

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO MESQUITA FILHO” (UNESP)  
FACULDADE DE ARQUITETURA, ARTES E COMUNICAÇÃO (FAAC), CAMPUS DE BAURU  
CURSO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL COM HABILITAÇÃO EM RELAÇÕES PÚBLICAS

NATÁLIA ROCHA TAMBURINE

**AS RELAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO:**  
**Um campo fértil para a atuação das Relações Públicas**

BAURU / SP  
2009

NATÁLIA ROCHA TAMBURINE

**AS RELAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO:  
Um campo fértil para a atuação das Relações Públicas**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à banca examinadora da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação (FAAC), campus de Bauru, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Comunicação Social com habilitação em Relações Públicas, sob orientação do Professor Dr. Luiz Fernando da Silva.

BAURU / SP

2009

NATÁLIA ROCHA TAMBURINE

**AS RELAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO:  
Um campo fértil para a atuação das Relações Públicas**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à banca examinadora da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação (FAAC), campus de Bauru, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Comunicação Social com habilitação em Relações Públicas, sob orientação do Professor Dr. Luiz Fernando da Silva.

Trabalho aprovado em 29/06/2009.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Luiz Fernando da Silva  
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp)

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Celina Marta Corrêa  
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp)

---

Flávio Edson Marques Lemos  
Coordenador Regional de Recursos Humanos  
Diretoria Regional São Paulo Interior (ECT/DR/SPI)

Dedico este trabalho a minha mãe e ao meu irmão, a quem devoto amor infinito e sem medidas. O meu imenso obrigado por sempre me apoiarem e estarem ao meu lado em todas as grandes decisões de minha vida.

Ao meu pai que, apesar da grande saudade, todos os dias me preenche com seu legado de perseverança e fé em meus sonhos.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos aqueles que contribuíram com seu tempo, paciência, carinho e sensatas opiniões.

À ECT, ao SINDECTEB e à ADCAP por me cederem o espaço, a oportunidade e as informações necessárias para realização deste trabalho.

Ao meu orientador, o Prof. Dr. Luiz Fernando da Silva, que com seu amplo conhecimento e incentivo contínuo me motivou a perseguir este objetivo até o fim.

Ao Flávio Edson Marques Lemos pelo grande apoio e pela generosa participação em minha banca examinadora.

E, em especial, aos meus grandes amigos Rodimar D'Angelo e Rogério Rodrigues da Silva que passaram noites e noites em claro ao meu lado para que eu pudesse alcançar o resultado almejado.

## RESUMO

Este projeto tem como objetivo enfatizar a atuação de um profissional de Relações Públicas, dentre outras atividades a ele pertinentes, como intermediador de conflitos nas relações sociais de trabalho. Nesse sentido, realiza-se um estudo de caso com empregados da área administrativa da Diretoria Regional dos Correios, na cidade de Bauru/SP, durante o período de Acordo Coletivo de Trabalho. Para compreensão do caso concreto, busca-se fundamentação teórica sobre o que envolve as relações de trabalho e o movimento sindical, bem como sobre a prática das Relações Públicas e suas ferramentas.

**Palavras-chave:** Relações Públicas; Relações Sociais de Trabalho; Sindicalismo; Movimento Sindical; Acordo Coletivo de Trabalho.

## **ABSTRACT**

This paper aims at emphasizing the performance of a Public Relations professional, among other activities related to him, as a conflict intermediary in social relations of labor. Therein, a case study is made with administrative employees from the Regional Management Board of Post Office, in Bauru city, São Paulo state, during Collective Labor Agreement period. For comprehension of this specific case, concepts about labor relations and the union movement, as well as about Public Relations activity and its techniques, are used as theoretical substantiation.

**Key words:** Public Relations; Social Relations of Labor; Syndicalism; Union Movement; Collective Labor Agreement.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Relação de REOPs na DR/SPI .....	28
Tabela 2 - Perfil dos pesquisados.....	40
Tabela 3 - Respostas acerca do que é a ASGET .....	44
Tabela 4 - Respostas acerca do papel da ASGET .....	45
Tabela 5 – Respostas acerca da atuação da ASGET .....	45
Tabela 6 - Respostas acerca da frequência com que a ASGET se manifesta .....	46
Tabela 7 - Respostas acerca da credibilidade das informações da ASGET .....	46
Tabela 8 - Respostas com sugestões de melhoria para a ASGET .....	47
Tabela 9 - Respostas acerca do que é um Sindicato .....	48
Tabela 10 - Respostas acerca do papel do Sindicato .....	48
Tabela 11 - Respostas acerca da atuação do Sindicato.....	49
Tabela 12 - Respostas acerca da frequência com que o Sindicato se manifesta .....	49
Tabela 13 - Respostas acerca da credibilidade das informações do Sindicato .....	50
Tabela 14 - Respostas com sugestões de melhoria para o Sindicato.....	51
Tabela 15 - Respostas acerca do ambiente de trabalho no período de Acordo Coletivo .....	52
Tabela 16 - Respostas acerca da relação empregado e empresa no período de Acordo Coletivo .....	52
Tabela 17 - Respostas acerca da finalidade do Desconto Assistencial .....	53
Tabela 18 - Respostas acerca da visão sobre o Movimento Grevista.....	54
Tabela 19 - Perfil dos Empregados Sindicalizados.....	55
Tabela 20 - Atuação da ASGET X Perfil dos Pesquisados .....	56
Tabela 21 - Atuação do Sindicato X Perfil dos Pesquisados .....	58



## LISTA DE SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ADCAP	Associação dos Profissionais de Níveis Superior, Técnico e Médio da ECT
ASGET	Assessoria de Relações de Trabalho e Sindicais
COREC	Coordenadoria de Recursos Humanos
DEGET	Departamento de Gestão das Relações do Trabalho e Sindicais
DR/SPI	Diretoria Regional São Paulo Interior
ECT	Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos
FENTECT	Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares
FINDECT	Federação Interestadual dos Empregados de Correios e Telégrafos e Similares
SINDECTEB	Sindicato dos Empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos das regiões operacionais de Bauru, Presidente Prudente, Araçatuba e Botucatu

## SUMÁRIO

<b>Introdução.....</b>	<b>11</b>
<b>1. As Relações Públicas e as Relações de Trabalho .....</b>	<b>14</b>
1.1 <i>Contextualização das relações de trabalho na pós-industrialização.....</i>	14
1.2 <i>O Sindicalismo no Brasil .....</i>	16
1.3 <i>O nascimento das Relações Públicas.....</i>	19
1.4 <i>A prática das Relações Públicas.....</i>	22
<b>2. O universo em estudo.....</b>	<b>25</b>
2.1 <i>A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos .....</i>	25
2.2 <i>A Assessoria representativa da Diretoria .....</i>	28
2.3 <i>O Sindicato da região de Bauru .....</i>	31
2.4 <i>A Associação de empregados de nível superior, técnico e médio .....</i>	33
2.5 <i>Objeto de Estudo .....</i>	34
2.6 <i>O Acordo Coletivo de 2007 .....</i>	35
<b>3. Pesquisa sobre as Relações de Trabalho nos Correios.....</b>	<b>38</b>
3.1 <i>As fases de elaboração e aplicação.....</i>	38
3.2 <i>Apresentação dos Resultados .....</i>	40
3.2.1 <i>Perfil dos Pesquisados.....</i>	40
3.2.2 <i>Sobre a ASGET .....</i>	43
3.2.3 <i>Sobre o Sindicato.....</i>	47

3.2.4 Aspectos Gerais.....	51
3.2.5 Cruzamento dos dados .....	54
3.2.6 Avaliação dos questionários.....	59
<b>4. O conflito sob a luz das Relações Públicas.....</b>	<b>61</b>
4.1 Empregados Administrativos.....	61
4.2 ASGET.....	63
4.3 SINDECTEB.....	64
<b>Considerações Finais .....</b>	<b>66</b>
<b>Referências Bibliográficas .....</b>	<b>68</b>
<b>Anexo 1 - Decreto-Lei de 1939 que regula a associação em sindicato .....</b>	<b>70</b>
<b>Anexo 2 - Lei nº 5.377, de 11 de dezembro de 1967 .....</b>	<b>80</b>
<b>Anexo 3 – Questionário .....</b>	<b>81</b>
<b>Anexo 4 – Controle dos Questionários .....</b>	<b>83</b>

## **Introdução**

Nos períodos de campanha salarial, a existência de conflitos entre os interesses da empresa e dos órgãos representativos dos empregados é diretamente ligada à relação social entre eles estabelecida. As motivações e postura de negociação são opostas, já que o sindicato defende as causas dos empregados, que, normalmente, vão de encontro ao faturamento dos proprietários.

Assim como na maioria das empresas, esse fenômeno também é observado na ECT. Percebe-se, contudo, uma situação peculiar quanto ao envolvimento dos empregados da área administrativa, especificamente aqueles que atuam no Edifício Sede da DR/SPI, localizado na cidade de Bauru, âmbito de estudo deste projeto. Nota-se que um mal-estar é gerado nesses empregados quanto à atuação do SINDECTEB e da ASGET no período de acordo salarial.

As negociações de acordo coletivo, as quais deveriam ser exercidas no sentido literal de seu significado, transformam-se em situações conflituosas entre os envolvidos e resultam em constrangimentos tais como acusações morais e divergências na interpretação de atitudes tomadas pelos órgãos representativos dos empregados e da Diretoria. Ouve-se o comentário dos empregados sobre a falta de informação por parte da ASGET e sobre o distanciamento que sentem entre o sindicato e aqueles que trabalham na área administrativa.

É em meio a esses conflitos que se nota um campo fértil para o desenvolvimento de ações sob a ótica das Relações Públicas, uma vez que essas se originaram das relações sociais de trabalho. Revela-se, por esse raciocínio, a importância da utilização de técnicas para detectar as causas dessa conflitividade e para apontar as situações que precisam ser revistas no sentido de se estabelecer, de fato, uma comunicação efetiva.

O embasamento teórico deste projeto iniciou-se com o artigo publicado pelo autor Júlio Afonso Sá de Pinho Neto, em que se retoma o nascimento das Relações Públicas em meio ao contexto sindical. Importância semelhante teve a dissertação de mestrado, posteriormente publicada em livro, da autora Cicilia Krohling Peruzzo, em que se “consegue realizar um desvendamento das Relações Públicas como

meio utilizado pela burguesia para predispor a força de trabalho à cooperação no processo produtivo e à alienação na engrenagem social”.<sup>1</sup> O objeto de pesquisa deste projeto foi fundamentado, também, nas obras do autor Ricardo Antunes acerca da compreensão das relações de trabalho e dos conceitos de sindicalismo. Recorreu-se, ainda, ao teórico Roberto Porto Simões, com o objetivo de identificar o perfil político das Relações Públicas, e aos autores Cândido Teobaldo de Souza Andrade, Margarida Maria Krohling Kunsch e Waldyr Gutierrez Fortes no sentido de extrair a teoria das Relações Públicas e suas ferramentas.

É essencial registrar a dificuldade em se encontrar bibliografia especializada quanto à manifestação das Relações Públicas nos conflitos gerados pelas relações de trabalho, cujo tema é parcialmente tratado pelos autores Toni André Scharlau Vieira, em seu artigo voltado às falhas de comunicação do discurso sindical, e Marcos Alexandre dos Santos Ferraz, no artigo sobre a análise da comunicação da ação sindical no estado do Paraná durante a década de 1990.

Como próximo passo da metodologia utilizada, a diretoria da ECT foi contatada a respeito da intenção deste projeto, o qual teve de passar pela avaliação e autorização do corpo diretor, para só então iniciar o levantamento de dados sobre as partes envolvidas.

Para o entendimento da conflitividade em estudo, concluiu-se que a próxima etapa metodológica seria a aplicação de uma pesquisa quantitativa com os empregados do Edifício Sede de Bauru objetivando fornecer os dados necessários para mensuração de suas opiniões em relação às ações desenvolvidas pela ASGET e pelo SINDECTEB. A elaboração do questionário contou ainda com a realização prévia de entrevistas com um ou dois integrantes de cada parte envolvida, o que possibilitou a identificação das questões a serem abordadas, bem como a expectativa de respostas por parte do público pesquisado.

Como resultado das etapas anteriormente apresentadas, o primeiro capítulo deste projeto abrangerá tanto a contextualização do nascimento das Relações Públicas, de acordo com a bibliografia levantada, demonstrando que suas origens

---

<sup>1</sup> PERUZZO, Cicilia Krohling, **Relações Públicas no Modo de Produção Capitalista**. 2. ed. São Paulo: Summus, 1986. p. 15.

favorecem o estudo de questões sociais de trabalho, quanto o estabelecimento do conceito de conflitividade a ser utilizado ao longo deste trabalho, recorrendo à teoria de relações de trabalho levantada por Ricardo Antunes.

Com o segundo capítulo pretende-se situar o leitor em relação à história da ECT, direcionando-o à criação da DR/SPI, onde se encontram os órgãos-alvo da pesquisa, a ASGET e o SINDECTEB, os quais também terão seu histórico revelado. Será, ainda, abordado, com mais profundidade, o conflito verificado e será divulgado um aparato sobre as negociações coletivas ocorridas durante o período em estudo. Paralelamente, será, também, apontada a atuação da ADCAP que tem como um de seus objetivos suprir as lacunas dos sindicatos diante de um público específico.

O terceiro capítulo objetiva a apresentação da pesquisa realizada, bem como a explicação de sua metodologia, seus resultados e os apontamentos pertinentes à conflitividade detectada.

O último capítulo trará uma análise dos principais conflitos verificados na relação entre as partes envolvidas sob o ponto de vista das Relações Públicas, apontando suas causas com maior clareza e tendo como base os resultados obtidos na pesquisa de opinião.

## 1. As Relações Públicas e as Relações de Trabalho

### 1.1 Contextualização das relações de trabalho na pós-industrialização

Ao longo do século XX, em especial a partir dos anos 1920, predominava o modo de produção taylorista-fordista, cujo princípio básico imprimia a máxima racionalização do trabalho realizado pelos operários das indústrias, por meio da fragmentação da produção e cronometragem das atividades somatórias do processo total.

Dada a divisão do processo em várias etapas, cada operário acabava por realizar tarefas repetitivas e mecânicas, dispensando seu raciocínio e exigindo a máxima produtividade no menor espaço de tempo. Essa condição o autor Ricardo Antunes classifica como “desantropomorfização do trabalho”<sup>2</sup>, já que coloca o operário como um mero executante de atividades e o especializa em determinada função, sem que tenha a oportunidade de entender o todo do qual faz parte. Segundo a caracterização de Pinho, o taylorismo “destituía o trabalhador daquilo que lhe era mais caro: seu conhecimento e habilidade profissional, fazendo-o perder o controle técnico do processo de produção”<sup>3</sup>.

