 2. Próximos
 3. Parcialmente coincidentes
 4. Distantes
 5. Conflitantes
 6. NS/NR
-

III – CONHECIMENTO SOBRE A BASE E AS EMPRESAS – (Questões 18-19)

18) Sobre a base:

- a) Quantos trabalhadores integram a *base* representada pelo seu sindicato? (NS/NR=0)
- b) Desse total, quantos são *sindicalizados*?
- c) Quantos trabalhadores integram a *base regional* que o (a) Sr.(a) representa no sindicato?
- d) Desse total, quantos são *sindicalizados*?

19) Sobre as empresas:

- a) Com *quantas* empresas o seu sindicato negocia *contrato coletivo* de trabalho?
- b) Dentre essas *empresas*, com quais o seu sindicato possui contrato coletivo de trabalho?

1.Sim 2.Não 3.NS/NR

1. Concessionárias de serviços de telefonia fixa pública; ()
2. Concessionárias de serviços de telefonia móvel pública; ()
3. Concessionárias de serviços de transmissão de dados; ()
4. Provedoras de internet; ()
5. Empresas de *callcenter*; ()
6. Operadoras de sistema de tv por assinatura; ()
7. Operadoras de satélite; ()
8. Empresas de televendas, telemarketing, tele mensagens, tele táxi; ()
9. Empreiteiras terceirizadas/quarteirizadas; ()
10. Empresas de instalação e manutenção de cabos, equipamentos, estação de rádio-base; ()
11. Empresas com funções do ramo de telefonistas em geral; ()
12. Outras: ()

(ANEXO c) Qual o seu grau de conhecimento *geral* (composição acionária, perfil dos empregados, atividades e resultados econômico-financeiros) sobre as seguintes empresas?

	1. Grande	2. Suficiente	3. Médio	4. Pequeno	5. Nenhum	6. NS/NR
1. Alcatel						
2. Allcom						
3. ASJ / Vale Telefonia						
4. ASK						
5. ATENTO						
6. Brasil Telecom						
7. Brasil Telecom callcenter						
8. BY Sercomtel						
9. Contact Center Américas						
10. CCO						
11. Claro						
12. DBM						
13. DEDIC MOBITEL						

14. DV Tecnologia e Infranet						
15. EMBRATEL						
16. GVT						
17. INTELIG						
18. Köerich						
19. Lore						
20. Mega						
21. Multiplace						
22. Netconta						
23. Netskipper						
24. Nextel						
25. Onda						
26. Pampapar						
27. Planeta Luz						
28. Probank						
29. Relacom						
30. Sator						
31. Siemens						
32. Sercomtel Celular						
33. Sercomtel Fixa						
34. Simprotel						
35. Softmarketing						
36. Telenge						
37. Teleperformance						
38. TIM						
39. TMKT						
40. Union Power						
41. Unitelcom						
42. Viacom Teleinformática						
43. Vivo						
44. Vodanet						

IV – REPRESENTAÇÃO, PARTICIPAÇÃO E CONFLITOS - (Questões 20-34)

20) Para o(a) Sr.(a), o sindicato deve buscar a representação dos trabalhadores das *empreiteiras* que prestam serviços às empresas de telecomunicações do Estado? ()

1. Sim
 2. Não
 3. NS/NR
- Por quê?

21) Na opinião do(a) Sr.(a), deveria ser exigida alguma *escolaridade mínima* para a ocupação de cargos na Diretoria do sindicato? ()

1. Sim Qual?
2. Não
3. NS/NR

22) O (A) Sr. (a) se sente bem *informado* sobre as questões debatidas nas reuniões do sindicato?

1. Sempre ()
2. Na maioria das vezes
3. Às vezes
4. Raramente
5. Nunca
6. 6.NS/ NR

23) O (A) Sr. (a) considera que alguns *membros* do sindicato têm obtido maior sucesso no processo de tomada de decisões? ()

1. Sim * Quais?
2. Não
3. NS/NR

(ANEXO 24) Quem apresentou mais assuntos para serem debatidos e decididos no sindicato?**(Selecionar 3)**

- a. O presidente ()
 b. O tesoureiro ()
 c. O secretário geral ()
 d. Os membros da diretoria executiva ()
 e. Os membros da coordenação de aposentados ()
 f. Os membros do conselho fiscal ()
 g. Os membros do conselho regional de base ()
 h. Os associados ()
 i. Os aposentados ()
j. Os não associados ()
 k. As empresas ()
 l. Outros sindicatos ()
 m. Federação Nacional ()
 n. Profissionais da área de telecomunicações ()
 o. Órgãos governamentais ()
 p. Outro: ()

(ANEXO 25) A seu ver, quem deve tomar as principais decisões no sindicato?

1. O Presidente ()
 2. O Tesoureiro ()
 3. O Secretário Geral ()
 4. A Diretoria Executiva ()
 5. A Coordenação de Aposentados ()
 6. O Conselho Fiscal ()
 7. O Conselho Regional de Base ()
 8. Os Delegados e Representantes Sindicais ()
 9. A Assembleia Geral de Trabalhadores ()
 10. Outra: ()

26) Na gestão em que participa do sindicato, o (a) Sr(a) identifica a existência de conflitos?

1. Sim ()
 2. Não ()
 3. NS/NR ()

27) Na sua opinião, quais foram os três temas mais polêmicos que ocorreram dentro do sindicato?

.....

28) Com que frequência o(a) Sr.(a) tem participado de?

1. Sempre	2. Na maioria das vezes	3. Às vezes	4. Raramente	5. Nunca
-----------	-------------------------	-------------	--------------	----------

- a) reuniões: () d) passeatas: ()
 b) cursos: () e) manifestações públicas ()
 c) greves: () f) abaixo-assinados ()

(ANEXO 29) Para o (a) Sr.(a) o dirigente sindical liberado deve:

1. Participar exclusivamente do dia a dia do sindicato, administrando as atividades internas. ()
 2. Participar exclusivamente do dia a dia da categoria nas empresas, mantendo contato permanente e direto com as bases. ()
 3. Participar prioritariamente da rotina do sindicato, contactando as bases apenas nos momentos mais importantes. ()
 4. Participar prioritariamente das questões que envolvem o empregado na empresa, comprometendo-se em menor grau com os assuntos administrativos do sindicato. ()
 5. Outro: ()

30) Em sua opinião, a categoria tem participado das discussões e das decisões do sindicato?

1. Sim, na maioria das vezes. ()
 2. Sim, parcialmente. ()
 3. Não ()
 4. NS/NR ()

(ANEXO 31) Dentre as opções abaixo, qual delas justifica, a seu ver, a baixa participação da categoria nas assembleias? ()

1. O medo do desemprego.
2. A pressão das empresas.
3. O novo perfil da categoria, prioritariamente jovem.
4. Os escassos resultados obtidos nas negociações coletivas de trabalho.
5. O tipo de discurso e de ação propostos pelo sindicato.
6. O desinteresse do trabalhador telefônico por formas de luta coletiva.
7. Outra:

32) Em relação à forma de convocação e de encaminhamento das assembleias, o(a) Sr.(a) considera que:

1. Deve ficar como está. ()
2. Deve ser modificada em parte. *
3. Deve ser profundamente modificada. *
4. NS/NR

*** Somente para quem optou pelos itens 2 e 3:**

(ANEXO 32.a) De que maneira as assembleias devem ser realizadas? ()

1. Devem ser setoriais e por empresa, com cada segmento discutindo e deliberando sobre seus problemas específicos.
2. Devem convocar todos os empregados das empresas que atuam no mesmo tipo de serviço, unificando a pauta de reivindicações.
3. Devem convocar os membros dos principais sindicatos, relacionados às categorias profissionais de cada empresa do setor.
4. Devem convocar os membros de todos os sindicatos envolvidos com as empresas do setor de telecomunicações do Estado.
5. Outra:

33) Com que frequência a categoria deve ser convocada para reuniões gerais no sindicato?

1. Somente nos períodos que antecedem à definição de reivindicações e ao processo de renovação dos acordos coletivos de trabalho de cada empresa. ()
2. A qualquer tempo, para tratar de assuntos pertinentes à categoria.
3. Apenas nos casos previstos pelo estatuto do sindicato.
4. Outra:

34) Sobre que assuntos os membros da categoria devem ser convocados para discutir e deliberar nas assembleias gerais?

1. Sim 2. Não 3. NS/NR

- a. Prestação de contas e destinação orçamentária. ()
- b. Aprovação de relatório de atividades e de planos de trabalho da diretoria. ()
- c. Encaminhamento de negociações coletivas, formas de luta e campanha salarial. ()
- d. Taxa de reversão e valor da mensalidade. ()
- e. Definição de data-base. ()
- f. Eleição de delegados para congressos e plenárias. ()
- g. Dissídio coletivo. ()
- h. Aquisição ou venda de bens patrimoniais. ()
- i. Filiação/desfiliação a entidades. ()
- j. Política de telecomunicações. ()
- k. Participação nos lucros e resultados das empresas. ()
- l. Jornada de trabalho. ()
- m. Situação econômica nacional. ()
- n. Outra:

V – AVALIAÇÃO DO SINDICATO E DA POLÍTICA SINDICAL - (Questões 35 – 46)

35) Dentre as opções abaixo, qual a que melhor define a sua opinião sobre o estatuto do sindicato?

1. A forma presidencialista possibilita maior participação da categoria no processo de tomada de decisões do sindicato. ()
2. A forma presidencialista é irrelevante para a luta e a organização sindical.
3. A forma presidencialista, ao reduzir o número de dirigentes sindicais, facilita o processo de tomada de decisões do sindicato.
4. Outra:

36) Na sua opinião, o estatuto deve: ()

1. Ficar como está.
2. Ser modificado em parte.
3. Ser profundamente modificado.

Por quê?

37) Como o (a) Sr.(a) avalia a atual gestão do sindicato? ()

1. Ótima
2. Boa
3. Regular
4. Ruim
5. Péssima
6. NS/NR

Por quê?