Paralelamente às práticas tayloristas e fordistas, incorporava-se “um sistema de ‘compromisso’ e de ‘regulação’, que limitado a uma parcela dos países capitalistas avançados, ofereceu a ilusão de que o sistema de metabolismo social do capital pudesse ser *efetiva, duradoura e definitivamente* controlado, regulado e fundado num compromisso entre capital e trabalho mediado pelo Estado”<sup>4</sup>. Os organismos responsáveis por esse controle eram as entidades sindicais e os partidos políticos, que, em teoria, representavam os operários e proporcionavam as vias de negociação com os patrões.

---

<sup>2</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 8. reimp. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006. p. 37.

<sup>3</sup> PINHO, Júlio Afonso. **O contexto histórico do nascimento das relações públicas**. Trabalho apresentado no 3º Encontro Nacional da Rede Alfredo de Carvalho – 14 a 16 de abril de 2005.

<sup>4</sup> ANTUNES (2006), p. 38.

A verdadeira intenção desses organismos de representação era utilizar a posição estratégica de negociação para controle do proletariado sob o ponto de vista capitalista, a que Antunes denomina como “compromisso fordista”, promovendo uma lacuna ainda maior entre a base operária e a cúpula.

A situação de “compromisso” com a classe operária agrava-se quando se analisa a imagem do Estado diante da relação entre as entidades representativas e o proletariado, já que é atribuído àquela instituição o papel de garantir as conquistas “das condições salariais, de trabalho e seguridade social”<sup>5</sup> adquiridas com o trabalho dos sindicatos e partidos políticos, permitindo uma avaliação limitada do Estado como um órgão preocupado com o bem coletivo e desvinculado dos objetivos capitalistas das empresas.

Tendo em vista a atuação negligente das entidades representativas e do Estado somada à condição de “desantropomorfização” do trabalho operário, incitou-se um processo de busca pela identidade dos próprios trabalhadores, fazendo-os “questionarem os pilares constitutivos da sociabilidade do capital, particularmente no que concerne ao *controle social da produção*”<sup>6</sup> e, conseqüentemente, passando os mesmos a notar que o movimento operário não correspondia aos seus reais interesses.

Mediante iniciativas individuais de desaceleração do processo produtivo e até mesmo movimentos grevistas em pequena escala, parte das empresas passou a ser tomada pela força operária, o que, ao contrário do que se pudesse prever, proporcionou modificações relevantes em suas estruturas internas e expôs à sociedade que os operários tinham conhecimento aprofundado além das atividades restritas que exerciam. No entanto, essas medidas reivindicatórias não alcançaram grandes proporções e limitaram-se ao âmbito das próprias empresas, causando um enfraquecimento do movimento e a retomada do controle por parte das entidades representativas e partidos políticos.

Constatando-se que a força operária poderia também contribuir com o plano racional além de suas atividades especializadas, os capitalistas perceberam que os

---

<sup>5</sup> Id., Ibid., p. 39.

<sup>6</sup> Id., Ibid., p. 41.



empregados poderiam ser mais bem aproveitados nas empresas e motivados a participarem ativamente do processo de produção. Este movimento originou-se no Japão e passou a ser difundido como sistema toyotista de administração de empresas, o qual Antunes (2003) classifica como sendo “novos padrões de produção e de gestão de força de trabalho”<sup>7</sup>.

## *1.2 O Sindicalismo no Brasil*

A classe operária no Brasil se originou em substituição ao trabalho escravo presente no país até o final no século XIX e, com isso, também surgiram as primeiras formas de organização entre os trabalhadores, as quais, mais tarde, se transformariam em sindicatos.

Segundo Antunes (2003), “a greve, forma elementar e indispensável de luta da classe trabalhadora, eclodiu pela primeira vez no Brasil em 1858, quando os tipógrafos do Rio de Janeiro rebelaram-se contra as injustiças patronais e reivindicaram aumentos salariais”<sup>8</sup>. O sucesso dessa manifestação não só garantiu as reivindicações dos operários, como também influenciou outras categorias a lutarem por melhores condições de trabalho frente aos capitalistas.

No período após a Primeira Guerra, cuja maior consequência foi a queda na produção das indústrias brasileiras, gerou-se um clima de revolta entre os operários, os quais passaram a deflagrar greves constantes, possibilitando a proliferação de operários anarquistas, cujas intenções de luta, por vezes, não condiziam com a intensidade com que conduziam seus movimentos. Felizmente, para a causa proletária, essa tendência anarquista foi suprimida e substituída por uma corrente comunista liderada pelo Partido Comunista, cuja base teórica refletia as ideias advindas da Revolução Socialista russa.

---

<sup>7</sup> ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo**. Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Brasiliense, 2003. p. 77.

<sup>8</sup> Id., *Ibid.*, p. 38.

Com a posse de Getúlio Vargas na presidência do país, inaugurou-se uma nova fase para o sindicalismo brasileiro. Como lembra Antunes, “o Estado varguista procurou, numa primeira fase, controlar o movimento operário e sindical trazendo-o para dentro do aparelho do Estado”. Confirmando as intenções de controle das causas operárias pelo governo, promulgou-se o Decreto 19.770 de 19 de março de 1931, popularmente como “Lei de Sindicalização”<sup>9</sup>, o qual legalizava a criação de entidades sindicais de representação das classes operárias e patronais, porém com rigoroso controle do Estado sobre suas ações e arrecadações.

Percebendo a manipulação do Estado sobre o funcionamento das entidades sindicais, o volume de movimentos grevistas na época aumentou consideravelmente, levando os operários a conquistarem novos direitos de trabalho, culminando na criação da frente popular denominada Aliança Nacional Libertadora (ANL), cuja direção estava ligada ao Partido Comunista, e que, em poucos meses, recebeu milhares de filiações. Como forma de prevenção, o Governo, tempo depois, decretou a ilegalidade da ANL e instaurou a Comissão de Repressão ao Comunismo, a qual “caçou” as lideranças sindicais mais combativas e fechou os sindicatos mais destacados. “Naquele momento assistiu-se à grande derrota do movimento sindical e operário no Brasil e à perda de sua autonomia”<sup>10</sup>.

O quadro que se estabeleceu no país propiciava o surgimento de entidades sindicais vinculadas estrutural e ideologicamente ao Estado, as quais se distanciavam das verdadeiras causas operárias e controlavam o andamento do “calendário de lutas” de acordo com as exigências do governo, dando forma ao tão reprovado “peleguismo”. Em 1939, foi implantado pelo Estado o “Imposto Sindical, estabelecido à revelia do movimento operário e que, por meio do pagamento compulsório de um dia de trabalho por ano de todos os assalariados, constituiu-se numa robusta fonte financeira para a manutenção dos dirigentes pelegos”<sup>11</sup>. Ainda segundo Antunes, o imposto “criou condições financeiras necessárias para a transformação dos sindicatos, que de órgãos de lutas de classes tornaram-se

---

<sup>9</sup> O decreto mencionado consta, em sua íntegra, como anexo deste projeto.

<sup>10</sup> ANTUNES (2003), p.48.

<sup>11</sup> Id., Ibid, p.49.

organismos prestadores de um assistencialismo social, função esta que seria do Estado e não dos sindicatos operários”<sup>12</sup>.

Outro grande marco para o sindicalismo no Brasil foi a promulgação da Constituição de 1988, a qual tornou legal a associação sindical sem a intervenção do Estado, após tantos anos de lutas e greves por meio de associações de operários forçadamente marginalizadas. Observemos, portanto, o Artigo 8º da Constituição Federal em que é permitida a livre associação sindical:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.<sup>13</sup>

Atentemos ao Inciso IV o qual possibilita a criação de novas medidas de arrecadação para manutenção dos sindicatos, além da contribuição compulsória já prevista em lei, fortalecendo ainda mais a estrutura das entidades e suas federações e confederações representativas.

---

<sup>12</sup> Id., Ibid, loc. cit.

<sup>13</sup> CONSTITUIÇÃO federal. Artigo 8º. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em 02 jun. 2009.

Já pelo Artigo 9º da Constituição, garante-se ao proletariado o direito de greve, como se nota a seguir:

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

É importante ressaltar que o direito de greve é assegurado a todos os trabalhadores, porém de forma controlada, quando é delimitado no Parágrafo 1º que os serviços considerados essenciais para a população sofrerão tratamento diferenciado e, ainda pelo Parágrafo 2º, determina-se que os abusos serão penalizados de acordo com o que for previsto em lei, ou seja, sob o ponto de vista do Estado.

Em resumo, retomamos a crítica de Antunes, o qual aponta que “se houve avanços a partir da Constituição de 88, como a possibilidade da criação de sindicatos (sem que seja necessário o reconhecimento do Ministério do Trabalho), o direito de sindicalização dos empregados públicos, a extensão dos direitos sindicais ao campo, a obtenção do direito de greve, houve também a manutenção de aspectos nefastos como o imposto e as contribuições sindicais, a persistência das Confederações, a não obtenção da *plena* autonomia e liberdade sindical, as possibilidades de restrição ao direito de greve, entre outros”<sup>14</sup>.

### *1.3 O nascimento das Relações Públicas*

Ao contrário da onda de manifestações operárias que vinham ocorrendo na Europa durante o século XIX, nos Estados Unidos, as lutas trabalhistas caracterizavam-se por anseios individualistas distantes de um objetivo de transformação social profunda. Foi com a publicação da obra de Karl Marx no país, o Manifesto Comunista, que a população passou a repensar as relações sociais da época.

---

<sup>14</sup> ANTUNES (2003), p. 75.

Em 1886, a Federação Americana do Trabalho (FAT), sucessora da Ordem dos Cavaleiros do Trabalho, disseminou a ideia de se proporcionar aos sindicatos plena autonomia para atuarem de acordo com seus objetivos próprios. A FAT proclamava, ainda, que “os sindicatos deveriam cultivar a opinião pública com o objetivo de se tornarem mais aceitáveis para a economia e a sociedade americana”<sup>15</sup>, incitando um ambiente propício para o surgimento de uma profissão que pudesse trabalhar a melhor forma de comunicação de acordo com o público visionado. Ressalta-se o fato de que, a partir de então, tanto os sindicalistas quanto os patrões passaram a se preocupar com a disseminação de seus ideais, mostrando, segundo Pinho (2005), que “tinham plena consciência de que o êxito nos conflitos de classe dependia, essencialmente, de um significativo apoio da opinião pública”.

Mediante esse cenário, observava-se a degradação da imagem dos grandes empresários norte-americanos, os quais escandalizavam o país com o trabalho altamente exploratório praticado em suas indústrias e, ainda, afrontavam a opinião pública, desprezando seu poder de influência. Dentre esses grandes capitalistas, destacou-se John D. Rockefeller, cuja imagem extremamente impopular demandava uma intervenção profissional, a qual foi realizada por Ivy Ledbetter Lee, um jornalista de Nova Iorque da época, considerado, por grande parte das obras na área de comunicação, como o precursor das atividades de Relações Públicas no mundo.

É de suma importância destacar que a imagem negativa dos grandes empresários dava-se principalmente pelos conflitos gerados em suas indústrias e pelos embates que as entidades sindicais estabeleciam em prol de melhorias nas condições de trabalho. Ao ver as ações tomadas pela classe trabalhadora, as empresas sentiam-se na necessidade de também se unirem e buscarem meios de conclamar uma impressão positiva sobre si próprias. “Esta profissionalização, em matéria de comunicação, tanto do sindicalismo como do patronato norte-americano, fez surgir as relações públicas como atividade profissional”<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> MARSHALL, F. Ray & RUNGELING, Brian *apud* PINHO (2005), p. 5.

<sup>16</sup> PINHO (2005), p. 9.

A atividade de Relações Públicas que, portanto, “tem como princípio, nesse período histórico, persuadir a opinião pública, tornando-a favorável a diferentes causas e princípios (trabalhadores ou patrões), revela possuir um fundamento claramente político. Surge como fruto de mobilizações e reivindicações ocorridas, essencialmente na esfera política”<sup>17</sup>.

Após a crise 1929, com a posse de Roosevelt na presidência dos Estados Unidos, a área trabalhista conquistou muitos avanços, como “a legalização dos sindicatos e do direito de greve; fixação do salário mínimo; proibição do trabalho às crianças; jornada de trabalho de 40 horas semanais; criação do seguro desemprego; frentes de trabalho financiadas pelo governo para absorver mão de obra ociosa e, por fim, uma forte intervenção do Estado na economia: legislação antitruste, protecionismo, moratória, privatizações etc.”<sup>18</sup>, tudo com o intuito secundário de favorecer a imagem do governo perante a opinião pública. Diversas estratégias foram implementadas no âmbito do governo visando uma aproximação ainda maior com a população, propiciando a atuação das Relações Públicas numa nova esfera: o setor governamental.

No Brasil, o primeiro registro que se tem sobre a profissão data de 1914 quando a companhia Light & Power Co. Ltd. criou um departamento com a denominação de Relações Públicas, cuja função remetia às relações com representantes estaduais e municipais do governo. A profissão consolidou-se durante o governo de Getúlio Vargas, por meio do amparo que o Estado oferecia àqueles envolvidos com serviços de comunicação, visando garantir uma divulgação favorável das ações praticadas pelo governo. Segundo Pinho (2005), “por não estarem atreladas a uma prática democrática – e às consequências políticas, sociais e econômicas daí decorrentes – as Relações Públicas, já no seu nascedouro, não foram utilizadas em todo em seu potencial”.

Na visão de Peruzzo (1986), as Relações Públicas no Brasil foram fruto do crescimento das indústrias de base e da sua diversidade de públicos, demandando uma atuação profissional capaz de administrar esse amplo relacionamento. Com a

---

<sup>17</sup> Id., Ibid., p. 9

<sup>18</sup> Id., Ibid., p. 13

intenção de controlar o movimento operário, a Era Vargas tem como característica primordial a intervenção do Estado sobre as relações de classes, objetivando “harmonizar as relações capital-trabalho cuidando dos interesses dos trabalhadores e dos interesses do capital em geral. É no contexto do avanço da industrialização que as Relações Públicas florescem no Brasil. Num contexto em que é almejada a harmonia social”<sup>19</sup>.

#### *1.4 A prática das Relações Públicas*

Em alusão à Lei nº. 5.377, de 11 de dezembro de 1967<sup>20</sup>, são atribuídas especificamente às Relações Públicas as atividades que se destinam a:

“a) a informação de caráter institucional entre a entidade e o público, através dos meios de comunicação; b) a coordenação e planejamento de pesquisas da opinião pública, para fins institucionais; c) o planejamento e supervisão da utilização dos meios audiovisuais, para fins institucionais; d) o planejamento e execução de campanhas de opinião pública; e) o ensino das técnicas de Relações Públicas, de acordo com as normas a serem estabelecidas, na regulamentação da presente Lei”.

Com base no que é previsto em lei, parte relevante dos autores da área, a exemplo de Andrade (2003), elenca o Assessoramento, a Pesquisa, o Planejamento, a Execução e a Avaliação como as macro-funções da profissão, as quais se tornam aplicáveis tanto nos setores público e privado, como no terceiro setor. Estas funções dizem respeito a tudo o que for pertinente à área de Relações Públicas, portanto, referem-se às formas de comunicação e tratamento coerentes a cada público, às pesquisas de opinião pública, à programação e orçamento de ações específicas à área, à confecção de material informativo ao público-alvo, à implantação do planejamento de comunicação e à consequente averiguação de seus resultados.

Nota-se que a atuação do profissional de Relações Públicas é mais difundida no âmbito empresarial, onde também há uma maior demanda por essa

---

<sup>19</sup> PERUZZO (1986), p. 27.

<sup>20</sup> Incluímos a Lei mencionada, em sua íntegra, como anexo deste projeto.

especialidade, no entanto é possível constatar que em grande parte dos casos, e nos três setores existentes, o profissional poderia ser mais bem explorado, elevando sua condição a um nível mais aprofundado no que se concerne às relações sociais. Retomando Pinho (2005), faz-se necessário lembrar que “(...) a profissão nasce como um resultado do fortalecimento do movimento sindical, embalado pela ideologia pela ideologia marxista”, o que concede a esse profissional toda a bagagem histórico-social para desenvolver ações, segundo Simões, “(...) como *administrador do conflito* e, de certo modo, provedor da condição mínima de existência, legitimação e sobrevivência das organizações em face dos seus públicos”<sup>21</sup>.

Compreendamos ainda que, quando se utiliza o termo *conflito*, direcionamos seu conceito para o campo das ideias, significando uma “luta consciente e pessoal, entre indivíduos ou grupos, em que cada um dos contendores almeja uma condição, que exclui a desejada pelo adversário”<sup>22</sup> e não no sentido de choque, embate ou luta física, como poderiam trazer muitos dicionários na explicação literal da palavra.

A existência do conflito entre uma empresa, o governo ou uma organização não governamental e seus diversos públicos é inerente às suas relações, pois “(...) apesar da interdependência entre as partes, nem sempre os interesses são convergentes”<sup>23</sup>. Nesse sentido, mister se faz atentar que “o conflito, caso ocorra e perdure por muito tempo, traz sérios prejuízos à organização, ao sistema e à sociedade, pois toda energia, principalmente a dos membros da organização, é carregada para a solução do conflito, deixando de lado os aspectos produtivos”<sup>24</sup>.

Defende-se aqui que as relações sociais, especificamente quanto ao tratamento de seus conflitos, evidenciam-se como um campo fértil para a atuação das Relações Públicas e uma área que ainda pode ser mais sondada pela profissão,

---

<sup>21</sup> SIMÕES, Roberto Porto. **Relações Públicas: função política**. São Paulo: Summus, 1995. p. 240, grifo nosso.

<sup>22</sup> CONFLITO. Dicionário de sociologia. Disponível em: <[http://www.prof2000.pt/users/dicsoc/soc\\_c.html#conflito](http://www.prof2000.pt/users/dicsoc/soc_c.html#conflito)>. Acesso em 14 abr. 2009.

<sup>23</sup> SIMÕES, Roberto Porto. **Relações Públicas e micropolítica**. São Paulo: Summus, 2001. p. 50.

<sup>24</sup> Id., Ibid, loc. cit.



cujo maior objetivo seria incitar nos profissionais a necessidade de se promover a dialética entre a situação presente e todo seu embasamento histórico-social.

## 2. O universo em estudo

### 2.1 A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos

O setor postal brasileiro, assim como outros órgãos de prestação de serviços básicos à população, passou por uma série de melhorias até tornar-se uma empresa com o nível em que se encontra atualmente.

Sua primeira estrutura, enquanto organização, foi implantada no início dos anos 1930, conforme expõe o trecho abaixo extraído dos fatos cronológicos da empresa <sup>25</sup>:

Foi então que o novo presidente, Getúlio Vargas, baixou o Decreto em 1931 pelo qual fundia a Direção-Geral dos Correios com a Repartição-Geral dos Telégrafos. Originava-se assim o Departamento de Correios e Telégrafos – o DCT, subordinado ao Ministério da Viação e Obras Públicas, cuja Administração instalou-se, num primeiro momento, no antigo Paço da Praça XV de Novembro, no Rio de Janeiro, onde ficou até ser transferida, posteriormente, para Brasília em 1975.

Quase quatro décadas depois, a necessidade de modernização dos serviços prestados era iminente. Foi por meio da Lei nº. 509, de 20 de março de 1969, que foi criada a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), instituída como empresa pública vinculada ao Ministério das Comunicações.

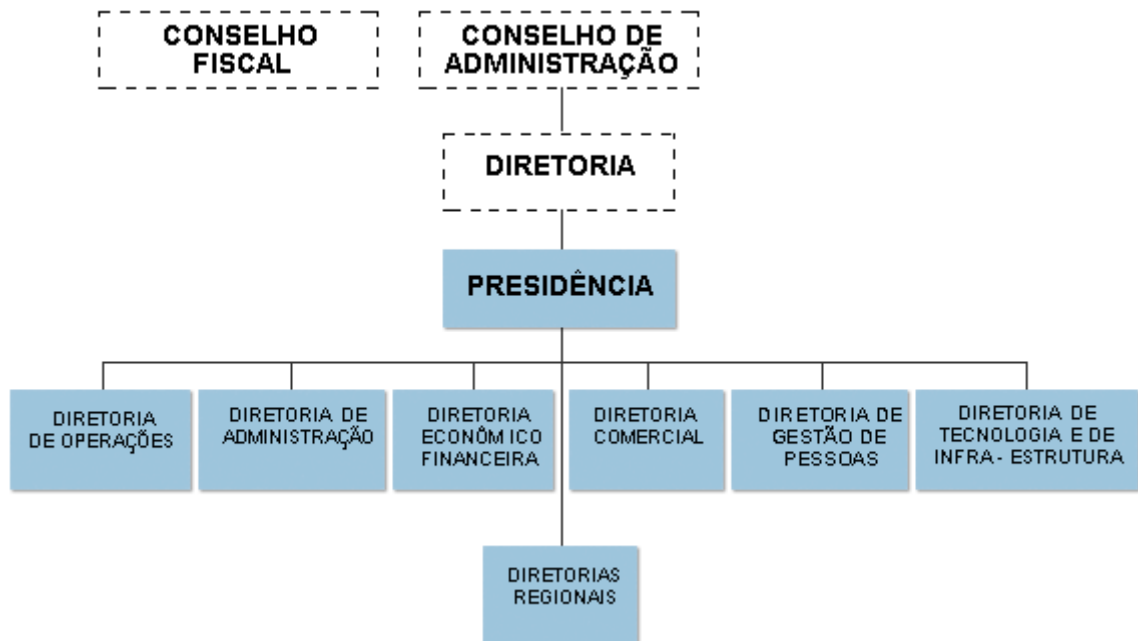
A ECT hoje atua em outros segmentos além da prestação de serviços, como a comercialização de produtos com a marca Correios e a participação em projetos sociais como o serviço de Caixa Postal Comunitária, o qual disponibiliza a distribuição domiciliária em localidades com até 500 habitantes, ou que sejam de difícil acesso para a distribuição ordinária.

A empresa organiza-se em 28 Diretorias Regionais e uma Administração Central, com sede em Brasília, onde se localizam as Diretorias de gestão e suporte

---

<sup>25</sup> Todos os fatos referentes à história da Empresa podem ser acessados em seu site oficial (<http://www.correios.com.br>), por meio da opção “Institucional” presente no menu principal da página.

a todas as atividades pertinentes à ECT, cujo organograma <sup>26</sup> pode ser observado a seguir:



**Figura 1 - Organograma da Administração Central da ECT**

Na figura acima destacamos o Conselho Fiscal, o Conselho de Administração e a Diretoria, os quais são órgãos externos à ECT, sendo que só a partir da Presidência é que se começa a pertencer à lotação da empresa.

A Diretoria Regional São Paulo Interior (DR/SPI), foco de pesquisa desta monografia, foi reestruturada como Diretoria em 1999, após desvinculação da Diretoria de São Paulo Metropolitana (DR/SPM) e contava, em 2007, com 11.967 empregados registrados em cargos de nível básico, médio e superior. Sua área de atuação abrange os municípios do Estado de São Paulo não pertencentes à região da Grande São Paulo (São Paulo Metropolitana e o ABC Paulista) e ao litoral sul paulista, representando um total de 583 localidades <sup>27</sup>. Essa ampla extensão

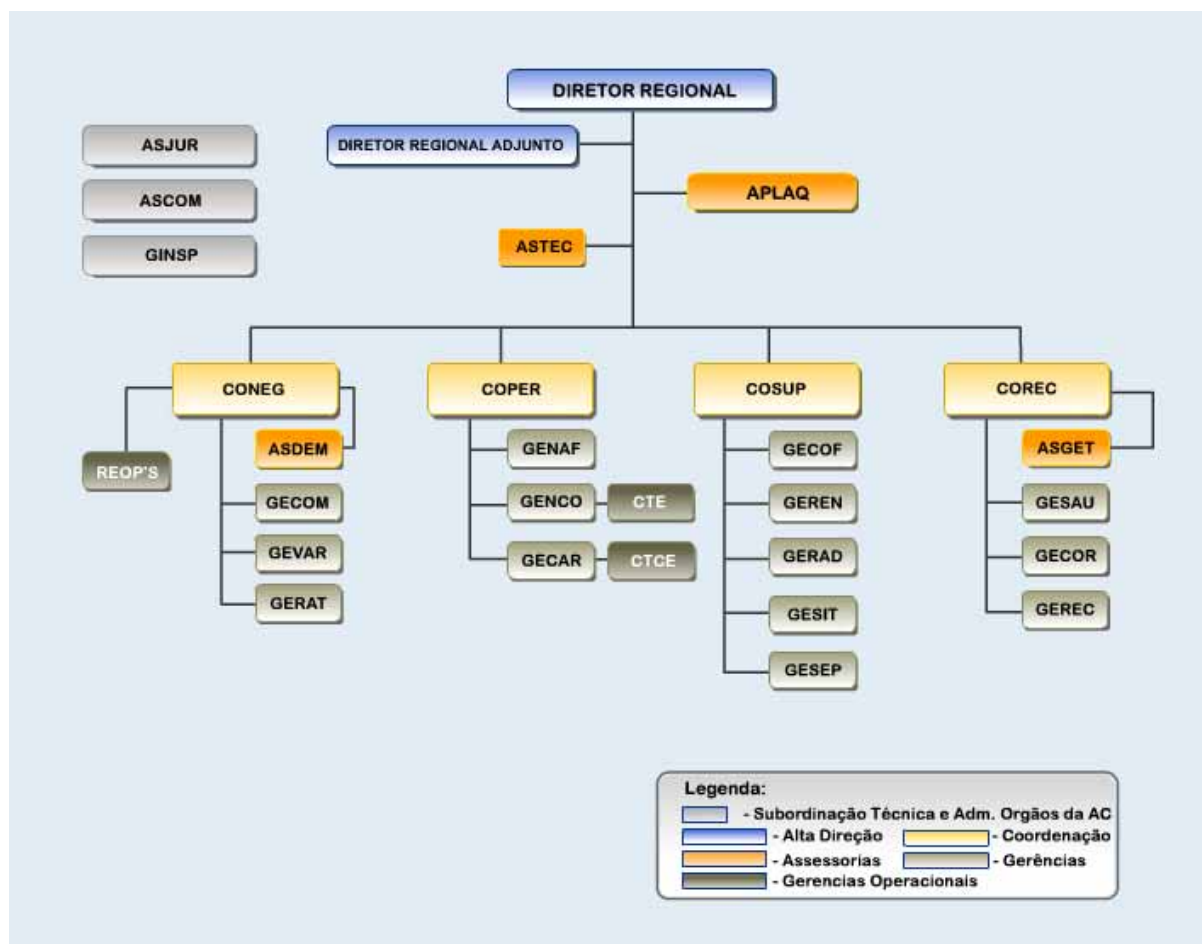
<sup>26</sup> CORREIOS. **Organograma da empresa**. Disponível em: <<http://www.correios.com.br>>. Acesso em 15 mai. 2009.

<sup>27</sup> DIRETORIA REGIONAL São Paulo Interior. **Perfil da Regional**. Disponível na Intranet da Diretoria (*Intranetspi*). Acesso em 15 mai. 2009.

territorial, juntamente com o faturamento anual da Diretoria, implica no posicionamento da DR/SPI entre as cinco maiores diretorias regionais da Empresa.

A sede da DR/SPI localiza-se na cidade de Bauru e divide-se em quatro prédios distintos onde funcionam as áreas de suporte às unidades de atendimento, de tratamento e de distribuição, sendo o Edifício Sede o prédio onde se concentra a maior parte desse efetivo administrativo de apoio. Em 2007, o Edifício acomodava aproximadamente 490 empregados alocados em 17 gerências ou assessorias, os quais foram o público-alvo do questionário acerca das Relações de Trabalho na Diretoria.

Para entendimento da relação existente entre as diversas gerências e assessorias, apresentamos abaixo o organograma<sup>28</sup> atual da DR/SPI:



**Figura 2 - Organograma da Diretoria Regional São Paulo Interior**

<sup>28</sup> Figura de interface para acesso aos sites gerenciais, onde cada caixa direciona à página específica do órgão selecionado. Fonte: *intranetspi*.

Conforme legenda da figura, notam-se três assessorias/gerências, ASJUR, ASCOM e GINSP <sup>29</sup>, que são subordinadas técnica e administrativamente à Administração Central em Brasília; as demais células do organograma são ligadas diretamente à Diretoria Regional ou a algum outro órgão a ela pertencente.

É importante salientar a existência das Regiões Operacionais (REOPs), pois é por meio delas que se dividem os territórios trabalhados pelas entidades sindicais da DR/SPI, bem como os acompanhados pelos Coordenadores de Relações Sindicais e do Trabalho. As REOPs funcionam como subsedes da Diretoria e compreendem um número de localidades divididas por região, as quais possuem sua sede na cidade de maior representatividade do grupo, conforme se pode observar na tabela a seguir:

REOP	CIDADE SEDE
01	Bauru
02	Botucatu
03	Campinas
04	Ribeirão Preto
05	São José do Rio Preto
06	Araçatuba
07	Votuporanga
08	Sorocaba
09	Presidente Prudente
10	Rio Claro
11	Araraquara
12	São José dos Campos

**Tabela 1 - Relação de REOPs na DR/SPI**

## 2.2 A Assessoria representativa da Diretoria

A área de relações sindicais e de trabalho da empresa passou a ser estruturada como área independente e com departamento próprio a partir de 2004,

---

<sup>29</sup> Para compreensão do significado das siglas apresentadas, sugere-se consultar a Lista de Siglas contida neste projeto.

deixando de se limitar apenas à seção de integração empregado-sindicato, compreendida nas gerências de recursos humanos regionais.