38) Em que medida o Sindicato, segundo a sua opinião, interfere na política das empresas do setor de telecomunicações do Estado? ()

1. Muito
2. Razoavelmente
3. Pouco
4. Nada
5. NS/NR

(ANEXO 39) Como o(a) Sr.(a) define o planejamento estratégico de seu sindicato, quanto à:

	1. Ótimo	2. Bom	3. Regular	4. Ruim	5. Péssimo	6. NS/NR
A. Adesão de novos associados						
Por quê?						
B. Preparação para as negociações coletivas						
Por quê?						

40) Quanto ao aspecto deliberativo e à estrutura do sindicato, o (a) Sr. (a) considera que:

1. Sim 2. Não 3. NS/NR

- a) Os membros da Diretoria (executiva / de base) e do Conselho Fiscal têm acesso a todas as informações de que necessitam para deliberar? ()
- b) As deliberações são repassadas à categoria? ()
- c) Existe autonomia do Sindicato em relação à Federação Nacional? ()
- d) O Sindicato (incluindo as sedes) dispõe de infraestrutura adequada ao seu funcionamento? ()
- e) As Secretarias possuem recursos necessários para desenvolver o seu planejamento? ()
- f) O Sindicato está organizado dentro das empresas para atuar diretamente com a categoria? ()

(ANEXO 41) De que forma, as deliberações aprovadas na Diretoria do Sindicato são colocadas em prática e na íntegra?

1. Em tempo adequado e de forma plena. ()
2. Em tempo adequado e de forma parcial.
3. De forma lenta e plena.
4. De forma lenta e parcial.
5. NS/NR

42) Como o(a) Sr.(a) avalia a forma e o conteúdo das informações divulgadas nos boletins e no jornal do sindicato? ()

1. Ótima
2. Boa
3. Regular
4. Ruim
5. Péssima
6. NS/NR

Por quê?

43) Em sua opinião, os associados recebem prestação periódica de contas sobre a movimentação financeira do sindicato? ()

1. Sim
2. Não

3. NS / NR

44) Em que medida, a atuação do sindicato nas negociações coletivas de trabalho, vem contemplando as questões discutidas pela categoria dentro das empresas? ()

1. Muito
2. Razoavelmente
3. Pouco
4. Nada
5. NS/NR

Por quê?

45) A seu ver, em que medida as estratégias utilizadas pelo sindicato têm conseguido mobilizar a categoria? ()

1. Muito
2. Razoavelmente
3. Pouco
4. Nada
5. NS/NR

Por quê?

46) E com relação às campanhas de sindicalização, em que medida as ações do sindicato têm ampliado o quadro de associados? ()

1. Muito
2. Razoavelmente
3. Pouco
4. Nada
5. NS/NR

Por quê?

VI – ESTADO, LEGISLAÇÃO E SINDICATO - (Questões 47 - 59)

(ANEXO 47) Selecione três atribuições que o (a) Sr. (a) considere fundamentais ao seu sindicato:

- a. Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais de sua categoria profissional, ou os interesses individuais de seus associados. ()
- b. Impor contribuições a todos aqueles que participam da categoria representada, nos termos da lei. ()
- c. Colaborar com o Estado, como órgão técnico e consultivo, no estudo e solução dos problemas da categoria, no sentido de desenvolver a solidariedade profissional e a paz social ()
- d. Fundar e manter serviços de assistência jurídica, médica e odontológica e agências de colocação para os associados. ()
- e. Lutar contra as formas de opressão e exploração e prestar irrestrita solidariedade às lutas dos trabalhadores de todo o mundo. ()
- f. Manter relações com as demais associações de categorias profissionais, de âmbito nacional e internacional, visando a justa remuneração e melhores condições de vida e trabalho. ()
- g. Outra: ()

48) Em relação à atual legislação trabalhista brasileira, o (a) Sr. (a) considera que:

1. Deve ficar como está. ()
2. Deve ser reformulada em alguns detalhes ou apenas em parte. *
3. Deve ser profundamente reformada. *
4. NS/NR

*** Somente para quem optou pelos itens 2 e 3:**

(ANEXO 48.a) Na sua opinião, quais os pontos da legislação que devem ser reformados? (direito de greve/estabilidade/contribuição obrigatória/sindicato único/outros pontos)

.....

.....

.....

.....

(ANEXO 49) A quem cabe decidir sobre as reformas na legislação sindical?

1. Às organizações sindicais. ()
2. Ao Estado.
3. Às organizações patronais.
4. Às assembleias de trabalhadores.
5. Aos especialistas da área jurídica.
6. Outra:

50) O seu sindicato já realizou *assembleias* para debater essas questões com a categoria?

1. Sim ()
2. Não
3. NS/NR

51) Dentre as opções abaixo, qual define o *sistema sindical* de sua preferência? ()

1. Sindicato único por categoria
2. Um ou mais sindicatos por categoria
3. Outra:
4. NS/NR

52) Se a legislação for mudada, permitindo a criação de um ou mais sindicatos por categoria, em sua opinião o que poderia acontecer na sua categoria? ()

1. Continuará com um só sindicato
2. Surgiria outro sindicato
3. Surgiriam vários outros sindicatos
4. NS/NR

53) No caso de existência do sistema de *pluralidade sindical*, ou seja, de a lei não definir quantos sindicatos podem ser formados, quais seriam as consequências disso para a sua categoria?

1. Daria maior representatividade ao movimento ()
2. Dividiria o movimento
3. Outra:
4. NS/NR

54) Como o(a) Sr.(a) se posiciona a respeito da *contribuição sindical*? ()

1. A contribuição deve ser mantida como está.
2. A contribuição deve ser mantida, porém com reformas que a aperfeiçoem.
3. Devem ser introduzidas reformas que levem à extinção gradual da contribuição.
4. Deve ser abolida de uma só vez.
5. NS/NR

55) Em sua opinião, o seu sindicato poderia *sobreviver* sem a contribuição sindical? ()

1. Sim
2. Não
3. NS/NR

56) Que *resultados* o fim da contribuição sindical poderia trazer para o seu sindicato? ()

1. Poderia ser mais representativo
2. Não mudaria a representatividade
3. Diminuiria a representatividade
4. NS/NR

57) Em caso de extinção da contribuição obrigatória, que *fontes* de recursos o sindicato deveria buscar?

1. Aumentar o número de sócios ()
2. Estabelecer uma contribuição sindical a partir da categoria
3. Estabelecer uma contribuição sindical a partir de negociação direta com as empresas
4. Outra:
5. NS/NR

58) No que diz respeito à *flexibilização de direitos trabalhistas*, que possibilitou a contratação de mão de obra sem encargos, jornadas flexíveis e banco de horas, o(a) Sr.(a) considera que:()

1. Contribuiu positivamente, aumentando a contratação de mais trabalhadores a custos menores.
2. Foi insignificante para o movimento dos trabalhadores.
3. Contribuiu negativamente, precarizando ainda mais as relações de trabalho ao dispensar a carteira de trabalho e as verbas rescisórias.

4. NS/NR

(ANEXO 59) O(A) Sr.(a) **concorda** ou **discorda** das seguintes afirmativas?

	1. Concordo Totalmente	2. Concordo em Certos Aspectos	3. Irrelevante	4. Discordo em Certos Aspectos	5. Discordo Totalmente
A. <i>O trabalhador não tem capacidade de opinar sobre as leis que regem o país.</i>					
B. <i>“O trabalhador só se lembra do sindicato no dia em que é descontada a contribuição sindical”.</i>					
C. <i>Mesmo existindo a lei, o trabalhador será sempre explorado pelo patrão.</i>					

VII - SINDICATO E PARTIDOS POLÍTICOS - (Questões 60 – 66)60) Gostaria de saber sua opinião sobre a relação dos *sindicatos* com os *partidos políticos*:

Alguns consideram que os partidos só estão interessados em manipular os trabalhadores. Outros dizem que os partidos são importantes parceiros dos trabalhadores na luta sindical, porque orientam melhor as bases.

1. Os partidos políticos são organizações que manipulam os trabalhadores. ()
2. Os partidos políticos são organizações que transmitem orientações às bases sindicais.
3. Outra:

61) Em épocas eleitorais, qual a postura que o(a) Sr.(a) considera importante o sindicato adotar?

1. O sindicato deve contribuir para a eleição de lideranças políticas identificadas com os interesses dos trabalhadores. ()
2. O sindicato deve evitar de, nesses momentos, manifestar-se favorável ou desfavorável a quaisquer candidatos ou organizações político-partidárias.
3. O sindicato deve recomendar às suas bases os candidatos que considere mais identificados com os interesses dos trabalhadores.
4. Outra:

62) Em relação aos momentos de eleição sindical, qual o posicionamento que os partidos políticos devem adotar, em sua opinião? ()

1. Os partidos políticos devem apoiar a chapa que julgar mais conveniente a seus interesses.
2. Os partidos políticos devem manter-se distantes das disputas no sindicato, abstendo-se de apoiar qualquer chapa.
3. Os partidos políticos devem defender sempre as reivindicações levantadas pelos sindicatos, independentemente da chapa vencedora.
4. Outra:

63) O (A) Sr. (a) é contra ou a favor de dirigentes sindicais ocuparem simultaneamente cargos políticos?

1. Contra ()
 2. A favor
 3. NS/NR
- Por quê?

64) O sindicato teve sucesso na eleição de algum representante para o Legislativo (municipal, estadual ou federal)? ()

1. Sim * Quantos? Em que cargos?
2. Não
3. NS/NR

65) Quanto ao apoio dos partidos políticos às greves dos trabalhadores, qual a sua opinião?

1. Os partidos políticos devem manter-se sempre distantes dos sindicatos, principalmente em momentos críticos como as greves. ()
2. Os partidos políticos devem evitar interferir nas decisões tomadas pela categoria, mas seu apoio é importante em momentos mais críticos como no caso das greves.

3. Os partidos políticos devem estar sempre presentes nos sindicatos, discutindo e participando das decisões, principalmente durante as greves.

4. Outra:

(ANEXO 66) Com qual dessas opiniões, o(a) Sr.(a) está mais de acordo? ()

1. "A maioria dos sindicatos não tem como influir na política. Isto é coisa para os entendidos e os políticos".

2. "Existem muitas maneiras de influir na política, mas isso não é função do sindicato".