Nas diretorias regionais de maior porte <sup>30</sup> (em 13 das 28 existentes) foi criada a Assessoria de Relações do Trabalho e Sindicais (ASGET), para as quais foram designados um assessor e seus respectivos coordenadores, responsáveis por desenvolver trabalhos estratégicos no âmbito dessas diretorias.

As atribuições competentes aos Assessores e Coordenadores eram inicialmente estabelecidas no Manual de Organização da empresa conforme a seguir <sup>31</sup>:

- Promover o relacionamento da Empresa, no âmbito da Diretoria Regional, com as entidades representativas dos seus empregados e ex-empregados, bem como com órgãos externos correlatos;
- Manter-se informada sobre a evolução das organizações afins, bem como da legislação vigente no campo das relações sindicais e do trabalho;
- Acompanhar e informar ao DEGET a evolução das negociações na área de relações sindicais e do trabalho de outras empresas e dos dissídios coletivos no âmbito da Diretoria Regional;
- Assessorar os diversos níveis de gestão da Diretoria Regional, notadamente quando o assunto envolver a participação das entidades representativas de empregados e ex-empregados, mantendo o DEGET informado;
- Exercer, permanentemente, atividades de negociação e conciliação, fundamentadas nos interesses da Empresa e das entidades representativas de empregados e ex-empregados;

---

<sup>30</sup> As Diretorias de maior parte que tiveram a ASGET implantada são, por ordem alfabética: Bahia, Brasília, Ceará, Goiás-Tocantins, Minas Gerais, Pará, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo Interior e São Paulo Metropolitana.

<sup>31</sup> EMPRESA BRASILEIRA de Correios e Telégrafos. **Manual de Organização**. Mód. 52, cap. 3.

- Acompanhar as ações das entidades representativas de empregados e ex-empregados com vistas a subsidiar a Empresa nas atividades voltadas para as relações sindicais e do trabalho;
- Atuar, permanentemente, junto às diversas Áreas da Diretoria Regional, desenvolvendo ações que contribuam para a melhoria do clima organizacional;
- Manter-se atualizado no tocante às práticas de relações de trabalho do mercado, contribuindo para o aprimoramento técnico-gerencial no âmbito da Empresa;
- Identificar necessidades de capacitação de gestores e empregados em geral, com vistas ao aperfeiçoamento das relações de trabalho, acompanhando os resultados atingidos em face das ações de educação desenvolvidas;
- Acompanhar permanentemente o clima organizacional da Diretoria Regional e realizar pesquisa periódica e levantamentos correlatos, conforme orientações do DEGET;
- Analisar os resultados obtidos nas pesquisas e levantamentos, propondo planos de ações com o objetivo de potencializar os pontos positivos e neutralizar os negativos bem como acompanhar a efetividade dos planos de ações desencadeados;
- Manter relacionamento com profissionais de outras empresas que desenvolvam tarefas similares;
- Propor instrumentos de comunicação entre a Empresa, os empregados, as entidades representativas de empregados e ex-empregados, de modo a fortalecer o relacionamento entre as partes;
- Providenciar o Boletim de Relações Sindicais e do Trabalho, em nível Regional, voltado especificamente para comunicação com os empregados em geral;

- Captar, selecionar e divulgar informações sobre Relações Sindicais e do Trabalho;
- Coordenar e alimentar os meios de comunicação disponíveis, com matérias referentes a relações sindicais e do trabalho;
- Desenvolver/apoiar ações de Endomarketing, na Diretoria Regional, relativas à área de Recursos Humanos;
- Desenvolver/apoiar ações de marketing de relacionamento, na Diretoria Regional, referentes a questões de Relações Sindicais e do Trabalho, junto a entidades representativas dos empregados.

Com a reestruturação da Empresa, o Departamento de Gestão das Relações Sindicais e de Trabalho (DEGET) foi suprimido e as ASGETs passaram a responder técnica e administrativamente à Coordenadoria de Recursos Humanos (COREC) de cada Diretoria Regional.

### *2.3 O Sindicato da região de Bauru*

Originalmente criado como uma Associação de Empregados da ECT em 1985, o Sindicato dos Empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos das regiões operacionais de Bauru, Presidente Prudente, Araçatuba e Botucatu (SINDECTEB) passou à categoria de entidade sindical a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

Com a união de outras quatro entidades representativas de empregados <sup>32</sup>, criou-se a Federação Interestadual dos Empregados de Correios e Telégrafos e Similares (FINDECT) objetivando contrapor-se à ideologia propagada pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares (FENTECT). Com o decorrer do tempo, as entidades foram se desligando da FINDECT e se associando à FENTECT, até que todas passassem para essa situação.

---

<sup>32</sup> Sindicatos de Uberaba, Santa Maria, Bahia juntamente com a ADCAP.



A FENTECT foi fundada em abril de 1989 em Brasília/DF com o objetivo principal de servir como uma entidade sindical superior coordenadora dos sindicatos de empregados do ramo de correios, telégrafos e similares. Segundo seu estatuto <sup>33</sup>, a FENTECT “é uma entidade dotada de uma visão classista, democrática, pluralista, de unidade na luta, de representatividade e participação dos trabalhadores e dos sindicatos em suas decisões”.

Atualmente, todos os 35 sindicatos existentes na ECT são associados à FENTECT e as ações relativas ao Acordo Coletivo são promovidas nacionalmente pela Federação e desencadeadas pelos sindicatos com base nas diretrizes da mesma. Ainda segundo o estatuto, o papel da FENTECT quanto ao período de campanha salarial é:

(...) participar das negociações coletivas de trabalho relativas à categoria representada pelos associados, visando à celebração de contratos coletivos de trabalho em conjunto com os Sindicatos filiados; promover e organizar as greves setoriais e gerais da categoria e da classe trabalhadora em geral, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelos próprios trabalhadores; instaurar Dissídio Coletivo de âmbito nacional, quando frustradas as negociações com os empregadores (...)

A DR/SPI possui em seu território cinco sindicatos que atuam independentemente entre eles e reportam-se diretamente à FENTECT, a saber:

- SINTECTVP: responsável pela REOP de São José dos Campos ou Vale do Paraíba;
- SINTECTCAS: responsável pelas REOPs de Campinas e Rio Claro;
- SINTECTRPO: responsável pelas REOPs de Ribeirão Preto e Araraquara;
- SINTECTSJO: responsável pelas REOPs de São José do Rio Preto e Votuporanga;
- SINDECTEB: responsável pelas REOPs de Bauru, Botucatu, Araçatuba e Presidente Prudente.

*\*Os empregados sindicalizados na REOP de Sorocaba são filiados a um Sindicato existente na Diretoria Regional São Paulo Metropolitana.*

---

<sup>33</sup> Estatuto aprovado no 9º congresso nacional dos trabalhadores em empresas de correios e telégrafos e similares, realizado de 12 a 16 de julho de 2006 em Luziânia/GO.

As únicas menções sobre a organização sindical nas normas da empresa estão em fase de elaboração e futuramente poderão ser encontradas no Manual de Pessoal, cujos capítulos discutirão sobre entidades sindicais e fornecerão orientações relações gerais sobre relações sindicais na ECT.

#### *2.4 A Associação de empregados de nível superior, técnico e médio*

A Associação dos Profissionais de Níveis Superior, Técnico e Médio da ECT (ADCAP), segundo seu estatuto <sup>34</sup>, “é uma associação civil, sem fins lucrativos e de duração indeterminada, com sede e foro na cidade de Brasília, Distrito Federal”.

Sua principal finalidade volta-se à defesa dos interesses de seus associados mediante a representação dos mesmos frente a outras instituições, sobretudo junto à ECT. Prezam também pelo desenvolvimento profissional de seus associados e pela orientação do exercício profissional “consoante com os padrões técnicos e éticos estabelecidos em lei ou ditados pela consciência de seus membros em código específico” <sup>35</sup>.

A ADCAP tem como sede a cidade de Brasília, onde respondem os empregados da ECT responsáveis pela Diretoria Executiva, bem como empregados contratados externamente que atuam nas funções de gerente administrativo, assistente administrativo, jornalista e estagiário do departamento jurídico. São estabelecidos ainda, em âmbito nacional, os Coordenadores Regionais e o Conselho Fiscal com membros de outras Diretorias.

Em cada Diretoria Regional ou grupo de Diretorias de menor porte há um núcleo da Associação onde são eleitos seus respectivos presidentes e demais gestores regionais, os quais são responsáveis pelo cumprimento de um estatuto regional sob a luz do estatuto nacional e pela garantia dos direitos e deveres dos associados de sua abrangência territorial.

---

<sup>34</sup> Estatuto aprovado em 08 de abril de 2006 na cidade de Brasília/DF.

<sup>35</sup> ESTATUTO da ADCAP. **São finalidades da ADCAP.**

## 2.5 Objeto de Estudo

Junho de 2007: mais um começo de negociação do acordo coletivo na ECT. Precisamente na DR/SPI, dá-se início a um plano de contingência, o qual determina que os gestores das unidades operacionais somente saiam de sua lotação por motivos relevantes, sendo interrompida a maior parte das atividades que os envolva, e que convida os empregados da área administrativa a se deslocarem para essas unidades com a finalidade de cobrir o serviço impactado por um eventual movimento grevista.

Nesse mesmo período, o Sindicato que atua na região de Bauru começa uma pré-campanha salarial com um carro de som, em pleno horário de almoço, em frente ao Edifício Sede da DR/SPI, cujo discurso aborda as propostas para o ano de 2008 e acaba por emitir críticas diretas ao Diretor Regional referente a supostas censuras da prática sindical. Enquanto isso, os empregados administrativos do prédio saem para almoçar e demonstram indiferença ou até indignação com tal manifestação.

A intenção do Sindicato, que era de mobilizar os empregados a participarem das assembleias para discussão e votação das propostas para o Acordo Coletivo, transforma-se em desaprovação da forma com que o órgão se manifesta e se dirige ao seu público.

Concomitantemente, a ASGET faz um acompanhamento de toda a campanha salarial e divulga as informações oficiais da Empresa, que, em parte das vezes, chegam com atraso ao público interno, devido à existência de fontes paralelas de consulta e divulgação, principalmente disponíveis àqueles que têm acesso fácil a e-mails e internet, situação típica dos empregados da área administrativa.

Conta-se ainda com a atuação da ADCAP, a qual acompanha o desenrolar da campanha e afirma defender as causas de seus associados, que também são parte da categoria assistida pelo Sindicato.

Verifica-se, portanto, o envolvimento de vários órgãos em torno de uma mesma situação, cujas ações resultam em conflitos de informações e interesses,

culminando em um clima tenso durante o período de negociação coletiva. E é em meio a esse ambiente que se percebe a oportunidade de trabalhar os conceitos de Relações Públicas e propor técnicas com as quais seja possível amenizar a conflitividade detectada e conscientizar os envolvidos sobre seus papéis e as consequências das ações por eles tomadas.

## *2.6 O Acordo Coletivo de 2007*

Visando garantir informações suficientes para subsidiar este projeto, foi iniciativa da autora a participação em todas as assembleias convocadas pelo SINDECTEB durante a campanha salarial de 2007, bem como o acompanhamento do maior número de informativos emitidos tanto pela Empresa, quanto pelo Sindicato ou pela FENTECT.

A primeira manifestação do Sindicato aos empregados do Edifício Sede de Bauru, no dia 18 de junho de 2007, anteriormente descrita neste capítulo, pode ser considerada o marco inicial das negociações para o Acordo Coletivo com propostas para os anos de 2007 e 2008. Desde esse momento, encontrou-se certa apreensão por parte de empregados de unidades operacionais, como carteiros e operadores de triagem dos centros de tratamento, quanto ao fato da autora participar e fazer anotações durante os discursos.

Na primeira assembleia, depois de reuniões realizadas entre as comissões da Empresa e dos representantes dos empregados, o foco principal da discussão era a iminência de uma paralisação dos empregados diante da “insatisfação da categoria com a contraproposta apresentada pela empresa”<sup>36</sup>. Naquela oportunidade, havia presença relevante de empregados da área administrativa, no entanto a maioria ainda era representada pelos empregados das unidades de operação, conforme já observado em acordos de anos anteriores. No momento em que foi colocada em pauta a votação pela paralisação ou não das atividades em

---

<sup>36</sup> FENTECT – Comando Nacional de Negociação e Mobilização 2007/2008. Informe 15. Brasília: 22 ago. 2007.

razão da contraproposta da empresa, deliberou-se que a região do SINDECTEB não entraria em greve, porém seria estabelecido o estado de greve.

Na assembleia seguinte, houve uma menor participação dos empregados administrativos, mas ainda assim relevante diante do histórico de outras campanhas. Um dos alvos de discussão era a justificativa quanto à acusação da empresa em apontar que o Comando Nacional de Negociação e Mobilização, organizado pela FENTECT, não se dispunha para negociações. De acordo com o discurso do sindicato, a empresa é que estava negligenciando um acordo entre as partes, já que havia recebido a Pauta de Reivindicação desde julho de 2007 e, até então, só estava mantendo sua proposta inicial. Segundo informativo do Comando <sup>37</sup>, a não disponibilização para negociação por parte da empresa era motivo fundamental para se instaurar uma paralisação em nível nacional:

[...] desde o início da campanha salarial, nós sempre manifestamos o desejo de negociação para fechamento de um ACT que contemple a nossa categoria. Na verdade, quem não demonstrou nenhuma vontade de negociar foi a direção da ECT, que na primeira reunião realizada, desmarcou todas as outras agendadas e apresentou um PACOTE DE MALDADES. [...] Queremos afirmar à categoria, que já espera há tanto tempo uma posição respeitosa por parte da empresa, temos que apostar no processo de mobilização dos trabalhadores, aprovando nas assembleias nacionais de hoje, decretação do estado de greve votação do indicativo de greve dia 12/09 e durante preparação da mesma, realizar operação padrão e sem horas extras.

No dia anterior à terceira assembleia, a ECT apresentou uma contraproposta, a qual só teria “validade com a inteira normalidade de suas atividades” <sup>38</sup>, tendo em vista a operação padrão realizada por empregados das unidades operacionais no decorrer daquela semana.

Durante a assembleia do dia seguinte, foi informado que o Comando de Negociação não estava satisfeito com a contraproposta da empresa, pois, diante dos acordos coletivos de anos anteriores, a empresa estava retrocedendo em sua oferta. Colocou-se em pauta a adesão ao Dia Nacional da Paralisação, no entanto foi solicitado e posteriormente aderido pelos empregados presentes que se adiasse a

---

<sup>37</sup> FENTECT – Comando Nacional de Negociação e Mobilização 2007/2008. Informe 24. Brasília: 04 set. 2007.

<sup>38</sup> DIRETORIA de Recursos Humanos. **RH Notícias**. Nº. 6. Brasília: 11 de setembro de 2007.

votação para que tivessem tempo de receber uma nova proposta da empresa e de se informarem sobre o posicionamento da DR/SPM, o qual impactaria incisivamente se positivo à adesão à greve.