3. "A maioria dos sindicatos tem como influir na política, mas é necessário que sindicalistas e trabalhadores se interessem e queiram influenciar".

4. Outra:

VIII – SINDICATO, PATRONATO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS - (Questões 67 - 77)

67) Em sua opinião, as empresas dificultam a implantação da *organização sindical* no local de trabalho?

1. **Sim *** ()

2. Não

3. NS/NR

*** Somente para quem respondeu "sim" à questão anterior:**

67.a) Que recursos / mecanismos são utilizados pelas empresas para desencorajarem a ação dos sindicatos e a postura reivindicativa dos trabalhador

1. Sim 2. Não 3. NS/NR

a. Demitir trabalhadores ativos ()

b. Promover a rotatividade da mão de obra ()

c. Proibir a divulgação da imprensa sindical ()

d. Implantar "listas negras" de empregados indesejáveis ()

e. Impedir a entrada de sindicalistas nas empresas ()

f. Conceder bônus/promoções/vantagens aos empregados não sindicalizados ()

g. Criar comitê de representantes para negociar diretamente com os trabalhadores os seus direitos e deveres ()

h. Outro: ()

(ANEXO 68) A seu ver, a *negociação direta* entre sindicato e patronato deve ocorrer:

1. Sem nenhuma interferência do governo. ()

2. Com alguma forma de participação do governo, a ser definida.

3. Por meio de uma lei, que estabeleça os limites em que os trabalhadores e patronato possam decidir os seus conflitos.

4. Outro:

(ANEXO 69) Em sua opinião, em uma *negociação coletiva*, o sindicato deve: ()

1. Adotar uma posição inicial definida, mas no decorrer do debate ceder em alguns pontos, porque acredita ser esse o caminho para a melhoria das condições da categoria.

2. Adotar uma posição única e não abrir mão dela, porque pensa que

assim conseguirá obter um maior número de conquistas para a categoria que representa.

3. Só adotar uma posição após tomar conhecimento da posição do patronato, pois acredita que assim possa obter maiores vantagens na negociação.

4. Outra:

70) Quanto ao *direito de greve*, o(a) Sr.(a) é: ()

1. A favor

2. Contra

3. A favor, mas com algumas limitações

70.a) Na sua opinião deveria: ()

1. Ser pleno e incondicional.

2. Regulamentado em lei como é hoje, valendo em certas circunstâncias e cabendo ao TRT julgar a legalidade.

3. Ser reconhecido e regulamentado em lei, mais liberal que hoje, porém com limitações para evitar abusos.

71) Numa *negociação*, a *possibilidade de greve*: ()

1. Deve ser logo de início apresentada, pois assim facilita a obtenção de conquistas.

2. É um instrumento irrelevante ao movimento sindical.

3. É o último instrumento a ser utilizado numa negociação, após terem sido esgotadas todas as possibilidades de entendimento.

(ANEXO 72) Em sua opinião, os *benefícios* obtidos nos acordos coletivos de trabalho, resultaram:

1. De uma concessão dos patrões que, em determinado momento, entenderam que seria () melhor abrir mão de alguns benefícios do que correr o risco de um confronto social mais violento.
2. De uma conquista dos trabalhadores e do movimento sindical que, juntos, lutaram pela melhoria das condições de vida e de trabalho no país.
3. De pressões externas de organizações internacionais que, em regra, têm influenciado as decisões e os destinos do país.
4. Outra:

(ANEXO 73) Diante do surgimento de várias empresas no setor de telecomunicações, com as quais o sindicato tem que negociar, como o *dirigente sindical* deve agir para obter resultados relevantes? ()

1. Pressionar intensamente as empresas, na mesa de negociação, até mesmo “blefando”, para arrancar conquistas econômicas e sociais para a categoria.
2. Mobilizar a categoria, através de um persistente trabalho de conscientização e organização de base, para fortalecer a posição dos dirigentes sindicais na mesa de negociação.
3. Deflagrar movimentos grevistas, durante as negociações, mostrando que é possível mobilizar a categoria mesmo diante do novo quadro pós-privatização.
4. Outra:

74) Em sua opinião, a *privatização* dos serviços de telefonia no país: ()

1. Contribuiu positivamente, melhorando as condições de debate e de negociação para a categoria obter significativas conquistas.
2. Foi insignificante para a luta dos trabalhadores.
3. Contribuiu negativamente, pois agora os empresários e seus representantes possuem maior campo de atuação e influência.
4. Outra:

75) O (A) Sr.(a) considera que diante do *desemprego*: ()

1. Vale a pena sacrificar alguns direitos adquiridos em acordos coletivos em favor do nível de emprego.
2. É preferível experimentar situações de desemprego, mas nunca sacrificar as vantagens obtidas.
3. Outra:

(ANEXO 76) A seu ver, que temas são *prioridades*, hoje, numa negociação de acordo coletivo de trabalho? Selecionar 3 (três)

- | | |
|--|-----|
| a. Reposição integral das perdas calculadas pelo IBGE/DIEESE | () |
| b. Produtividade | () |
| c. Participação nos lucros e resultados | () |
| d. Plano de Classificação de Cargos e Salários | () |
| e. Manutenção das cláusulas e benefícios vigentes | () |
| f. Melhoria da cesta básica e do ticket-refeição | () |
| g. Creche no local de trabalho | () |
| h. Auxílio-educação | () |
| i. Melhoria do plano de saúde (cobertura de exames médicos e tratamento odontológico) | () |
| j. Jornada de trabalho de 30h semanais para os atendentes que utilizam audifones e/ou terminal de vídeo, operadores e telefonistas | () |
| k. Segurança do trabalhador acidentado | () |
| l. Prevenção dos riscos ergonômicos | () |
| m. Estabilidade para doença comum | () |
| n. Garantia de emprego | () |
| o. Comitê de Conciliação Prévia | () |
| p. Banco de Horas | () |
| q. Contratação de mão de obra temporária | () |
| r. Outra: | () |
-

(ANEXO 77) O(A) Sr.(a) concorda ou discorda das seguintes afirmativas?

	1. Concordo Totalmente	2. Concordo em Certos Aspectos	3. Irrelevante	4. Discordo em Certos Aspectos	5. Discordo Totalmente
A. <i>Com as empresas estatais era mais fácil negociar.</i>					
B. “Na época das estatais, a categoria não tinha medo de fazer greve, pois sabia que não corria risco de perder o emprego”.					
C. <i>O sindicato perdeu o poder que tinha na época das estatais.</i>					
D. “Em momentos de crise é praticamente impossível negociar ganhos reais e participação nos lucros das empresas”.					
E. <i>As negociações em bloco trazem resultados mais vantajosos que as negociações isoladas.</i>					
F. “O sindicato é a ponte entre a empresa e o empregado, por isso deve atuar para que ninguém saia no prejuízo”.					

**IX – REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
E AÇÃO SINDICAL - (Questões 78 - 85)**

(ANEXO 78) Em sua opinião, a globalização: ()

1. Traz mais prejuízos do que benefícios aos trabalhadores, pois a entrada de produtos importados contribui para reduzir o nível geral de emprego.
2. É um fato irreversível, mas os esforços sindicais podem contribuir para administrar e diminuir os seus efeitos perversos.
3. Traz mais benefícios do que prejuízos aos trabalhadores, pois favorece as exportações, o que contribui para aumentar o nível geral de emprego.
4. Outra:

79) A seu ver, as novas formas de organização do trabalho (qualidade total, just in time etc.):

1. São relevantes para o movimento sindical, melhorando as condições de trabalho e de negociação para a categoria obter significativas conquistas. ()
2. São irrelevantes à luta dos trabalhadores.
3. São formas de explorar ainda mais os trabalhadores porque aumentam as exigências no trabalho e não oferecem um retorno adequado.
4. Outra:

(ANEXO 80) Para o(a) Sr.(a), os problemas enfrentados pelos trabalhadores (desemprego, precarização do trabalho, declínio da renda, entre outros) resultam: ()

1. Da omissão do governo.
2. Da evolução tecnológica deste final de século.
3. Do modelo de desenvolvimento adotado pelo governo.
4. Da inabilidade dos dirigentes sindicais para lidar com esses problemas.
5. Da incapacidade dos trabalhadores se adaptarem aos novos tempos.
6. Outro:

81) Em sua opinião, o seu sindicato atravessa uma crise de representatividade? ()

1. Sim *
2. Não
3. NS/NR

* Somente para quem respondeu “sim” à questão anterior:

(ANEXO 81.a) A seu ver, essa crise é decorrente:

()

1. Do processo de privatização dos serviços de telefonia no país.
2. Das novas formas de organização do trabalho, implantadas pelas empresas.
3. Da reestruturação produtiva, que diminuiu os postos de trabalho.
4. Da política neoliberal adotada pelo governo.
5. Da administração ineficiente das gestões sindicais anteriores.
6. Dos conflitos internos entre os membros da diretoria.
7. Da perda de dinamismo político dos dirigentes sindicais.
8. Do desinteresse da categoria em participar das ações do sindicato.
9. Outra:

(ANEXO 82) Em sua opinião, que ações são prioritárias para se obter a adesão do trabalhador telefônico ao sindicato? Enumere de 1 a 3, em ordem crescente.

- a. Ampliar a rede de convênios e serviços oferecidos como farmácia, hotéis, pousadas e outros. ()
- b. Oferecer plano de saúde com atendimento médico, odontológico, hospitalar, laboratorial. ()
- c. Estabelecer parcerias com entidades educacionais para a realização de cursos de capacitação profissional e técnica. ()
- d. Promover seminários e congressos para discussão de temas como saúde do trabalhador, política de telecomunicações, desemprego, terceirização, produtividade. ()
- e. Organizar a categoria nos locais de trabalho, formando delegados sindicais. ()
- f. Formar comissões de trabalhadores para acompanhar as negociações coletivas de trabalho. ()
- g. Realizar assembleias nos locais de trabalho. ()
- h. Firmar acordos coletivos com ganhos reais para a categoria. ()
- i. Denunciar em órgãos públicos e na imprensa, o descumprimento de acordos e leis pelo empregador. ()
- j. Mobilizar a sociedade em geral para impedir as demissões em massa, praticadas pelas empresas. ()
- k. Promover passeatas, manifestações públicas e paralisações da categoria para pressionar os patrões. ()
- l. Outra: ()

83) Qual das opções abaixo está mais de acordo com o que o(a) Sr.(a) pensa sobre a ação sindical?

()

1. Um verdadeiro líder sindical espera o momento certo para agir.
2. Um verdadeiro líder sindical "faz a hora, não espera acontecer".
3. Outra:

(ANEXO 84) Selecione cinco qualidades que, a seu ver, são imprescindíveis a um líder sindical:

1. Atitude	10. Carisma	19. Competência administrativa
2. Autoridade	11. Conciliação	20. Conhecimento técnico
3. Coragem	12. Espírito de luta	21. Espírito de grupo
4. Fé	13. Habilidade política	22. Experiência sindical
5. Honra	14. Honestidade	23. Inteligência
6. Paciência	15. Inspirar confiança	24. Organização
7. Respeito à lei e à ordem	16. Intuição	25. Ousadia
8. Sinceridade	17. Poder de comunicação	26. Responsabilidade
9. Virtude moral	18. Vocação	27. Visão estratégica

1.
2.
3.
4.
5.

(ANEXO 85) Como o(a) Sr.(a) se posiciona a respeito das seguintes afirmativas?

	1. Concordo Totalmente	2. Concordo em Certos Aspectos	3. Irrelevante	4. Discordo em Certos Aspectos	5. Discordo Totalmente
A. <i>Os conflitos políticos normalmente resultam em prejuízo para a coletividade.</i>					
B. <i>“A melhor sociedade é aquela em que cada um sabe o seu lugar”.</i>					
C. <i>A luta sindical deve ser focalizada, sobretudo, na questão salarial, pois, outras reivindicações, além de desviar a atenção da questão principal, representam tão somente paliativos.</i>					
D. <i>“A terceirização é um fenômeno crucial para os sindicatos, mas eles não estão preparados para tratar deste assunto”.</i>					
E. <i>Os sindicatos precisam se concentrar nos trabalhadores assalariados, pois é muito difícil organizar os desempregados.</i>					
F. <i>“Os sindicatos, tais como existem hoje, estão fadados ao desaparecimento”.</i>					
G. <i>A organização por local de trabalho é uma das principais estratégias para o futuro dos sindicatos no Brasil.</i>					
H. <i>“A empresa indo bem, o trabalhador vai bem”.</i>					
I. <i>Sindicatos e empresas atuando juntos podem minimizar os efeitos negativos do desemprego.</i>					
J. <i>“Um verdadeiro líder sindical sabe que contra a maré não se pode remar”.</i>					

X - CULTURA POLÍTICA - (Questões 86 - 92)**86) O(A) Sr.(a) acredita que, de modo geral, influencia a política do sindicato?**

1. Sim ()
2. Não
3. NS/NR

86.a) Como o(a) Sr.(a) avalia o seu poder de influenciar as decisões?

1. Grande ()
 2. Médio
 3. Pequeno
 4. Nenhum
 5. NS/NR
- Por quê?
-
-

87) Em sua opinião, ao tomar uma determinada decisão o sindicato deveria levar em conta: ()

1. A opinião de pessoas que realmente saibam alguma coisa sobre o assunto.
2. A opinião da maioria da categoria.
3. Outra:

88) O(A) Sr.(a) considera que os sindicatos representam mais os interesses dos: ()

1. Trabalhadores
2. Próprios sindicalistas
3. Empresários
4. Outra:

89) De um modo geral, o(a) Sr.(a) se interessa muito, se interessa só um pouco ou não tem nenhum interesse por política? ()

- 1.
2. Um pouco
3. Nenhum interesse
4. NS/NR

90) Depois que começou a participar do sindicato, o seu interesse por política: ()

1. Permaneceu igual
2. Diminuiu
3. Aumentou

91) O(A) Sr.(a) costuma

	1. Diariamente	2. Pelo menos, uma vez por semana	3. Só de vez em quando	4. NS/NR
A) Ler notícias nos Jornais ou Revistas/ internet				
B) Ouvir noticiário político no Rádio				
C) Assistir o noticiário político na TV				

(ANEXO 92) Qual o seu grau de confiança, em relação aos seguintes grupos, instituições ou pessoas? (1. Muita Confiança; 2. Pouca Confiança; 3. Nenhuma Confiança)

	1. M.C	2. P.C.	3. N.C	4. NS/NR
a. SEUS PARENTES				
b. SEUS AMIGOS				
c. SEUS VIZINHOS				
d. NOS SEUS COLEGAS DE TRABALHO				
e. NOS DE MAIS DIRIGENTES DO SEU SINDICATO				
f. NOS EMPRESÁRIOS				
g. NOS POLÍTICOS				
h. NOS PARTIDOS POLÍTICOS				
i. NOS MILITARES				
j. NO PRESIDENTE				
k. NO PODER JUDICIÁRIO				
l. NO MINISTÉRIO PÚBLICO				
m. NA POLÍCIA				
n. NO GOVERNO				
o. NA IGREJA				
p. NA IMPRENSA				
q. NAS ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS				

Grata por sua colaboração.

APÊNDICE 2

QUESTIONÁRIO AOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES DO PARANÁ REPRESENTADOS PELO SINTEL-PR (2008 / 2009)

No. de controle: _____ Data: ____/____/____
 Local: _____ Hora: início: _____ término: _____

I – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO - (Questões 01 – 11)
--

1. a) Nome:
 b) Sexo: 1. Feminino 2. Masculino ()
 c) Naturalidade:
 d) Empresa/localidade:
 e) Função que exerce na empresa:

2) Em que faixa etária o(a) Sr.(a) se encontra? ()

1. Até 20 anos
2. De 21 a 26 anos
3. De 27 a 32 anos
4. De 33 a 38 anos
5. De 39 a 44 anos
6. De 45 a 52 anos
7. De 53 a 58 anos
8. Acima de 58 anos
9. NS/NR

3) Há quanto tempo trabalha na empresa? ()

1. Até 01 ano
2. De 01 a 03 anos
3. Acima de 03 até 05 anos
4. Acima de 05 até 08 anos
5. Acima de 08 até 12 anos
6. Acima de 12 até 18 anos
7. Acima de 18 até 25 anos
8. Acima de 25 anos
9. NS/NR

(ANEXO 4) Em que faixa salarial o(a) Sr.(a) se enquadra? ()

1. Até 01 salário mínimo (R\$ 430,00)
2. Acima de 01 até 03 salários-mínimos (de R\$ 430,00 a R\$ 1.290,00)
3. Acima de 03 até 05 salários-mínimos (de R\$ 1.290,00 a R\$ 2.150,00)
4. Acima de 05 até 10 salários-mínimos (de R\$ 2.150,00 a R\$ 4.300,00)
5. Acima de 10 até 20 salários-mínimos (de R\$ 4.300,00 a R\$ 8.600,00)
6. Acima de 20 até 30 salários-mínimos (de R\$ 8.600,00 a R\$ 12.900,00)
7. Acima de 30 salários-mínimos (mais de R\$ 12.900,00)
8. NS/NR

5) Qual o seu nível de escolaridade? ()

1. Ensino Fundamental incompleto
2. Ensino Fundamental completo
3. Ensino Médio incompleto
4. Ensino Médio completo
5. Ensino Superior incompleto
6. Ensino Superior completo
7. Pós-graduação incompleta
8. Pós-graduação completa
9. NS/NR

6) Qual a sua religião? ()

1. Católica
 2. Protestante
 3. Espírita
 4. Não tem religião
 5. Outra:
 6. NS/NR
-

7) O(A) Sr.(a) é religioso praticante? ()

1. Sim
2. Não
3. NS/NR

8) O(A) Sr. (a) faz parte de alguma dessas organizações? 1.Sim 2. Não 3. NS/NR ()

1. Organização não governamental (ONG) ()
2. Associação de bairro ()
3. Associação de classe ()
4. Conselho Municipal / Estadual / Federal ()
5. Federação / Confederação ()
6. Outra: ()

9) O (A) Sr. (a) tem preferência ou simpatia por algum partido político? ()

1. Sim Qual?
2. Não
3. NS/NR

10) O (A) Sr. (a) é filiado (a) a algum partido político? ()

1. Sim Qual?
2. Não
3. NS/NR

11) O (A) Sr.(a) é filiado ao SINTTEL-PR? ()

1. Sim
2. Não
3. NS/NR

Por quê?

11.a) Caso seja filiado ao SINTTEL-PR, o(a)Sr.(a) votou nas últimas eleições do Sindicato realizadas em outubro de 2008? ()

1. Sim
2. Não
3. NS/NR

Por quê?