Dois dias depois, houve nova assembleia, no entanto a paralisação nacional já havia sido estabelecida no dia anterior e, conforme informação dos dirigentes sindicais, somente três sindicatos não haviam aderido à greve, dentre eles o SINDECTEB. Com a votação aberta, a maioria, dessa vez, optou positivamente quanto a adesão à greve, no entanto sem nenhum voto a favor de empregados administrativos, destacando-se ainda uma quantidade relevante de empregados que se abstiveram de sua decisão.

Cinco dias após o início da paralisação em nível nacional, foi registrado dissídio coletivo no Tribunal Superior do Trabalho e, no dia seguinte, o vice-presidente dessa instituição convocou os representantes de ambas as partes para que chegassem a um acordo até o dia seguinte, já que o movimento grevista repercutia em grande impacto na sociedade. Nesta reunião, estabeleceu-se um acordo e determinou-se a normalização das atividades da empresa.

Durante a campanha salarial, a manifestação da ASGET aos empregados da DR/SPI esteve somente atrelada à emissão dos boletins corporativos, por determinação da empresa, resultando numa participação discreta da Assessoria no período em questão.

Quanto à manifestação da ADCAP, não se recebeu nenhuma informação sobre suas ações, mesmo sendo divulgado que seu papel é buscar um consenso mediante assuntos de interesse de seus associados.

### **3. Pesquisa sobre as Relações de Trabalho nos Correios**

#### *3.1 As fases de elaboração e aplicação*

A demanda em se aplicar uma pesquisa com os empregados do Edifício Sede da DR/SPI foi detectada a partir da necessidade em se compreender a percepção desses empregados acerca da atuação do Sindicato e da Assessoria da empresa, colhendo, dessa forma, informações mensuráveis e opiniões com maior aprofundamento.

O planejamento de pesquisa de opinião previu a realização de entrevistas com representantes de cada área envolvida – SINDECTEB, ASGET, empregados administrativos da DR/SPI e ADCAP –, com os quais se discutiram assuntos pertinentes ao período de acordo coletivo e à percepção de cada sobre a relação entre sindicato e empregados. A estruturação das entrevistas continha perguntas abertas, com características avaliativas e hipotéticas em relação à situação de conflito estudada, cujas respostas serviram, em grande parte, para a elaboração do questionário aplicado aos empregados administrativos. O procedimento de entrevista foi informal e a condução variou de acordo com a resposta apresentada por cada entrevistado, o que também permitiu uma investigação com maior profundidade.

A primeira entrevista foi realizada no dia 17 de outubro de 2007 com a Assessora de Relações de Trabalho e Sindicais daquele período, a senhora Santina Mara Rosa, e o Coordenador de Relações Sindicais da região de Bauru, o senhor Benedito dos Santos Filho. A entrevista transcorreu naturalmente e a interação entre os dois entrevistados foi enriquecedora para o entendimento sobre o papel da ASGET e as pretensões da mesma perante os empregados administrativos e os Sindicatos.

A segunda entrevista ocorreu no dia 22 de outubro daquele mesmo ano com o senhor Carlos Alberto dos Santos, o qual respondeu como um representante dos empregados administrativos do Edifício Sede de Bauru. A princípio, houve certa

apreensão por parte do entrevistado, já que ele foi indicado sem prévia consulta, porém suas respostas foram ganhando forma e mais expressividade gradualmente.

A terceira entrevista aconteceu no dia seguinte, 23 de outubro, e contou com a participação do senhor Dinival Rodrigues, empregado dos Correios e presidente da ADCAP na DR/SPI. Suas respostas foram densas e sinceras, mostrando grande conhecimento a respeito das relações de trabalho e da atuação do Sindicato.

A última entrevista foi realizada no dia 29 de outubro com os senhores José Aparecido Gimenes Gandara e Luiz Alberto Bataiola, presidente e vice-presidente do SINDECTEB, respectivamente. As respostas fluíram de maneira dinâmica e sincera e a interação entre os entrevistados foi produtiva, mostrando a intenção em melhorar suas ações e expondo em detalhes as dificuldades encontradas.

Com o término das entrevistas, foi possível a elaboração do questionário que seria aplicado aos empregados do Edifício Sede. Intitulado como “Pesquisa sobre as Relações de Trabalho”, seu projeto final foi avaliado e validado pela ASGET e posteriormente pelo corpo diretor da DR/SPI, sendo esta a única forma de autorizar sua aplicação aos empregados. Contou com um total de vinte e duas questões, sendo seis introdutórias, visando à identificação do perfil do empregado, e outras dezesseis divididas em três seções: “sobre a ASGET”, “sobre o Sindicato” e “aspectos gerais”<sup>39</sup>.

A amostra inicialmente planejada foi de 50% do efetivo de cada gerência administrativa localizada no Edifício Sede, o que excluiria algumas gerências, também administrativas, mas que funcionavam em prédios distintos. Foram distribuídas ao todo 222 pesquisas, das quais 144 retornaram à origem, gerando uma amostragem de 33,4% da população alvo<sup>40</sup>.

A aplicação dos questionários foi feita entre os dias 20 e 21 de novembro de 2007, cujo procedimento adotado foi o de reunir a equipe de cada gerência, explicar o objetivo da pesquisa e solicitar a um empregado que distribísse os questionários aleatoriamente de forma a não contemplar estagiários ou mão de obra terceirizada.

---

<sup>39</sup> O questionário mencionado segue como anexo deste projeto.

<sup>40</sup> Para a visualização de todo o controle de questionários enviados e recebidos, segue como anexo deste trabalho a planilha com a relação detalhada das amostras.



O prazo inicialmente fornecido foi o de três dias úteis, no entanto foram recebidos questionários com até sete dias decorridos.

### 3.2 Apresentação dos Resultados

A escolha da população alvo para aplicação da pesquisa foi aleatória e não sofreu interferência da pesquisadora. Os questionários não foram identificados, porém seu invólucro continha um código para controle da gerência ao qual pertenciam.

#### 3.2.1 Perfil dos Pesquisados

O perfil dos empregados participantes da pesquisa pode ser definido de acordo com a tabela abaixo:

Perfil dos Pesquisados		Por área	Total
<b>Por sexo</b>	<b>Total</b>	Negócios	24.31%
Masculino	56.25%	Operacional	13.19%
Feminino	43.75%	Recursos Humanos	9.72%
<b>Por faixa etária</b>	<b>Total</b>	Suporte	52.08%
19 a 25 anos	14.58%	<b>Por tempo de empresa</b>	<b>Total</b>
26 a 33 anos	31.94%	Até 5 anos	54.86%
34 a 41 anos	23.61%	De 6 a 10 anos	25.00%
42 a 49 anos	17.36%	De 11 a 15 anos	3.47%
50 anos ou mais	12.50%	De 16 a 20 anos	1.39%
<b>Por cargo</b>	<b>Total</b>	21 anos ou mais	15.28%
Nível básico	6.25%	<b>Sindicalizados</b>	<b>Total</b>
Nível médio	55.56%	Sim	11.81%
Nível superior	37.50%	Não	88,19%

Tabela 2 - Perfil dos pesquisados

Em análise da tabela acima apresentada, pode-se verificar que há uma diferença relevante de 12,5% no que diz respeito ao sexo dos participantes.

O quesito “faixa etária” apresenta a maioria dos participantes entre 26 e 33 anos e os de 34 a 41 anos, o que contribui para a maturidade das respostas fornecidas.

Os quesitos “cargo” e “área” apresentam categorias claramente definidas como maioria, as quais seriam o nível médio e a área de suporte, respectivamente, cuja representatividade pode se observar na realidade da Diretoria em estudo.

O quesito “tempo de empresa” apresenta um alto número de participantes com “até 5 anos”, o que nos leva a considerar que os empregados mais novos de empresa tenham se mostrado mais disponíveis para responderem a pesquisa.

Em relação ao quesito “sindicalizados”, pode-se perceber que a exorbitante maioria dos empregados do Edifício Sede não é sindicalizada, o que direciona a compreensão das questões desdobradas posteriormente.

### 3.2.2 Sobre a ASGET

Dentre as questões apresentadas aos empregados, seis destinaram-se à avaliação da ASGET, sendo que as que tratavam sobre o que é a Assessoria, qual seu papel e sugestões para sua melhoria se caracterizaram como abertas, para que os participantes pudessem opinar livremente. As demais, que abrangiam a atuação da Assessoria, a frequência com que ela se manifesta e a credibilidade de suas informações, caracterizaram-se como fechadas com grau de intensidade para avaliação do assunto abordado.

O que é a ASGET?	Total
Em branco / Não sabe / Incompleto	22.22%
Descrição da sigla	8.33%
Mediação Empresa X Sindicato	36.11%
Mediação Empresa X Sindicato X Empregados	14.58%
Mediação Empresa X Empregados	7.64%
Assuntos sobre negociação coletiva	5.56%
Inútil / Não cumpre o papel	3.47%

Órgão que administra funções de confiança	0.69%
Responsável pela pesquisa de clima organizacional	0.69%
Interlocutora entre empresa e governo	0.69%

**Tabela 3 - Respostas acerca do que é a ASGET**

Ao analisar os índices apresentados, percebe-se a alta incidência de respostas em branco, de pessoas que alegavam não saber responder, ou ainda que respondiam de forma desconexa de acordo com o assunto tratado. Tal situação agrava-se devido ao fato de outras pessoas apenas descreverem a sigla da Assessoria como forma de resposta, gerando um índice de 30,55% ao juntar-se com a categoria anterior.

O maior índice de respostas é referente àqueles que consideram a existência da Assessoria atrelada à necessidade de intermediação na relação entre Empresa e Sindicato. Na linha de raciocínio acerca de seu papel mediador, parte significativa dos pesquisados atribuem a- atividade da ASGET a uma relação mais ampla, que inclui a Empresa o Sindicato e os empregados; já outra parcela acredita ser destinada à ASGET a mediação apenas entre Empresa e empregados.

Parte dos pesquisados atribuem à Assessoria atividades específicas, como demandas de negociação coletiva, administração de funções de confiança e realização da pesquisa de clima organizacional na regional.

Destacam-se aqueles que consideram a Assessoria como um órgão “inútil” ou que “não cumpre seu papel”, ou, ainda, atribuem a ela uma esfera de atuação governamental.

<b>Qual o papel da ASGET?</b>	<b>Total</b>
Em branco / Não sabe	18.06%
Ações para o Acordo Coletivo	11.11%
Entremear relacionamentos	30.56%
Negociação com envolvidos	22.92%
Fornecer informação aos empregados	14.58%

Nenhum / Desnecessário	1.39%
Clima organizacional	1.39%

**Tabela 4 - Respostas acerca do papel da ASGET**

Novamente é possível visualizar um relevante número de respostas em branco ou não respondidas por desconhecimento, porém, dessa vez, com um índice menos acentuado em relação à questão anterior acerca do papel da Assessoria.

Ainda que haja um representativo montante dos entrevistados que possuem o conhecimento de que a ASGET serve para entremear relacionamentos, 50% dos pesquisados, em contrapartida, aponta funções alternativas para a Assessoria.

<b>Atuação da ASGET</b>	<b>Total</b>
Ruim	21.53%
Regular	45.83%
Boa	22.92%
Em branco	9.72%

**Tabela 5 – Respostas acerca da atuação da ASGET**

A análise da atuação da ASGET pode ser considerada como mediana por quase metade do público-alvo da pesquisa, destacando-se o índice relevante de 22,92% dos pesquisados que percebem a atuação da Assessoria como superando suas expectativas.

Em contrapartida, índice semelhante aponta que 21,53% dos pesquisados acreditam ser ruim a atuação da Assessoria, o que torna este um dado de extrema importância no momento de se projetar oportunidades de melhoria.

Há, ainda, que se averiguar o porquê de quase um décimo dos pesquisados não ter avaliado sua atuação. Nesse sentido, é possível levantar-se a hipótese de que esse grupo sequer percebe como a atuação da ASGET se dá.

<b>Frequência com que a ASGET se manifesta</b>	<b>Total</b>
Insuficiente	72.22%
Suficiente	22.92%
Excedente	0.00%
Em branco	4,86%

**Tabela 6 - Respostas acerca da frequência com que a ASGET se manifesta**

No tocante à frequência com que a ASGET se manifesta, é ainda mais preocupante que a periodicidade de suas informações esteja tão aquém da expectativa dos entrevistados.

Trata-se de uma porcentagem extremamente significativa e desfavorável o fato de tantos entrevistados estarem insatisfeitos com o volume de informações advindo de um órgão criado para facilitar as relações de trabalho.

Nota-se ainda uma pequena incidência de respostas em branco, as quais nos fazem refletir sobre o desconhecimento das ações dessa Assessoria por alguns empregados.

<b>Credibilidade das informações da ASGET</b>	<b>Total</b>
Baixa	15.97%
Média	47.22%
Alta	29.86%
Em branco	6.94%

**Tabela 7 - Respostas acerca da credibilidade das informações da ASGET**

Aqui, dados mais animadores tornam-se indicativos de que os entrevistados veem que as informações cedidas pelo órgão em discussão dotam de credibilidade média ou alta pela maioria dos entrevistados.

Entretanto, a porcentagem de descrença ainda é um dado alarmante que merece atenção dos gestores da Assessoria e da empresa.

Mais uma vez, uma pequena parcela não avaliou esse item, seguindo a linha de raciocínio de que, possivelmente, trata-se de um grupo que desconhece as informações advindas da ASGET.

<b>Sugestões de melhoria para a ASGET</b>	<b>Total</b>
Em branco / Não sabe	34.03%
Informar mais	13.19%
Divulgação sobre suas atividades	18.75%
Maior abertura com os empregados	11.11%
Melhorar ações no período de Acordo Coletivo	12.50%
Ser mais atuante e não só no período de Acordo Coletivo	9.03%
Melhorar o relacionamento entre as áreas	1.39%

**Tabela 8 - Respostas com sugestões de melhoria para a ASGET**

Nota-se que as respostas no tocante a sugestões dos entrevistados para melhoria da ASGET estão bem equilibradas entre as opções indicadas.

Entretanto, verifica-se uma porcentagem significativa de respostas ausentes, que podem indicar tanto o desinteresse dos pesquisados nas ações da ASGET quanto a confusão acerca do papel desenvolvido por tal órgão.

Importante colocar em pauta uma crítica também aos pesquisados, que tão severamente criticaram o desenvolvimento do papel da ASGET, mas não se sentiram envolvidos em busca de melhorias comuns.

### 3.2.3 Sobre o Sindicato

A segunda seção do questionário continha seis perguntas, nos mesmos moldes utilizados para a ASGET, as quais tratavam sobre o que era o Sindicato, qual seu papel e sugestões para sua melhoria, caracterizando-se como questões abertas; as demais questões sobre a atuação do Sindicato, a frequência de sua manifestação e a credibilidade de suas informações caracterizaram-se como fechadas com grau de intensidade para avaliação de cada tópico levantado.

<b>O que é um Sindicato?</b>	<b>Total</b>
Em branco / Não sabe	8.33%
Representante dos interesses e direitos dos empregados	76.39%
Protetor dos empregados	4.86%

Responsável por angariar melhorias aos empregados	6.94%
Mediador das relações entre empresa e empregados	2.78%
Representante dos interesses dos sindicalizados	0.69%

**Tabela 9 - Respostas acerca do que é um Sindicato**

No que tange o fato de respostas serem deixadas em branco ou serem consideradas como desconhecidas, verifica-se uma relevante diminuição de seu índice em comparação ao questionamento em torno do significado da ASGET.

Nota-se que houve um menor número de opções entre as respostas fornecidas em comparação às opiniões sobre a ASGET, levando-se a crer que a maioria dos entrevistados tem noção mais sólida sobre a atuação de um sindicato.

<b>Qual o papel do Sindicato?</b>	<b>Total</b>
Em branco / Não sabe	14.58%
Defender os interesses e os direitos dos empregados	42.36%
Proteger os empregados	5.56%
Angariar melhorias aos empregados	22.92%
Mediar as relações empresa X empregados	6.94%
Defender os interesses dos associados	4.17%
Informar os empregados	2.08%
Atuar o ano inteiro	1.39%

**Tabela 10 - Respostas acerca do papel do Sindicato**

Diante das respostas acerca da função sindical, observa-se certa confusão dos entrevistados entre a definição do sindicato – questão anterior – e a função que o mesmo desempenha, o que possibilita considerar que houve falha na interpretação das questões no momento da realização da pesquisa.

Nota-se que grande parte das respostas direcionou-se ao fato do sindicato defender os direitos e interesses dos empregados, com 42,36% de incidência, o que se leva a acreditar que a maioria dos empregados assimila o porquê da existência do órgão em pauta.

Excetuando-se a opção “defender os interesses dos associados”, a qual demonstra uma crença de que o sindicato atua de forma seletiva em relação ao seu

público, as demais respostas desmembram alguns dos interesses e direitos dos empregados a serem defendidos pelo sindicato, com um índice somado de 38,89% das respostas.

<b>Atuação do Sindicato</b>	<b>Total</b>
Ruim	40.28%
Regular	48.61%
Boa	10.42%
Em branco	0.69%

**Tabela 11 - Respostas acerca da atuação do Sindicato**

Assim como percebido nas respostas em torno da atuação da ASGET, cerca de metade da população pesquisada acredita ser mediana a ação exercida pelo Sindicato, entretanto, apenas 10,42% do público-alvo considera que o Sindicato supera suas expectativas quando faz uso de sua função.

Em sentido contrário, nota-se um alto índice de 40,28% de pessoas que percebem como ruim a atuação do Sindicato, o que torna este o ponto de partida para o estabelecimento de oportunidades de melhoria da entidade.

<b>Frequência com que o Sindicato se manifesta</b>	<b>Total</b>
Insuficiente	65.97%
Suficiente	28.47%
Excedente	4.86%
Em branco	0.00%

**Tabela 12 - Respostas acerca da frequência com que o Sindicato se manifesta**

Na discussão sobre a frequência com que o Sindicato se manifesta, outro dado alarmante indica que 65,97% dos pesquisados consideram insuficiente suas ações, podendo-se levantar a hipótese de que a entidade vem atuando apenas em momentos pontuais. Corrobora esse raciocínio o fato de menos de 5% do público-alvo considerar excessivas suas manifestações.



Parcela relevante de 28,47% acredita ser suficiente a periodicidade das ações exercidas pelo Sindicato, o que, não necessariamente, implica em sua aprovação.

Há, ainda, que se apontar que não houve a incidência de respostas em branco, levando-se a crer que as pessoas sentem-se mais seguras para opinar sobre a entidade do que, por exemplo, para expor seu ponto de vista acerca das ações da ASGET.

<b>Credibilidade das informações do Sindicato</b>	<b>Total</b>
Baixa	59.03%
Média	37.50%
Alta	3.47%
Em branco	0.00%

**Tabela 13 - Respostas acerca da credibilidade das informações do Sindicato**

Em sentido oposto à situação da ASGET, observa-se que uma larga parcela de 59,03% dos pesquisados não sente confiança nas informações cedidas pelo Sindicato, o que indica um afastamento da entidade para com seu público-alvo.

Ainda em comparação com os dados obtidos sobre a Assessoria, houve redução significativa de pessoas que consideram alta a credibilidade das informações prestadas pelo Sindicato. Houve, também, diminuição na porcentagem de pessoas que creditam como mediana a confiabilidade da comunicação efetuada pela entidade.

Novamente não se observou nenhuma incidência de respostas em branco, o que corrobora a hipótese levantada na questão anterior sobre as pessoas se sentirem mais seguras em se manifestarem sobre a atuação do Sindicato.

<b>Sugestões de melhoria para o Sindicato</b>	<b>Total</b>
Em branco / Não sabe	34.72%
Maior transparência em suas ações	4.17%
Informar corretamente sobre as ações tomadas	6.94%

Maior realismo em suas reivindicações	16.67%
Maior aproximação com os empregados	9.72%
Menor radicalismo em suas ações	4.86%
Atuar com mais frequência	4.86%
Pesquisar mais sobre os empregados	2.78%
Não fazer distinções entre os empregados em suas ações	5.56%
Revisão do desconto assistencial	2.08%
Desvinculação política	2.08%
Mudança em sua estrutura e atuação	4.86%
Parceria com a ADCAP	0.69%

**Tabela 14 - Respostas com sugestões de melhoria para o Sindicato**

Seguindo o mesmo passo quanto à demanda de sugestões de melhoria para a ASGET, mais de 30% dos pesquisados abstiveram-se, indicando falta de envolvimento desses em opinar e, conseqüentemente, em contribuir para a evolução da entidade.

Efetuando-se um comparativo com as sugestões de melhoria para a ASGET, percebe-se maior variedade nas respostas apresentadas, situação pela qual se deduz que os empregados detêm maior conhecimento sobre a entidade, convergindo, dessa forma, para a mesma análise realizada na questão acerca do que é um sindicato.

Faz-se importante o destaque da opção na qual se sugere uma parceria do Sindicato com a ADCAP, como forma de complementar sua atuação, tendo como hipótese o fato de que a Associação em questão preencheria as lacunas deixadas pelo próprio Sindicato.

#### *3.2.4 Aspectos Gerais*

Nesta seção, foram abordados assuntos que não se destinavam, de maneira específica, a nenhum dos órgãos tratados anteriormente, ficando ao critério dos pesquisados a atribuição das questões a quem consideravam como responsáveis.

Foram efetuadas perguntas fechadas avaliativas sobre o “ambiente de trabalho no período de acordo coletivo” e sobre a “relação empregado e empresa no período de acordo coletivo”, bem como outras duas questões abertas sobre “a finalidade do desconto assistencial” e sobre a “visão sobre o movimento grevista”.

<b>Ambiente de Trabalho no período de Acordo Coletivo</b>	<b>Total</b>
Calmo	9.72%
Normal	43.06%
Tenso	46.53%
Em branco	0.00%

**Tabela 15 - Respostas acerca do ambiente de trabalho no período de Acordo Coletivo**

O questionamento acerca do ambiente de trabalho durante o período de Acordo Coletivo trouxe equilíbrio entre as opções “normal” e “tenso”, o que leva a apontar que apenas parte dos empregados sente como negativo o momento em questão.

Observa-se, ainda, que nesta pergunta não houve abstenções por parte dos pesquisados, fato que corrobora o discurso de que todos os empregados percebem quando estão diante de um período de acordo coletivo de trabalho.

<b>Relação Empregado e Empresa no período de Acordo Coletivo</b>	<b>Total</b>
Afetada	47.92%
Normal	50.00%
Melhorada	2.08%
Em branco	0.00%

**Tabela 16 - Respostas acerca da relação empregado e empresa no período de Acordo Coletivo**

Na questão que envolve a relação entre empregado e empresa no período de Acordo Coletivo, segue-se o mesmo raciocínio da pergunta anterior, na qual se identificou um equilíbrio entre aqueles que percebem a relação “afetada” e os que a veem como “normal”.

Novamente não houve incidência de abstenções, reforçando-se o argumento de que o período de acordo coletivo não passa despercebido pelos empregados da área administrativa da DR/SPI.

Há que se salientar a parcela pouco representativa de entrevistados que sente a relação entre empregado e empresa melhorada durante o período de acordo coletivo, aspecto que precisa ser tratado com atenção pela administração da empresa.

Qual a finalidade do Desconto Assistencial?	Total
Em branco / Não sabe	18.75%
Nenhuma / Desnecessário	11.11%
Manter o sindicato	49.31%
Para financiar os gastos durante o Acordo Coletivo	14.58%
Despesas em geral	4.86%
Ações sociais	0.69%
Financiar lobby político	0.69%

**Tabela 17 - Respostas acerca da finalidade do Desconto Assistencial**

O questionamento acerca da finalidade do desconto assistencial trouxe a percepção de que metade dos entrevistados acredita ser esse mecanismo algo necessário e vital para a manutenção de um sindicato.

Entretanto, as demais respostas indicam uma significativa massa que desconhece a real função dessa verba, mostrando a necessidade de maior esclarecimento por parte da entidade no que tange o destino dos valores arrecadados.

Visão sobre o Movimento Grevista	Total
Em branco / Não sabe	6.94%
Contra	34.03%
Só através dele é que se conseguem melhorias	3.47%
É um direito do trabalhador	12.50%
A favor, desde que não haja excessos	13.89%

Última alternativa	7.64%
Deve ser mais bem utilizado	14.58%
Pode ser evitado se houver uma boa negociação entre as partes	6.94%

**Tabela 18 - Respostas acerca da visão sobre o Movimento Grevista**

A questão acerca da visão dos entrevistados sobre o movimento grevista propicia dados relevantes para se compreender melhor o perfil dos empregados administrativos.

A princípio, é possível perceber que a maior parcela das respostas indica uma posição mais centrada e menos radical por parte dos entrevistados, quando defendem o movimento como sendo uma ferramenta para se utilizar em prol dos empregados e sem excessos, podendo, ainda, ser descartada se houver uma boa negociação entre as partes interessadas.

No entanto, mesmo sendo o movimento grevista um direito do trabalhador, previsto constitucionalmente, não há negar-se ser esse um manifesto extremado, o que leva a crer que a parcela de pesquisados que se coloca como contra pode não estar percebendo benefícios na utilização dessa ferramenta no ambiente de trabalho.

Destaca-se, ainda, a incidência de abstenções e desconhecimento dos entrevistados sobre a questão, sendo esse mais um indicativo de que faltam maiores esclarecimentos aos empregados sobre seus direitos e sobre a atuação dos órgãos envolvidos.

### *3.2.5 Cruzamento dos dados*

Nesta seção, foi possível ir além da simples exposição dos resultados, efetuando-se uma análise comparativa entre os dados obtidos na pesquisa, o que permitiu uma investigação mais aprofundada acerca das questões sobre o “perfil dos empregados sindicalizados”, sobre a “atuação da ASGET X perfil dos pesquisados” e sobre o “atuação do Sindicato X perfil dos pesquisados”.

<b>Por sexo</b>	<b>Total</b>
Masculino	58.82%
Feminino	41.18%
<b>Por faixa etária</b>	<b>Total</b>
19 a 25 anos	0.00%
26 a 33 anos	23.53%
34 a 41 anos	17.65%
42 a 49 anos	23.53%
50 anos ou mais	35.29%
<b>Por cargo</b>	<b>Total</b>
Nível básico	0.00%
Nível médio	64.71%
Nível superior	35.29%
<b>Por área</b>	<b>Total</b>
Negócios	23.53%
Operacional	47.06%
Recursos Humanos	0.00%
Suporte	29.41%
<b>Por tempo de empresa</b>	<b>Total</b>
Até 5 anos	29.41%
De 6 a 10 anos	41.18%
De 11 a 15 anos	5.88%
De 16 a 20 anos	0.00%
21 anos ou mais	23.53%

**Tabela 19 - Perfil dos Empregados Sindicalizados**

Na tabela acima é traçado o perfil dos empregados sindicalizados por gênero, idade, cargo, área de atuação e tempo de empresa, os quais representam 11,81% do público entrevistado, conforme demonstrado na “Tabela 2 - Perfil dos pesquisados”.

Vale destacar os itens que não obtiveram nenhuma incidência, o que sugerir uma ação da entidade para atração desse público:

- Empregados na faixa etária entre 19 e 25 anos;
- Empregados com cargo de nível básico;
- Empregados lotados na área de Recursos Humanos;

- Empregados que tenham entre 16 a 20 anos de empresa.

<b>Atuação da ASGET x Perfil dos Pesquisados</b>				
<b>Por sexo</b>	<b>Avaliação</b>			
	Ruim	Regular	Boa	Em Branco
Masculino	16,05%	46,91%	23,46%	13,58%
Feminino	28,57%	44,44%	22,22%	4,76%
<b>Por faixa etária</b>	<b>Avaliação</b>			
	Ruim	Regular	Boa	Em Branco
19 a 25 anos	9,52%	47,62%	33,33%	9,52%
26 a 33 anos	30,43%	36,96%	17,39%	15,22%
34 a 41 anos	29,41%	44,12%	20,59%	5,88%
42 a 49 anos	8,00%	56,00%	28,00%	8,00%
50 anos ou mais	16,67%	55,56%	22,22%	5,56%
<b>Por cargo</b>	<b>Avaliação</b>			
	Ruim	Regular	Boa	Em Branco
Nível básico	0,00%	44,44%	55,56%	0,00%
Nível médio	25,00%	46,25%	18,75%	10,00%
Nível superior	20,37%	46,30%	22,22%	11,11%
<b>Por área de lotação</b>	<b>Avaliação</b>			
	Ruim	Regular	Boa	Em Branco
Negócios	22,86%	48,57%	14,29%	14,29%
Operacional	42,11%	42,11%	15,79%	0,00%
Recursos Humanos	0,00%	42,86%	57,14%	0,00%
Suporte	20,00%	46,67%	21,33%	12,00%
<b>Por tempo de empresa</b>	<b>Avaliação</b>			
	Ruim	Regular	Boa	Em Branco
Até 5 anos	21,52%	43,04%	21,52%	13,92%
De 6 a 10 anos	27,78%	50,00%	16,67%	5,56%
De 11 a 15 anos	0,00%	80,00%	20,00%	0,00%
De 16 a 20 anos	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%
21 anos ou mais	13,64%	45,45%	36,36%	4,55%
<b>Sindicalizado</b>	<b>Avaliação</b>			
	Ruim	Regular	Boa	Em Branco
Sim	23,53%	64,71%	5,88%	5,88%
Não	21,43%	43,65%	24,60%	10,32%

**Tabela 20 - Atuação da ASGET X Perfil dos Pesquisados**

Tomando-se como base a avaliação dos entrevistados acerca da atuação da ASGET, é possível observar o grau de satisfação com a Assessoria em cada uma das categorias identificadas no público pesquisado: gênero, idade, cargo, área de atuação, tempo de empresa e sindicalização.