II e III – CONHECIMENTO SOBRE O SINDICATO, A BASE E A EMPRESA (Questões 12-21)

12) Que segmentos de trabalhadores o SINTTEL-PR representa? 1.Sim 2.Não 3.NS/NR ()

1. De empresas de telefonia fixa e móvel ()
2. De empresas provedoras de Internet ()
3. De empresas de callcenter (televendas, telemarketing, tele mensagens) ()
4. De operadoras de sistema de TV por assinatura ()
5. De empresas terceirizadas / quarteirizadas ()
6. De empresas de instalação e manutenção de cabos, equipamentos ()
7. Outros: ()

(ANEXO 13) Com quantas empresas, o SINTTEL-PR negocia contrato coletivo de trabalho? ()

1. De 01 a 05 empresas ()
2. Acima de 05 até 10
3. Acima de 10 até 15
4. Acima de 15 até 20
5. Acima de 20 até 25
6. Mais de 25 empresas
7. NS/NR

(ANEXO 14) Quantos trabalhadores são representados pelo sindicato no Estado do Paraná? ()

1. Até 100 empregados ()
2. Acima de 100 até 500 empregados
3. Acima de 500 até 1.000 empregados
4. Acima de 1.000 até 2.000 empregados
5. Acima de 2.000 até 5.000 empregados
6. Acima de 5.000 até 10.000 empregados
7. Mais de 10.000 empregados
8. NS/NR

(ANEXO 15) Desse total, que percentual corresponde aos sindicalizados? ()

1. 0%
2. Até 10%
3. Acima de 10% até 20%
4. Acima de 20% até 30%
5. Acima de 30% até 50%
6. Acima de 50% até 70%
7. Acima de 70% até 90%
8. Mais de 90%
9. NS/NR

(ANEXO 16) Na sua empresa, qual é o número total de trabalhadores? ()

1. Até 100 empregados
2. Acima de 100 até 500 empregados
3. Acima de 500 até 1.000 empregados
4. Acima de 1.000 até 2.000 empregados
5. Acima de 2.000 até 5.000 empregados
6. Acima de 5.000 até 10.000 empregados
7. Mais de 10.000 empregados
8. NS/NR

(ANEXO 17) Desse número, que percentual corresponde aos sindicalizados? ()

1. 0%
2. Até 10%
3. Acima de 10% até 20%
4. Acima de 20% até 30%
5. Acima de 30% até 50%
6. Acima de 50% até 70%
7. Acima de 70% até 90%
8. Mais de 90%
9. NS/NR

(ANEXO 18) Na opinião do(a) Sr.(a), qual é o orçamento mensal do seu sindicato? ()

1. Até 20 mil reais
2. De 20 mil até 50 mil
3. De 50 mil até 100 mil
4. De 100 mil até 200 mil
5. De 200 mil até 500 mil
6. De 500 mil até 1 milhão
7. De 1 milhão até 2 milhões
8. Acima de 2 milhões
9. NS/NR

19) Em sua opinião, quais as fontes de recursos financeiros que o seu sindicato possui?

1.Sim	2.Não	3.NS/NR
-------	-------	---------

- | | |
|--|-----|
| 1. Mensalidades dos associados | () |
| 2. Contribuição sindical | () |
| 3. Taxa negocial paga pelas empresas | () |
| 4. Taxa de reversão paga pelos empregados | () |
| 5. Aluguéis de imóveis | () |
| 6. Repasses da federação e da confederação | () |
| 7. Ações jurídicas | () |
| 8. Doações | () |
| 9. Outras: | () |

20) A seu ver, que entidades têm dado apoio ao seu sindicato?

1.Sim	2.Não	3.NS/NR
-------	-------	---------

- | | |
|--|-----|
| 1. CUT (Central Única dos Trabalhadores) | () |
| 2. FS (Força Sindical) | () |
| 3. CGT (Confederação Geral dos Trabalhadores) | () |
| 4. UNI (<i>Union Network International</i>) | () |
| 5. FITTEL (Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações) | () |
| 6. FENATTEL (Federação Nacional dos Trabalhadores em Telecomunicações) | () |
| 7. SINTETEL (Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações de São Paulo) | () |

8. CONTCOP (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade) ()
9. PT (Partido dos Trabalhadores) ()
10. PDT (Partido Democrático Trabalhista) ()
11. PMDB (Partido do Movimento Democrático Brasileiro) ()
12. Outros: ()

21) Na opinião do(a) Sr.(a), que serviços são prestados pelo sindicato aos trabalhadores de telecomunicações?

1.Sim 2.Não 3.NS/NR

1. Assessoria jurídica ()
2. Assistência social ()
3. Atendimento aos aposentados ()
4. Assistência médica e odontológica ()
5. Serviço de farmácia popular ()
6. Homologações ()
7. Convênios em geral ()
8. Comitê de Conciliação Prévia ()
9. Outros: ()

IV – REPRESENTAÇÃO E PARTICIPAÇÃO - (Questões 22-38)

22) O (A) Sr.(a) acredita que o SINTTEL-PR representa os interesses dos trabalhadores em telecomunicações?

1. Sim
2. Não
3. NS/NR
- Por quê?

23) Dos grupos relacionados abaixo, quais o(a) Sr.(a) acredita que exercem pressão sobre o seu sindicato?

1.Sim 2.Não 3.NS/NR

1. Trabalhadores de telecomunicações ()
2. Empresas de telecomunicações ()
3. Organizações Não Governamentais ()
4. Federação / Confederação ()
5. Sindicatos patronais ()
6. Partidos Políticos ()
7. Ministério do Trabalho ()
8. ANATEL (Agência Nacional de Telecomunicações) ()
9. Outros: ()

24) Na opinião do(a) Sr.(a), deveria ser exigida alguma escolaridade mínima para a ocupação de cargos na Diretoria do sindicato?

1. Sim Qual?
2. Não
3. NS/NR

25) Com que frequência o(a) Sr.(a) tem participado de? Assinale cada item com o número correspondente abaixo:

1. Sempre 2. Na maioria das vezes 3. Às vezes 4. Raramente 5. Nunca 6. NS/NR

- d) Assembleias de definição de pauta () d) Passeatas ()
- e) Assembleias de votação de Acordo () e) Manifestações públicas ()
- f) Greves () f) Abaixo-assinados ()

26) O(A) Sr.(a) se sente bem informado sobre as questões debatidas nas assembleias do sindicato?

1. Sempre
2. Na maioria das vezes
3. Às vezes
4. Raramente
5. Nunca

6. NS/NR

27) O(A) Sr.(a) conhece os seus representantes sindicais: presidente, tesoureiro, secretário-geral e o dirigente sindical na sua empresa? ()

1. Sim
2. Não
3. NS/NR

28) A seu ver, quem deve tomar as principais decisões no sindicato? ()

1. O Presidente do Sindicato
2. O Tesoureiro
3. O Secretário Geral
4. A Diretoria Executiva
5. O Conselho Fiscal
6. Os aposentados
7. A Assembleia Geral dos Trabalhadores
8. Outro:
9. NS/NR

(ANEXO 29) Para o(a) Sr.(a), o dirigente sindical deve: ()

1. Participar exclusivamente do dia-a-dia do sindicato, administrando as atividades internas.
2. Participar exclusivamente do dia-a-dia da categoria nas empresas, mantendo contato permanente e direto com os trabalhadores.
3. Participar prioritariamente da rotina do sindicato, contactando as bases apenas nos momentos mais importantes.
4. Participar prioritariamente das questões que envolvem o empregado na empresa, comprometendo-se em menor grau com os assuntos administrativos do sindicato.
5. Outro:
6. NS/NR

30) Em sua opinião, a categoria tem participado das discussões e das decisões do sindicato?

1. Sim, na maioria das vezes. ()
2. Sim, parcialmente.
3. Não
4. NS/NR

(ANEXO 31) Dentre as opções abaixo, qual delas justifica, a seu ver, a baixa participação da categoria nas assembleias? ()

1. O medo do desemprego
2. A pressão das empresas
3. O novo perfil da categoria, prioritariamente jovem
4. Os escassos resultados obtidos nas negociações coletivas de trabalho
5. O tipo de discurso e de ação propostos pelo sindicato
6. O desinteresse do trabalhador telefônico por formas de luta coletiva.
7. Outra:
8. NS/NR

32) Em relação à forma de convocação e de encaminhamento das assembleias, o(a) Sr.(a) considera que: ()

1. Deve ficar como está
 2. Deve ser modificada em parte
 3. Deve ser profundamente modificada
 4. NS/NR
- Por quê?

33) Com que frequência a categoria deve ser convocada para reuniões gerais no sindicato?

1. Somente nos períodos que antecedem à definição de reivindicações e ao processo de renovação dos acordos coletivos de trabalho de cada empresa. ()
 2. A qualquer tempo, para tratar de assuntos pertinentes à categoria.
 3. Apenas nos casos previstos no estatuto do sindicato.
 4. Outra:
 5. NS/NR
-

34) Sobre que assuntos os trabalhadores de telecomunicações devem ser convocados para discutir e tomar decisões nas assembleias gerais? Assinale cada item com o número correspondente abaixo:

1.Sim 2.Não 3.NS/NR

1. Prestação de contas e destinação do orçamento anual do sindicato. ()
2. Aprovação de relatório de atividades e de planos de trabalho da diretoria. ()
3. Encaminhamento de negociações coletivas, formas de luta e campanha salarial. ()
4. Taxa de reversão (paga pelos empregados) e valor da mensalidade. ()
5. Definição de data-base. ()
6. Eleição de delegados para congressos e plenárias. ()
7. Dissídio coletivo. ()
8. Aquisição ou venda de bens patrimoniais. ()
9. Filiação / desfiliação a entidades (federações, partidos, conselhos). ()
10. Política de telecomunicações. ()
11. Participação nos lucros e resultados das empresas. ()
12. Jornada de trabalho. ()
13. Situação econômica do país. ()
14. Outro: ()

35) O(A) Sr.(a) considera que o sindicato é a melhor forma de representar os interesses do trabalhador junto das empresas? ()

1. Sim
 2. Não
 3. NS/NR
- Por quê?

(ANEXO 36) Em sua visão, qual das formas abaixo poderia representar adequadamente os interesses dos trabalhadores das empresas de telecomunicações?

1. Sim 2.Não 3.NS/NR

1. *Colegiado permanente* de representantes dos trabalhadores de todos os setores da empresa, eleitos para um período de dois anos, com a função de negociar com a empresa os interesses gerais do grupo, sem a participação do sindicato. ()
2. *Comitê de trabalhadores*, eleitos a cada ano para negociação direta com a empresa em épocas de renovação de acordos coletivos de trabalho e assuntos de interesse geral, sem a participação do sindicato. ()
3. *Associação de trabalhadores*, formada por presidente, tesoureiro, secretário-geral e conselho fiscal, com a função de defender, juntamente com os sindicatos, os interesses da categoria em épocas de renovação de acordos. ()
4. *Comissão de trabalhadores sindicalizados*, indicados pelo sindicato para formar um comitê dentro da empresa como a função de atender os interesses dos empregados. ()
5. Outra: ()

37) Dentro da empresa em que o(a) Sr.(a) trabalha, os interesses dos trabalhadores tendem a ser: ()

1. Idênticos
2. Próximos
3. Parcialmente coincidentes
4. Distantes
5. Conflitantes
6. NS/NR

38) Em relação ao Sinttel-PR, os interesses dos trabalhadores de sua empresa tendem a ser:

1. Idênticos ()
2. Próximos
3. Parcialmente coincidentes
4. Distantes
5. Conflitantes
6. NS/NR

V – AVALIAÇÃO DO SINDICATO E DA POLÍTICA SINDICAL - (Questões 39-45)

39) Como o (a) Sr.(a) avalia a *atual gestão* do sindicato? ()

1. Ótima
2. Boa
3. Regular
4. Ruim
5. Péssima
6. NS/NR

Por quê?