Como oportunidade de melhoria, vale atentar-se à relevante incidência de opiniões quanto à alternativa que classifica a atuação da Assessoria como “ruim”, cujos destaques são descritos a seguir:

- As mulheres tendem a desaprovar mais que os homens;
- A faixa etária entre 26 e 33 anos mostra-se mais descontente que as demais;
- Os empregados com cargo de nível médio, bem como os lotados na área de Suporte têm relevante impacto no descontentamento com a Assessoria;
- Os empregados com 16 a 20 anos de empresa mostram-se mais descontentes com o trabalho da ASGET que os demais;
- Os sindicalizados tendem a desaprovar mais a atuação da Assessoria do que os não sindicalizados.

<b>Atuação do Sindicato x Perfil dos Pesquisados</b>				
<b>Por sexo</b>	<b>Avaliação</b>			
	Ruim	Regular	Boa	Em Branco
Masculino	40,74%	44,44%	13,58%	1,23%
Feminino	39,68%	53,97%	6,35%	0,00%
<b>Por faixa etária</b>	<b>Avaliação</b>			
	Ruim	Regular	Boa	Em Branco
19 a 25 anos	42,86%	47,62%	9,52%	0,00%
26 a 33 anos	45,65%	50,00%	2,17%	2,17%
34 a 41 anos	32,35%	50,00%	17,65%	0,00%
42 a 49 anos	48,00%	40,00%	12,00%	0,00%
50 anos ou mais	27,78%	55,56%	16,67%	0,00%



Por cargo	Avaliação			
	Ruim	Regular	Boa	Em Branco
Nível básico	44,44%	44,44%	11,11%	0,00%
Nível médio	26,25%	63,75%	8,75%	1,25%
Nível superior	59,26%	27,78%	12,96%	0,00%
Por área de lotação	Avaliação			
	Ruim	Regular	Boa	Em Branco
Negócios	38,89%	47,22%	11,11%	2,78%
Operacional	36,84%	52,63%	10,53%	0,00%
Recursos Humanos	50,00%	42,86%	7,14%	0,00%
Suporte	40,00%	49,33%	10,67%	0,00%
Por tempo de empresa	Avaliação			
	Ruim	Regular	Boa	Em Branco
Até 5 anos	44,30%	48,10%	7,59%	0,00%
De 6 a 10 anos	47,22%	38,89%	11,11%	2,78%
De 11 a 15 anos	0,00%	80,00%	20,00%	0,00%
De 16 a 20 anos	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
21 anos ou mais	18,18%	63,64%	18,18%	0,00%
Sindicalizado	Avaliação			
	Ruim	Regular	Boa	Em Branco
Sim	11,76%	64,71%	23,53%	0,00%
Não	44,44%	46,83%	7,94%	0,79%

**Tabela 21 - Atuação do Sindicato X Perfil dos Pesquisados**

Da mesma maneira que foi identificado o perfil dos pesquisados de acordo com suas opiniões sobre a ASGET, destacam-se seguir os itens que merecem apreciação quanto ao descontentamento com a atuação do Sindicato, mais uma vez categorizados por gênero, idade, cargo, área de atuação, tempo de empresa e sindicalização:

- Os homens tendem a mostrar-se mais contrários ao trabalho do Sindicato do que as mulheres;
- A faixa etária de 42 a 49 anos, bem como os lotados na área de Suporte, destaca-se com um posicionamento negativo sobre o Sindicato;
- Os empregados com cargo de nível superior mostram-se mais insatisfeitos que os demais;

- Os empregados com 16 a 20 anos de empresa apresentam total descontentamento com a entidade;
- Os não sindicalizados são os que mais desaprovam a atuação do Sindicato.

### 3.2.6 Avaliação dos questionários

Cabem aqui as considerações acerca da elaboração do questionário, das dificuldades encontradas em sua aplicação e, ainda, da eficiência dos resultados com ele obtidos.

Quanto à elaboração, nota-se que a exposição de algumas questões poderia ser aprimorada, evitando-se confusões em sua interpretação. Um exemplo seria quanto aos problemas na repetição da resposta dada pelos entrevistados tanto para a definição do Sindicato e da ASGET e quanto para a descrição de suas finalidades, o que poderia ser poupado se houvesse apenas uma questão que abrangesse os dois aspectos.

Outro exemplo remete à avaliação sobre a frequência de manifestação, tanto da ASGET como do Sindicato, situação que poderia ter apresentado um resultado diferente se a alternativa “excedente” fosse substituída por um termo mais neutro ou, então, fosse excluída e se utilizasse uma opção intermediária entre “insuficiente” e “suficiente”.

Ainda sobre a elaboração do questionário, na questão sobre o ambiente de trabalho no período de Acordo Coletivo, as alternativas “calmo” e “normal” apresentaram sentidos semelhantes, podendo ter confundido os participantes, sendo, portanto, necessária a substituição por termos mais distintos entre si.

Na fase de aplicação dos questionários, o papel de sensibilização dos empregados em cada gerência foi da pesquisadora, o que pode ter comprometido a adesão à pesquisa, já que muitos desconheciam a empregada e suspeitavam sobre qual seria o verdadeiro destino das informações.

Houve, ainda, o extravio no envio dos questionários à pesquisadora, sendo que algumas gerências deixaram de ter sua participação computada por esse motivo.

A fase de apuração dos resultados apresentou uma grande dificuldade quanto à classificação das perguntas abertas, dada a variação das respostas emitidas. Poderia se contornar esse problema transformando-se parte delas em questões fechadas, no entanto, entende-se que, talvez, não haveria a mesma variedade de opiniões.

De uma forma geral, o questionário atendeu às expectativas e contribuiu determinadamente para se compreender o pensamento dos empregados do Edifício Sede de Bauru quanto ao tema “relações de trabalho” direcionado à atuação da ASGET e do Sindicato.

#### 4. O conflito sob a luz das Relações Públicas

Em prosseguimento à exposição da linha teórica a qual embasou o desenvolvimento deste projeto, bem como à contextualização do universo trabalhado e às informações colhidas por meio de pesquisa de opinião, objetiva-se com este capítulo demonstrar a análise das oportunidades de melhoria encontradas, sob a ótica das Relações Públicas, no que concernem as relações sociais envolvendo os empregados administrativos do Edifício Sede dos Correios de Bauru, a Assessoria representativa de sua Diretoria e o Sindicato atuante na região. Intenciona-se, ainda, reforçar a tese de que as relações sociais e as Relações Públicas têm interesses em comum, ampliando, dessa forma, as possibilidades de atuação de um profissional da área de comunicação social.

Encontramos em Sharpe (*apud* Simões) a afirmação de que “a tarefa das Relações Públicas jamais será realizada de forma tão perfeita que venha a dispensar posterior realização”<sup>41</sup>, assinalando, portanto, a necessidade de se implementarem ações que apresentem uma continuidade e sejam seguidas de uma consistente avaliação de sua eficiência. Esclarece-se, ainda, que as técnicas de Relações Públicas não devem ser aplicadas isoladamente e sim utilizadas como parte de um processo pleno composto por investigação, planejamento, execução e análise de seus resultados.

Serão trabalhados a seguir os principais pontos verificados no desenvolvimento deste trabalho no que concerne cada parte envolvida na relação entre empregados administrativos, Assessoria e Sindicato.

##### 4.1 *Empregados Administrativos*

Em atenção aos aspectos principais que dizem respeito aos empregados lotados no Edifício Sede de Bauru, destacam-se os 72,22% da amostra da pesquisa que consideraram a comunicação insuficiente por parte da Assessoria. Esse

---

<sup>41</sup> SHARPE, Melvin L. *apud* SIMÕES (1995), p. 14.

apontamento deve ser tratado com prioridade pela diretoria da empresa, se existir a intenção em aprimorar sua atuação e relacionamento com os empregados administrativos. É possível analisar o índice verificado por meio de alguns ângulos, dentre os quais se revela o sentimento de desamparo dos empregados frente aos órgãos que lidam com seus interesses, como a ASGET, situação que pode ser observada quando 11,11% dos participantes da pesquisa sugerem que a Assessoria promova uma maior abertura aos empregados.

De acordo com as Relações Públicas, a relação com o público interno de uma empresa é tão importante quanto a preocupação em atender aos anseios de seus clientes ou estreitar os laços com seus fornecedores e acionistas. Todos compõem os públicos da organização, cada qual com sua necessidade, e a somatória de suas satisfações é que garante o sucesso do empreendimento. Para Carlson, “os empregados constituem naturalmente – e sempre deverão constituir – o corpo mais importante de embaixadores da boa vontade de uma organização”<sup>42</sup>, significando que uma empresa consegue se firmar mais facilmente quando tem seus empregados a favor de suas práticas e integrados em sua missão.

Os resultados da pesquisa apontaram, também, que 46,53% dos participantes percebem um clima tenso durante o Acordo Coletivo, o que pode, conseqüentemente, impactar na relação entre empregado e empresa, a qual 47,92% dos entrevistados acreditam ser afetada durante o período em questão. É evidente que o Acordo Coletivo sempre gerará conflitos de interesse, no entanto seu impacto pode ser amenizado se os empregados sentirem-se parte da negociação e forem informados correta e suficientemente, para que, assim, possam compreender melhor o seu papel naquela oportunidade.

Ainda com vistas à pesquisa de opinião, detectou-se uma insatisfação dos empregados em relação à representatividade de sua categoria pelo Sindicato, quando 9,72% dos participantes sugeriram uma maior aproximação da entidade com os empregados administrativos e 5,56% afirmaram que o órgão não deve fazer distinções entre os diversos cargos existentes na empresa. Diante desse cenário, a

---

<sup>42</sup> CARLSON, Eric *apud* ANDRADE, Cândido Teobaldo de Souza. **Curso de Relações Públicas: relações com os diferentes públicos**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003. p. 95.

entidade em questão precisa rever as ações praticadas e detectar as principais falhas no atendimento dessa parcela de empregados.

Quando se tem a necessidade de trabalhar um público específico da organização, como o público interno, por exemplo, dentro de um planejamento estratégico de comunicação, o primeiro aspecto que deve ser observado é a heterogeneidade desse público e em que escala isso se verifica, ou seja, quais as características desse público e qual a porcentagem existente para cada categoria identificada. Após conhecida a situação do público a ser trabalhado, é que se podem traçar os vários objetivos conforme a categorização preliminar, já que “as pessoas nas organizações possuem necessidades muito específicas e são atingidas pela comunicação de maneira direcionada, mais explícita do que normalmente acontece com o consumidor comum”<sup>43</sup>.

#### 4.2 ASGET

Tendo em vista a orientação, em nível nacional, para que a Assessoria somente se manifeste com informações oficiais corporativas no período de Acordo Coletivo, sua avaliação é prejudicada perante os empregados que acabam por considerar sua frequência de comunicação insuficiente. Conforme já apontado anteriormente, os empregados sentem a necessidade em serem informados e de fazerem parte do processo de negociação. Nesse raciocínio, Andrade aprofunda-se ao afirmar que “os empregados sempre querem cooperar com a empresa, basta que lhes seja dada meia oportunidade. Procura-se satisfazer, assim, a necessidade do homem social: a de participar”<sup>44</sup>.

Retomando a análise dos resultados da pesquisa de opinião, observou-se que as questões com maior índice de desconhecimento e respostas em branco foram relacionadas à existência e finalidade da ASGET, cuja situação é

---

<sup>43</sup> CONEXÕES com o RH e o Marketing. Disponível em: <<http://www.endomarketing.com>>. Acesso em: 01 jun. 2009.

<sup>44</sup> ANDRADE (2003), p. 96.

compreensível tendo em vista que, na época da pesquisa, a Assessoria tinha se estruturado como tal havia aproximadamente três anos. Contudo, é importante verificar se esse cenário ainda permanece e se foi realizada alguma ação a respeito, pois 18,75% dos participantes apontaram que seria necessária uma maior divulgação sobre as atividades que o órgão desempenha.

É relevante atentar-se ao fato de que a carência de informações sobre a Assessoria, assim como a escassa manifestação do órgão apontada pelos empregados, não impacta na credibilidade das mensagens por ela transmitida, situação que pode ser verificada por meio dos índices de 47,22% e 29,86% creditando média e alta credibilidade, respectivamente, favorecendo, assim, a divulgação do órgão, já que os empregados confiam em suas informações.

### *4.3 SINDECTEB*

Direcionando a análise ao Sindicato atuante na região de Bauru, verifica-se que parte considerável do conflito percebido entre o órgão e os empregados administrativos refere-se à forma com que a entidade se manifesta, situação que se confirma quando, na pesquisa, 4,86% dos participantes sugerem que haja menos radicalismo em suas ações, 6,94% apontam a necessidade de se informar corretamente sobre as ações tomadas e, ainda, outros 16,67% acreditam ser primordial um maior realismo em suas reivindicações.

Há que se atentar ao modo com que o Sindicato vem se comunicando com os empregados administrativos, pois, como já colocado anteriormente, é de suma importância adaptar a mensagem ao seu respectivo público. Não se pretende criticar ou defender as ações praticadas pelo órgão, mas sim motivar a autoanálise sob a luz das Relações Públicas, visando à aproximação com esse público que aparenta estar tão distante da entidade.

Outros índices da pesquisa que merecem especial atenção dizem respeito ao fato de 65,97% dos participantes avaliarem a atuação do Sindicato como ruim e 59,03% atribuírem uma baixa credibilidade às informações emitidas pelo órgão. Por se tratar da maioria das opiniões em ambas as questões, pode se determinar como

primordial a necessidade de se aprofundar sobre os problemas levantados e detectar as principais causas a serem trabalhadas. Como adiantamento a essa necessidade, destaca-se a sugestão de 4,67% dos pesquisados que pedem uma maior transparência nas ações da entidade, o que certamente irá “gerar um clima de confiança interna” <sup>45</sup> entre os envolvidos.

Andrade observa que “é preciso também dizer aos empregados o que a empresa vai fazer e como vai fazer antes que eles ouçam uma versão deformada dos fatos. Dizer-lhes o que foi feito, *inclusive os próprios erros*. E não esquecer de contar *como se corrigiram esse erros*” <sup>46</sup>. Esta visão é pertinente não só a empresas, como a quaisquer outras organizações que enxerguem o valor de se conquistar a confiança de seus públicos e o resultado que se pode obter diante dessa relação estreitada.