40) Em que medida o Sindicato, segundo a sua opinião, *interfere* na política das empresas do setor de telecomunicações do Estado? ()

1. Muito
2. Razoavelmente
3. Pouco
4. Nada
5. NS/NR

Por quê?

(ANEXO 41) Quanto às decisões tomadas e à estrutura do sindicato, o(a) Sr.(a) considera que:

1. Sempre	2. Na maioria das vezes	3. Às vezes	4. Raramente	5. Nunca	6. NS/NR
------------------	--------------------------------	--------------------	---------------------	-----------------	-----------------

1. As deliberações são repassadas à categoria? ()
2. Existe autonomia do Sindicato em relação às empresas? ()
3. O Sindicato dispõe de infraestrutura adequada para o seu funcionamento? ()
4. O Sindicato está organizado dentro das empresas para atuar diretamente com a categoria? ()

42) Como o(a) Sr.(a) avalia a forma e o conteúdo das informações divulgadas nos boletins e no jornal do sindicato? ()

1. Ótima
2. Boa
3. Regular
4. Ruim
5. Péssima
6. NS/NR

Por quê?

43) Em sua opinião, os trabalhadores recebem prestação periódica de *contas* sobre a movimentação financeira do sindicato? ()

1. Sim
2. Não
3. NS/NR

44) Em que medida, a *atuação* do sindicato nas negociações coletivas de trabalho vem contemplando os interesses dos trabalhadores dentro das empresas? ()

1. Muito
2. Razoavelmente
3. Pouco
4. Nada
5. NS/NR

Por quê?

45) A seu ver, em que medida as *estratégias* utilizadas pelo sindicato têm conseguido mobilizar a categoria? ()

1. Muito
2. Razoavelmente

3. Pouco
 4. Nada
 5. NS/NR
 Por quê?

46) Com que frequência, os dirigentes do SINTTEL-PR entram em contato com os trabalhadores de sua empresa? ()

1. Sempre
 2. Na maioria das vezes
 3. Às vezes
 4. Raramente
 5. Nunca
 6. NS/NR

VI – ESTADO, LEGISLAÇÃO E SINDICATO - (Questões 47-52)

(ANEXO 47) Seleccione 03 (três) atribuições que o (a) Sr. (a) considere fundamentais ao seu sindicato:

1. Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais de sua categoria profissional, ou os interesses individuais de seus associados. ()
 2. Impor contribuições a todos aqueles que participam da categoria representada, nos termos da lei. ()
 3. Colaborar com o Estado, como órgão técnico e consultivo, no estudo e solução dos problemas da categoria, no sentido de desenvolver a solidariedade profissional e a paz social. ()
 4. Fundar e manter serviços de assistência jurídica, médica e odontológica e agências de colocação para os associados. ()
 5. Lutar contra as formas de opressão e exploração e prestar irrestrita solidariedade às lutas dos trabalhadores de todo o mundo. ()
 6. Manter relações com as demais associações de categorias profissionais, de âmbito nacional e internacional, visando a justa remuneração e melhores condições de vida e trabalho. ()
 7. Outra: ()
 8. NS/NR ()

48) Se a legislação for mudada, permitindo a criação de mais sindicatos por categoria, na sua opinião o que poderia acontecer no setor de telecomunicações? ()

1. Continuará com um só sindicato (o SINTTEL atual)
 2. Surgiria outro sindicato para concorrer com o SINTTEL
 3. Surgiriam vários outros sindicatos
 4. NS/NR

49) Como o(a) Sr.(a) se posiciona a respeito da contribuição sindical? ()

1. A contribuição deve ser mantida como está.
 2. A contribuição deve ser mantida, porém com reformas que a aperfeiçoem.
 3. Devem ser introduzidas reformas que levem à extinção gradual da contribuição.
 4. Deve ser abolida de uma só vez.
 5. NS/NR

50) Na sua opinião, o seu sindicato poderia sobreviver sem a contribuição sindical? ()

1. Sim
 2. Não
 3. NS/NR

51) Em caso de extinção da contribuição obrigatória, que fontes de recursos o(a) Sr.(a) considera que o sindicato deveria buscar? ()

1. Aumentar o número de sócios
 2. Estabelecer uma contribuição sindical a partir da categoria
 3. Estabelecer uma contribuição sindical a partir de negociação direta com as empresas
 4. Outra:
 5. NS/NR

(ANEXO 52) O(A) Sr.(a) concorda ou discorda das seguintes afirmativas?

	1. Concordo Totalmente	2. Concordo em Certos Aspectos	3. Irrelevante	4. Discordo em Certos Aspectos	5. Discordo Totalmente
A. "O trabalhador não tem capacidade de opinar sobre as leis que regem o país".					
B. "O trabalhador só se lembra do sindicato no dia em que é descontado o imposto sindical".					
C. "Mesmo existindo a lei, o trabalhador será sempre explorado pelo patrão".					

VII - SINDICATO E PARTIDOS POLÍTICOS - (Questões 53-58)**53) Gostaria de saber sua opinião sobre a relação dos sindicatos com os partidos políticos:**

Alguns consideram que os partidos só estão interessados em manipular os trabalhadores. Outros dizem que os partidos são importantes parceiros dos trabalhadores na luta sindical, porque orientam melhor as bases.

1. Os partidos políticos são organizações que manipulam os trabalhadores. ()
2. Os partidos políticos são organizações que orientam os sindicatos e os trabalhadores. ()
3. Outra:

54) Em épocas eleitorais, qual a postura que o(a) Sr.(a) considera importante o sindicato adotar? ()

1. O sindicato deve contribuir para a eleição de lideranças políticas identificadas com os interesses dos trabalhadores.
2. O sindicato deve evitar de, nesses momentos, manifestar-se favorável ou desfavorável a quaisquer candidatos ou organizações político-partidárias.
3. O sindicato deve recomendar às suas bases os candidatos que considere mais identificados com os interesses dos trabalhadores.
4. Outra:

55) Em relação aos momentos de eleição sindical, qual o posicionamento que os partidos políticos devem adotar, na sua opinião? ()

1. Os partidos políticos devem apoiar a chapa que julgar mais conveniente a seus interesses.
2. Os partidos políticos devem manter-se distantes das disputas no sindicato, abstendo-se de apoiar qualquer chapa.
3. Os partidos políticos devem defender sempre as reivindicações levantadas pelos sindicatos, independentemente da chapa vencedora.
4. Outra:

56) O(A) Sr.(a) considera importante que os empregados nas empresas de telecomunicações tenham um representante político (vereador, deputado estadual, deputado federal ou senador)? ()

1. Sim
2. Não
3. NS/NR
- Por quê?

57) Quanto ao apoio dos partidos políticos às greves dos trabalhadores, qual a sua opinião? ()

1. Os partidos políticos devem manter-se sempre distantes dos sindicatos, principalmente em momentos críticos como as greves.
2. Os partidos políticos devem evitar interferir nas decisões tomadas pela categoria, mas seu apoio é importante em momentos mais críticos como no caso das greves.
3. Os partidos políticos devem estar sempre presentes nos sindicatos, discutindo e participando das decisões, principalmente durante as greves.
4. Outra:

58) Com qual dessas opiniões o(a) Sr.(a) está mais de acordo? ()

1. "A maioria dos sindicatos não tem como influir na política. Isto é coisa para os entendidos e os políticos".
2. "Existem muitas maneiras de influir na política, mas isso não é função do sindicato".
3. "A maioria dos sindicatos tem como influir na política, mas é necessário que sindicalistas e trabalhadores se interessem e queiram influenciar".

VIII – SINDICATO, PATRONATO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS - (Questões 59-69)

59) Em sua opinião, as empresas dificultam a *organização sindical* no local de trabalho?

1. Sim ()
2. Não
3. NS/NR

60) Que *recursos / mecanismos* são utilizados pelas empresas para desencorajarem a ação dos sindicatos e as reivindicações de seus trabalhadores?

- | | |
|--|---------------------|
| | 1.Sim 2.Não 3.NS/NR |
|--|---------------------|
1. Demitir trabalhadores ativos ()
 2. Promover a rotatividade da mão de obra ()
 3. Proibir a divulgação de jornais, boletins e outros meios de comunicação do sindicato ()
 4. Implantar "listas negras" de empregados indesejáveis ()
 5. Impedir a entrada de sindicalistas nas empresas ()
 6. Conceder bônus / promoções / vantagens aos empregados para não se sindicalizarem ()
 7. Criar comitê de representantes para negociar diretamente com os trabalhadores os seus direitos e deveres, sem a participação do sindicato ()
 8. Outros: ()

(ANEXO 61) Em sua opinião, em uma *negociação coletiva*, o sindicato deve: ()

1. Adotar uma posição inicial definida, mas no decorrer do debate ceder em alguns pontos, porque acredita ser esse o caminho para a melhoria das condições da categoria.
2. Adotar uma posição única e não abrir mão dela, porque pensa que assim conseguirá obter um maior número de conquistas para a categoria que representa.
3. Só adotar uma posição após tomar conhecimento da posição do patronato, pois acredita que assim possa obter maiores vantagens na negociação.
4. Outra:

62) Quanto ao *direito de greve*, o(a) Sr.(a) é: ()

1. A favor
2. Contra
3. A favor, mas com algumas limitações

63) Numa *negociação*, a *possibilidade de greve*: ()

1. Deve ser logo de início apresentada, pois assim facilita a obtenção de conquistas.
2. É um instrumento irrelevante ao movimento sindical.
3. É o último instrumento a ser utilizado numa negociação, após terem sido esgotadas todas as possibilidades de entendimento.

64) Em sua opinião, os *benefícios obtidos nos acordos coletivos de trabalho*, resultaram:

1. De uma concessão das empresas que, em determinado momento, entenderam que seria melhor abrir mão de alguns benefícios do que correr o risco de um confronto social mais violento. ()
2. De uma conquista dos trabalhadores e do movimento sindical que, juntos, lutaram pela melhoria das condições de vida e de trabalho no país.
3. De pressões externas de organizações internacionais que, via de regra, têm influenciado as decisões e os destinos do país.
4. Outra:

65) Diante do surgimento de várias empresas no setor de telecomunicações, com as quais o sindicato tem que negociar, como o *dirigente sindical* deve agir para obter resultados relevantes? ()

1. Pressionar intensamente as empresas, na mesa de negociação, até mesmo "blefando", para arrancar conquistas econômicas e sociais para a categoria.
2. Mobilizar a categoria, através de um persistente trabalho de conscientização e organização de base, para fortalecer a posição dos dirigentes sindicais na mesa de negociação.

3. Deflagrar movimentos grevistas, durante as negociações, mostrando que é possível mobilizar a categoria mesmo diante do novo quadro pós-privatização.

4. Outra:

66) Em sua opinião, a *privatização dos serviços de telefonia no país*: ()

1. Contribuiu positivamente, melhorando as condições de debate e de negociação para a categoria obter significativas conquistas.

2. Foi insignificante para a luta dos trabalhadores.

3. Contribuiu negativamente, pois agora os empresários e seus representantes possuem maior campo de atuação e influência.

4. Outra:

67) O(A) Sr.(a) considera que diante do *desemprego*: ()

1. Vale a pena sacrificar alguns direitos adquiridos em acordos coletivos, em favor do nível de emprego.

2. É preferível experimentar situações de desemprego, mas nunca sacrificar as vantagens obtidas.

3. Outra:

(ANEXO 68) A seu ver, que temas são *prioridades, hoje, numa negociação de acordo coletivo de trabalho*? Selecione 03 (três).

1. Reposição integral das perdas calculadas pelo IBGE/DIEESE ()

2. Produtividade ()

3. Participação nos lucros e resultados ()

4. Plano de Classificação de Cargos e Salários ()

5. Manutenção das cláusulas e benefícios vigentes ()

6. Creche no local de trabalho ()

7. Melhoria da cesta básica e do ticket-refeição ()

8. Auxílio-educação ()

9. Melhoria do plano de saúde (cobertura de exames médicos e tratamento odontológico) ()

10. Jornada de trabalho de 30h semanais para os tele atendentes e operadores de fone ()

11. Segurança do trabalhador acidentado ()

12. Prevenção dos riscos ergonômicos ()

13. Estabilidade para doença comum ()

14. Garantia de emprego ()

15. Comitê de Conciliação Prévia ()

16. Banco de Horas ()

17. Contratação de mão de obra temporária ()

18. Outra: ()

(ANEXO 69) O(A) Sr.(a) concorda ou discorda das seguintes afirmativas?

	1. Concordo Totalmente	2. Concordo em Certos Aspectos	3. Irrelevante	4. Discordo em Certos Aspectos	5. Discordo Totalmente
A. "Com as empresas estatais era mais fácil o sindicato negociar".					
B. "Na época das estatais, a categoria não tinha medo de fazer greve, pois sabia que não corria risco de perder o emprego".					
C. "O sindicato perdeu o poder que tinha na época das estatais".					
D. "Em momentos de crise, como agora, é praticamente impossível negociar ganhos reais e participação nos lucros das empresas".					
E. "As negociações em conjunto com outros sindicatos da categoria trazem resultados mais vantajosos que as negociações isoladas".					
F. "O sindicato é a ponte entre a empresa e o empregado, por isso deve atuar para que ninguém saia no prejuízo".					

IX – REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E AÇÃO SINDICAL - (Questões 70-78)
--

(ANEXO 70) Para o(a) Sr.(a), os problemas enfrentados pelos trabalhadores (desemprego, precarização do trabalho, declínio da renda, entre outros) são resultantes: ()

1. Da omissão do governo.
2. Da evolução tecnológica desde o final do século passado.
3. Do modelo de desenvolvimento adotado pelo governo.
4. Da falta de preparo dos dirigentes sindicais para lidarem com esses problemas.
5. Da incapacidade dos trabalhadores se adaptarem aos novos tempos.
6. Outro:

71) Em sua opinião, o Sinttel-PR atravessa uma crise de representatividade, ou seja, não consegue representar os interesses dos trabalhadores das empresas de telecomunicações?

1. Sim * ()
2. Não
3. NS/NR

(ANEXO 72) Se você respondeu “sim” à questão anterior, a seu ver, essa crise é decorrente:

1. Do processo de privatização dos serviços de telefonia no país. ()
2. Das novas formas de organização do trabalho, implantadas pelas empresas.
3. Da reestruturação produtiva, que diminuiu os postos de trabalho.
4. Da política neoliberal adotada pelo governo.
5. Da administração ineficiente das gestões sindicais anteriores.
6. Dos conflitos internos entre os membros da diretoria.
7. Da falta de dinamismo político dos dirigentes sindicais.
8. Do desinteresse da categoria em participar das ações do sindicato.
9. Outra:

(ANEXO 73) Em sua opinião, que ações são prioritárias para se obter a adesão do trabalhador do setor de telecomunicações ao sindicato? Enumere de 1 a 3, em ordem crescente.

1. Ampliar a rede de convênios e serviços oferecidos como farmácia, hotéis, pousadas etc. ()
2. Oferecer plano de saúde com atendimento médico, odontológico, hospitalar, laboratorial. ()
3. Estabelecer parcerias com entidades educacionais para a realização de cursos de capacitação profissional e técnica. ()
4. Promover seminários e congressos para discussão de temas como saúde do trabalhador, política de telecomunicações, desemprego, terceirização, produtividade. ()
5. Organizar a categoria nos locais de trabalho, formando delegados sindicais. ()
6. Formar comissões de trabalhadores para acompanhar as negociações coletivas de trabalho. ()
7. Realizar assembleias nos locais de trabalho. ()
8. Firmar acordos coletivos com ganhos reais para a categoria. ()
9. Denunciar em órgãos públicos e na imprensa, o descumprimento de acordos e leis pelo empregador. ()
10. Mobilizar a sociedade em geral para impedir as demissões em massa, praticadas pelas empresas. ()
11. Promover passeatas, manifestações públicas e paralisações da categoria para pressionar as empresas. ()
12. Outra: ()

74) Qual das opções abaixo está mais de acordo com o que o(a) Sr.(a) pensa sobre a ação sindical? ()

1. Um verdadeiro líder sindical espera o momento certo para agir.
2. Um verdadeiro líder sindical “faz a hora, não espera acontecer”.
3. Outra:

(ANEXO 75) Selecione cinco qualidades que, a seu ver, são imprescindíveis a um líder sindical:

10. Atitude	19. Carisma	19. Competência administrativa
11. Autoridade	20. Conciliação	20. Conhecimento técnico
12. Coragem	21. Espírito de luta	21. Espírito de grupo
13. Fé	22. Habilidade política	22. Experiência sindical

14. Honra	23. Honestidade	23. Inteligência
15. Paciência	24. Inspirar confiança	24. Organização
16. Respeito à lei e à ordem	25. Intuição	25. Ousadia
17. Sinceridade	26. Poder de comunicação	26. Responsabilidade
18. Virtude moral	27. Vocação	27. Visão estratégica

6.
7.
8.
9.
10.

(ANEXO 76) Como o(a) Sr.(a) se posiciona a respeito das seguintes afirmativas?

	1. Concordo Totalmente	2. Concordo em Certos Aspectos	3. Irrelevante	4. Discordo em Certos Aspectos	5. Discordo Totalmente
A. "Os conflitos políticos normalmente resultam em prejuízo para a coletividade".					
B. "A melhor sociedade é aquela em que cada um sabe o seu lugar".					
C. "A luta sindical deve ser focalizada, sobretudo, na questão salarial, pois, outras reivindicações, além de desviar a atenção da questão principal, representam tão-somente paliativos".					
D. "A terceirização é um fenômeno crucial para os sindicatos, mas eles não estão preparados para tratar deste assunto".					
E. "Os sindicatos, tais como existem hoje, estão fadados ao desaparecimento".					
F. "A organização no local de trabalho é uma das principais estratégias para o futuro dos sindicatos no Brasil".					
G. "A empresa indo bem, o trabalhador vai bem".					
H. "Sindicatos e empresas atuando juntos podem minimizar os efeitos negativos do desemprego".					
I. "Um verdadeiro líder sindical sabe que contra a maré não se pode remar".					

77) O(A) Sr.(a) acredita que, de modo geral, influencia as decisões do sindicato em relação aos interesses dos trabalhadores de sua empresa? ()

1. Sim
2. Não
3. NS/NR

Por quê?

78) Em sua opinião, ao tomar uma determinada decisão o *sindicato* deveria levar em conta:

1. A opinião de pessoas que realmente saibam alguma coisa sobre o assunto. ()
2. A opinião da maioria da categoria.
3. Outra:

79) O(A) Sr.(a) acha que o Sinttel-PR *representa* mais os interesses dos: ()

1. Trabalhadores
2. Próprios sindicalistas
3. Empresários
4. Outro:

80) De um modo geral, o(a) Sr.(a) se interessa muito, se interessa só um pouco ou não tem nenhum interesse por política? ()

1. Muito
2. Um pouco
3. Nenhum interesse
4. NS/NR

81) O(A) Sr.(a) costuma

	1. Diariamente	2. Pelo menos, uma vez por semana	3. Só de vez em quando	4. NS/NR
A) Ler notícias nos Jornais ou Revistas/ internet				
B) Ouvir noticiário político no Rádio				
C) Assistir o noticiário político na TV				

(ANEXO 82) Qual o seu grau de *confiança*, em relação aos seguintes grupos, instituições ou pessoas? (1. Muita confiança; 2. Pouca confiança; 3. Nenhuma confiança)

	1. M.C	2. P.C.	3. N.C	4.NS/NR
a. SEUS PARENTES				
b. SEUS AMIGOS				
c. SEUS VIZINHOS				
d. NOS SEUS COLEGAS DE TRABALHO				
e. NOS DIRIGENTES DO SINTTEL-PR				
f. NOS EMPRESÁRIOS				
g. NOS POLÍTICOS				
h. NOS PARTIDOS POLÍTICOS				
i. NOS MILITARES				
j. NO PRESIDENTE DA REPÚBLICA				
k. NO PODER JUDICIÁRIO				
l. NO MINISTÉRIO PÚBLICO				
m. NA POLÍCIA				
n. NO GOVERNO				
o. NA IGREJA				
p. NA IMPRENSA				
q. NAS ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS				

Espaço para justificar o grau de confiança que o(a) Sr.(a) tem em relação ao SINTTEL-PR: (opcional)

Grata por sua colaboração.

ANEXO 1

PRINCIPAIS CLÁUSULAS DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (1987-1998)

CLÁUSULAS	87	88	89	89/90	90/91	91/92	92/93	93/94	94/95	95/96	96/97	97/98
1. Abrangência	*(1)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
2. Reajuste salarial	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
3. Adicional de tempo de serviço (anuênio)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
4. Remuneração adicional de férias (gratificação)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
5. Adiantamento de férias	*	*	*	*	*	*	*	*	X ⁽²⁾	X	X	X
6. Piso salarial	*	*	*	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7. Medicamentos	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
8. Jornada (regime) especial de trabalho	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
9. Periculosidade	*	X	X	X	X	X	X	X	*	X	X	X
10. Insalubridade	*	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11. Vigência	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
12. Ganho real	*	*	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13. Antecipação de URP'S	X	*	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14. Reajuste proporcional (tabela salarial)	X	*	*	*	*	*	*	*	*	*	X	X
15. Abono de Natal	X	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
16. Licença remunerada	X	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
17. Indenização de aposentadoria (gratificação)	X	*	*	*	*	*	*	*	*	*	X	X
18. Promoções	X	*	*	X	X	*	*	X	X	X	X	X
19. Substituição de mão-de-obra	X	*	*	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20. Auxílio alimentação – programa alimentação	X	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
21. Complementação de aposentadoria	X	*	*	*	X	X	X	X	X	X	X	X
22. Complementação auxílio-doença	X	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
23. Jornada de trabalho	X	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
24. Comitê de Conciliação	X	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
25. Horas extraordinárias	X	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
26. Relações com o sindicato	X	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
27. Dia do Trabalhador Telefônico	X	*	*	*	*	*	*	*	*	*	X	X
28. Novas tecnologias (capacitação/relocação funcional)	X	X	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
29. Adiantamento do 13º salário	X	X	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
30. Adiantamento quinzenal	X	X	*	*	*	*	*	*	*	X	X	X
31. Proteção dos salários	X	X	*	X	*	*	X	X	X	X	X	X
32. Mudança da data-base	X	X	*	X	X	X	X	X	X	X	X	X
33. Penalidades em caso de violação do acordo	X	X	*	X	X	X	X	X	X	X	X	X
34. Produtividade do Plano Bresser	X	X	X	*	X	X	X	X	X	X	X	X
35. Reajuste das demais parcelas da remuneração	X	X	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
36. Abono – Acordo Coletivo 1986	X	X	X	*	X	X	X	X	X	X	X	X
37. Revisão dos benefícios e vantagens	X	X	X	*	X	X	X	X	X	X	X	X
38. Reajuste proporcional (tabela salarial)	X	*	*	*	*	*	*	*	*	X	X	X
39. Recrutamento interno	X	X	X	X	*	*	*	*	X	X	X	X
40. Liberação de dirigentes sindicais	X	X	X	X	*	*	*	*	*	*	*	*
41. Produtividade	X	X	X	*	X	*	*	*	*	X	X	X
42. Participação nos resultados	X	X	X	X	X	*	X	X	X	X	X	X
43. Cesta básica	X	X	X	X	X	*	*	*	*	*	*	*

44. Auxílio educação	X	X	X	X	X	*	*	*	*	*	*	*
45. Pendências com a SISTEL	X	X	X	X	X	*	*	*	*	*	*	*
46. Programa de assistência à saúde/Fundação TELEPAR	X	X	X	X	X	*	*	*	*	*	*	*
47. Salário mínimo profissional de engenheiro	X	X	X	X	X	*	*	*	*	*	X	X
48. Abono indenizatório – PCCS (dez. 92) –	X	X	X	X	X	X	*	*	*	*	*	*
49. Adicional noturno	X	X	X	X	X	X	*	*	*	*	*	*
50. Sobreaviso	X	X	X	X	X	X	*	*	*	*	*	*
51. Função dupla	X	X	X	X	X	X	*	X	X	X	X	X
52. Programa materno infantil (Assistência pré-escolar)	X	X	X	X	X	X	X	*	*	*	*	*
53. Isonomia de tratamento	X	X	X	X	X	X	X	X	*	X	X	X
54. Negociações periódicas	X	X	X	X	X	X	X	X	*	X	X	X
55. Salvaguarda dos pré-aposentados	X	X	X	X	X	X	X	X	*	X	X	X
56. Pagamento salarial	X	X	X	X	X	X	X	X	X	*	*	*
57. Indenização compensatória por supressão de benefícios	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	*	X
58. Manutenção dos benefícios e vantagens	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	*	*
59. Abono 97/98	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	*
60. Extensão de vantagens econômicas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	*

Fonte: SINTTEL-PR (Relatórios e Acordos coletivos 1987-1998)

- (1) Cláusula incluída no acordo
(2) Cláusula não incluída no acordo

ANEXO 2

RESULTADOS DAS NEGOCIAÇÕES SALARIAIS DE 1998-1999

CLÁUSULAS	COMO ERA ATÉ A PRIVATIZAÇÃO	COMO FICOU APÓS A PRIVATIZAÇÃO ⁽¹⁾
1. Hora Extra	Variável por empresa (item de negociação regional)	Conforme a lei = 50% (Proposta de trocar por folgas na base 1x1)
2. Reajuste Salarial	Percentuais negociados nacionalmente, conforme índices de inflação e produtividade	Zero
3. 13º Salário dos afastados por licença	Extensivo a todas as empresas do sistema (item de negociação nacional)	Extinto
4. Adicional condutor autorizado	Variável por empresa (item de negociação regional)	Incorporado ao salário pela média do ano e extinto para os novos
5. Adicional Insalubridade	Não constava nos acordos, embora fosse objeto de constante negociação de pauta	Modificado, na TELEBRASÍLIA, ao mínimo legal
6. Adicional Periculosidade	Não constava nos acordos, embora fosse objeto de constante negociação de pauta	Sem possibilidade de ser negociado
7. Adicional Sobreaviso	50%	33% (conforme a lei)
8. Adicional Noturno	Constava apenas em alguns acordos coletivos, como os do SINTTEL/PR (50%)	20% (conforme a lei)
9. Adicional para dirigir MUNCK	Exclusivo da CTMR	Incorporado pela média do ano e extinto a partir daí
10. Adicional por tempo de serviço (anuênio e quinquênio)	1% por ano de empresa 5% a cada cinco anos de empresa	Incorporado o valor na gratificação pessoal e extinto a partir daí
11. Auxílio Alimentação	Variável por empresa (item de negociação regional)	Mantidas as diferenças para os casos do PR, RO e SC
12. Auxílio Creche/Pré-Escola	Variável por empresa (item de negociação regional)	Mantido só para as mulheres e homens com guarda judicial
13. Auxílio Dependente Excepcional	Variável por empresa (item de negociação regional)	Mantido e unificado para todos os empregados
14. Auxílio Funeral	Variável por empresa (item de negociação regional)	Unificado para R\$ 900,00 e restrito a alguns casos
15. Auxílio Transporte	Variável por empresa (item de negociação regional)	Unificado em 6% do salário (conforme a lei)
16. Auxílio Medicamento/Farmácia	Variável por empresa (item de negociação regional)	Incorporado ao salário no valor de R\$ 100,00, no caso do Paraná, e extinto a partir daí
17. Atendimento Médico, Hospitalar e Odontológico a dependentes	Variável por empresa (item de negociação regional)	Incorporado ao salário nos valores de R\$ 7,00 a R\$ 20,00 e extinto a partir daí
18. Cesta Básica	Variável por empresa (item de negociação regional)	Incorporado ao salário no PR, SC e RO e extinto a partir daí
19. Complementação do Auxílio Doença e Acidentes	Variável por empresa (item de negociação regional)	18 meses para a TELEBRASÍLIA e 12 meses para as demais empresas
20. Gratificação de Férias	Extensivo a todas as empresas (item de negociação nacional)	Incorporado ao salário no valor de 2,82% e extinto a partir daí
21. Auxílio Educação	Diversas empresas (item de negociação regional)	Extinto

22. Abono de Natal	Exclusivo do PR (conquista histórica)	Extinto
23. Adicional por quebra de caixa	Diversas empresas (item de negociação regional)	Extinto
24. Adicional para subir em torres	Exclusivo da CTMR (conquista histórica)	Extinto
25. Material escolar	Diversas empresas (item de negociação regional)	Extinto
26. Complementação e Indenização por Morte e Acidente de Trabalho	Diversas empresas (item de negociação regional)	Extinto
27. Gratificação para Instrutor	Exclusivo da CTMR (conquista histórica)	Extinto
28. Isenção de Desconto por Acidente de Trânsito	Exclusivo do MT (conquista histórica)	Extinto e sem adicional de condutor para incorporar
29. Licença Prêmio	Exclusivo do PR e SC	Extinto com pagamento do direito adquirido
30. Programa de Assistência Médico-Hospitalar e Odontológica	Extensivo a todas as empresas (item de negociação nacional)	Extinto e transferido para uma empresa privada
31. Renovação de Carteira de Motorista	Exclusivo da CTMR	Extinto
32. Sacola Econômica	Exclusivo da CTMR	Extinto
33. Ausências Justificadas	Diversas empresas (item de negociação regional)	Mantida apenas a licença para falecimento
34. Empréstimo de Férias	Extensivo a todas as empresas (item de negociação nacional)	Unificado com pagamento em cinco vezes

Fonte: SINTTEL-PR – Jornal *Biqueira de Aço*, 1999.

- (1) A extinção dos vários itens da pauta estava condicionada a um abono médio de R\$ 200,00 (duzentos reais), variável por operadora.