A respeito do movimento grevista, percebe-se um ponto de vista consciente por parte dos empregados sobre o direito previsto em lei, quando 13.89% dos participantes dizem ser a favor, desde que não haja excessos. Outros índices mostram que esse tipo de manifestação deve ser tratado com cautela, já que 14.58% dos participantes afirmam que o recurso deve ser mais bem utilizado e 7.64% colocam-no como última alternativa. Há ainda os que são terminantemente contra o movimento, somando-se 34,03%. Diante desse cenário, incita-se novamente a condição de se averiguar a heterogeneidade dos públicos existentes e visualizar até que ponto o posicionamento sobre as diversas questões são similares, o que deverá ajudar o direcionamento da atuação da entidade.

---

<sup>45</sup> Id., Ibid., loc. cit.

<sup>46</sup> Id., Ibid., p. 101, grifo nosso.



## **Considerações Finais**

Diante da relação entre os empregados administrativos do Edifício Sede dos Correios de Bauru, a Assessoria de Relações Sindicais e de Trabalho representativa de sua diretoria e o Sindicato responsável por aquela região, procurou-se, ao longo deste projeto, expor os principais aspectos que permeiam a situação de conflito que se verifica nos períodos de Acordo Coletivo.

O primeiro capítulo trouxe a contextualização teórica necessária para se compreender a tese defendida de que o profissional de Relações Públicas é habilitado e detém técnicas eficazes para atuar em meio a conflitos presentes nas relações sociais de trabalho.

Já segundo capítulo permitiu ao leitor o conhecimento acerca do universo estudado, por meio da exposição dos fatos históricos que constituíram a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, em especial a Diretoria onde se realizou a pesquisa, bem como a origem dos órgãos identificados como participantes diretos ou indiretos da situação conflituosa.

O terceiro capítulo revelou cada etapa da metodologia utilizada na elaboração da pesquisa de opinião aplicada aos empregados administrativos da cidade de Bauru. Nele foram detalhados, de maneira minuciosa, os dados obtidos na pesquisa e foram interpretados os aspectos mais relevantes em cada uma das questões avaliadas no questionário.

Cabe ressaltar que a realização de entrevistas preliminares com representantes de cada parte envolvida permitiu detectar seus anseios e demandas em relação às outras partes, cujos posicionamentos puderam ser comparados aos resultados obtidos na pesquisa quantitativa.

Abrangendo 33,4% dos empregados como amostra do universo em estudo, os questionários quantificaram as respostas sobre a atuação da Assessoria e do Sindicato e sobre questões pontuais envolvendo o Acordo Coletivo. Pôde-se averiguar que os empregados administrativos sentem uma grande necessidade de informação por parte da Assessoria e não se veem, em sua maioria, representados pelas ações do Sindicato.

No quarto e último capítulo, para cada parte envolvida no conflito, foram analisadas, sob o ponto de vista das Relações Públicas, as situações mais agravantes identificadas pela autora, buscando formas de se harmonizar essa relação e de demonstrar como o profissional de comunicação pode contribuir para que se solucionem os embates ou, ainda, para que se possa evitá-los.

Este trabalho não teve como pretensão resolver a situação levantada, já que, para isso, seria necessário um planejamento estratégico de comunicação aprofundado, contemplando as suas quatro fases: investigação, planejamento, execução e análise dos resultados. Contudo, é possível afirmar que este projeto serviu como uma primeira iniciativa para quantificar, de modo geral, a opinião dos empregados e para demonstrar que se trata de um assunto que se repete ano após ano e precisa ser avaliado com atenção pela Diretoria da empresa e pelos dirigentes da entidade sindical.

## Referências Bibliográficas

ABNT NBR 6023:2002 – Informação e documentação – Referências – Elaboração

ABNT NBR 6024:2003 – Informação e documentação – Numeração progressiva das seções de um documento – Apresentação

ABNT NBR 6027:2003 – Informação e documentação – Sumário – Apresentação

ABNT NBR 6028:2003 – Informação e documentação – Resumo – Apresentação

ABNT NBR 14724:2005 - Informação e documentação – Trabalhos acadêmicos – Apresentação

ABNT NBR 10520:2002 - Informação e documentação – Citações em documentos – Apresentação

ANDRADE, Cândido Teobaldo de Souza. **Curso de Relações Públicas:** relações com os diferentes públicos. 6. ed. ver. e ampl. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo.** Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Brasiliense, 2003.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmacao e a negacao do trabalho. 8. reimp. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

CONEXÕES com o RH e o Marketing. Disponível em: <<http://www.endomarketing.com>>. Acesso em: 01 jun. 2009.

CONFLITO. Dicionário de sociologia. Disponível em: <[http://www.prof2000.pt/users/dicsoc/soc\\_c.html#conflito](http://www.prof2000.pt/users/dicsoc/soc_c.html#conflito)>. Acesso em 14 abr. 2009.

CONSTITUIÇÃO federal. **Artigo 8º.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em 02 jun. 2009.

DIRETORIA de Recursos Humanos. **RH Notícias.** Nº. 6. Brasília: 11 de setembro de 2007.

EMPRESA BRASILEIRA de Correios e Telégrafos. **Manual de Organização.** Mód. 52, cap. 3.

FENTECT – Comando Nacional de Negociação e Mobilização 2007/2008. Informe 15. Brasília: 22 ago. 2007.

FENTECT – Comando Nacional de Negociação e Mobilização 2007/2008. Informe 24. Brasília: 04 set. 2007.

FORTES, Waldyr Gutierrez, **Relações Públicas:** processo, funções, tecnologia e estratégias. 2. ed. ver. e ampl. São Paulo: Summus, 2003.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling (org.). **Obtendo resultados com Relações Públicas** 2. ed. rev. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

PERUZZO, Cicilia Krohling. **Relações Públicas no modo de produção capitalista.** 2. ed. São Paulo: Summus, 1986.

PINHO, Júlio Afonso. **O contexto histórico do nascimento das relações públicas.** Trabalho apresentado no 3º Encontro Nacional da Rede Alfredo de Carvalho – 14 a 16 de abril de 2005.

SIMÕES, Roberto Porto. **Relações Públicas:** função política. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Summus, 1995.

\_\_\_\_\_. **Relações Públicas e micropolítica.** São Paulo: Summus, 2001.

## Anexo 1 - Decreto-Lei de 1939 que regula a associação em sindicato

### Senado Federal Subsecretaria de Informações

#### DECRETO-LEI N. 1.402, DE 5 DE JULHO DE 1939.

##### *Regula a associação em sindicato*

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

**DECRETA:**

#### **CAPÍTULO I**

##### *DAS ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS E DOS SINDICATOS*

**Art. 1º** É lícita a associação, para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados ou trabalhadores por conta própria, intelectuais, técnicos ou manuais, exerçam a mesma profissão, ou profissões similares ou conexas.

**Art. 2º** Somente as associações profissionais constituídas para os fins do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 48 poderão ser reconhecidas como sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta lei.

**Art. 3º** São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da profissão e os interesses individuais dos associados, relativos à atividade profissional;
- b) fundar e manter agências de colocação;
- c) firmar contratos coletivos de trabalho;
- d) eleger ou designar os representantes da profissão;
- e) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a profissão;
- f) impor contribuições a todos aqueles que participam das profissões ou categorias representadas.

Parágrafo único. As associações profissionais, registradas nos termos, do art. 48, poderão representar, perante as autoridade, administrativas e judiciárias, os interesses individuais dos associados relativos à sua atividade profissional, sendo-lhes também extensivas as prerrogativas contidas nas alíneas b e e deste artigo.

**Art. 4º** São deveres dos sindicatos:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade das profissões;
- b) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;

- c) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- d) fundar e manter escolas, especialmente de aprendizagem, hospitais e outras instituições de assistência social;
- e) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.

## **CAPÍTULO II**

### *DO RECONHECIMENTO E DA INVESTIDURA SINDICAL*

**Art. 5º** As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para ser reconhecidas como sindicatos:

- a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, si se tratar de associação de empregadores; ou de um terço dos que exercem a profissão, si se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores por conta própria ou de profissão liberal;
- b) duração não excedente de dois anos para o mandato da diretoria;
- c) exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros;

Parágrafo único. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de sócios seja inferior ao terço a que se refere a alínea a.

**Art. 6º** Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão.

**Art. 7º** Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas profissões, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar a formação de sindicatos nacionais.

§ 1º O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na carta de reconhecimento, delimitará a base territorial do sindicato.

§ 2º Dentro da base territorial que lhe for determinado é facultado ao sindicato instituir delegacias ou seções para melhor proteção dos associados e da categoria profissional representada.

**Art. 8º** O pedido de reconhecimento será dirigido ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, instruído com exemplar ou cópia autenticada dos estatutos da associação.

§ 1º Os estatutos deverão conter:

- a) a denominação e a sede da associação;
- b) a categoria profissional representada;
- c) a afirmação de que a associação agirá como órgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações no sentido da solidariedade das profissões e da sua subordinação aos interesses nacionais;
- d) as atribuições, o processo de escolha e os casos de perda de mandato dos administradores, observadas as disposições desta lei;
- e) o processo da substituição provisória dos administradores destituídos;

f) o modo de constituição e administração do patrimônio social, o destino que lhe será dado no caso de dissolução;

g) as condições em que se dissolverá a associação;

§ 2º O processo de reconhecimento será regulado em instruções baixadas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

**Art. 9º** A investidura sindical será conferida sempre a associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do trabalho Indústria e Comércio, constituindo elementos para essa apreciação entre outros:

a) o número de sócios;

b) os serviços sociais fundados e mantidos;

c) o valor do patrimônio.

§ 1º Reconhecida como sindicato a associação profissional, ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 2º O reconhecimento investe a associação nas prerrogativas do art. 3º e a obriga aos deveres do art. 4º cujo inadimplemento a sujeitará às sanções desta lei.

**Art. 10.** São condições para o funcionamento do sindicato:

a) abstenção de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, bem como de candidaturas a cargos eletivos estranhos ao sindicato;

b) proibição de exercício de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo sindicato;

c) gratuidade do exercício dos cargos eletivos.

### **CAPÍTULO III**

#### ***DA ADMINISTRAÇÃO DO SINDICATO***

**Art. 11.** A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete, e, no mínimo, de três membros, eleitos pela assembleia geral.

Parágrafo único. A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

**Art. 12.** Cada sindicato terá um conselho fiscal de três membros eleitos pela assembleia geral.

Parágrafo único. A competência do conselho fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

**Art. 13.** Serão tomadas sempre por escrutínio secreto as deliberações da assembleia geral concernentes aos seguintes assuntos:

a) eleição para cargos de administração, conselho fiscal e representação profissional;

b) tomada e aprovação de contas da diretoria;

c) aplicação do patrimônio;

d) julgamento de atos da diretoria relativos a penalidades impostas aos associados.

**Art. 14.** É vedada a pessoas estranhas ao sindicato qualquer interferência na sua administração ou nos seus serviços.

§ 1º Estão excluídos dessa proibição:

a) os delegados do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, especialmente designados pelo Ministro ou por quem o represente;

b) os que como empregados exerçam cargos no sindicato, mediante autorização da assembleia geral.

§ 2º Não podem ser empregados de sindicato os que estiverem nas condições previstas nas alíneas a, b e c do art. 19.

**Art. 15.** Perderá os direitos de sócio o sindicalizado que, por qualquer motivo, deixar o exercício da profissão, exceto nos casos de aposentadoria, invalidez, falta de trabalho ou prestação de serviço militar obrigatório. Nestes dois últimos casos, ficará isento da contribuição, não podendo, entretanto, exercer cargo de administração.

**Art. 16.** Na sede de cada sindicato haverá um livro de registro, autenticado pelo empregado competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e do qual deverão constar:

a) tratando-se de sindicato de empregadores, a firma, individual ou coletiva, ou a denominação das empresas e sua sede, bem como o nome, idade, estado civil, nacionalidade e residência dos respectivos sócios ou administradores;

b) tratando-se de sindicato de empregados ou de trabalhadores por conta própria, intelectuais, técnicos ou manuais, além do nome, idade, estado civil, nacionalidade, profissão e residência de cada associado, o estabelecimento ou o lugar onde exerce sua atividade, o número e a série da respectiva carteira profissional e o número da inscrição na instituição de previdência social a que pertencer.

**Art. 17.** Ocorrendo dissídio ou circunstância que perturbe o funcionamento do sindicato, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá nele intervir, por intermédio de delegado com atribuições para administrar a associação e executar ou propor as medidas necessárias para normalizar-lhe o funcionamento.

## **CAPÍTULO IV**

### ***DAS ELEIÇÕES SINDICAIS***

**Art. 18.** São condições para o exercício de direito de voto, como para a investidura em cargo de administração ou representação profissional:

a) ter o associado mais de seis meses de inscrição no quadro social e mais de dois anos de exercício da profissão na base territorial do sindicato;

b) ser maior de 18 anos;

c) estar no gozo dos direitos sindicais.

**Art. 19.** Não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação profissional:



- a) os que professarem ideologias incompatíveis com as instituições ou os interesses da Nação;
- b) os que não tiverem aprovadas as suas contas de exercício em cargo de administração.
- c) os que houverem lesado o patrimônio de qualquer associação profissional;
- d) os que não estiverem, desde dois anos antes, pelo menos, no exercício efetivo da profissão dentro da base territorial do sindicato, ou em representação profissional;
- e) os que tiverem má conduta, devidamente comprovada.

Parágrafo único. É vedada a reeleição, para o período imediato, de qualquer membro da administração ou do conselho fiscal.

**Art. 20.** Nas eleições para cargos de administração e do conselho fiscal serão considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria absoluta de votos em relação ao total dos associados eleitores.

§ 1º Não concorrendo a primeira convocação maioria absoluta de eleitores, ou não obtendo nenhum dos candidatos essa maioria, proceder-se-á a nova convocação para dia posterior, sendo então considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria dos eleitores presentes.

§ 2º Sempre que julgar conveniente, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio designará os presidentes das secções eleitorais.

§ 3º O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedirá instruções regulando o processo das eleições.

**Art. 21.** Nenhuma diretoria será empossada sem que a respectiva eleição seja aprovada pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

**Art. 22.** Quando, para o exercício de mandato, tiver o associado de se afastar do seu trabalho, poderá ser-lhe arbitrada pela assembleia geral uma gratificação nunca excedente da importância de sua remuneração na profissão respectiva.

## **CAPÍTULO V**

### *DAS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR*

**Art. 23.** Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta lei.

**Art. 24.** É facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a cinco e representando um grupo de profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

§ 1º As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio autorizar a constituição de federações interestaduais ou nacionais.

§ 2º É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os sindicatos de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das profissões agrupadas.

**Art. 25.** As confederações organizar-se-ão com o mínimo de três federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º As confederações formadas por federações de sindicatos de empregados denominar-se-ão: Confederação Nacional de Indústria, Confederação Nacional de Comércio, Confederação Nacional de

Transportes Marítimos e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional de Empresas de Crédito, e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º As confederações formadas por federações de sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas profissões.

**Art. 26.** O Presidente da República, quando o julgar conveniente, aos interesses da organização sindical ou corporativa, poderá ordenar que se organizem em federação os sindicatos de determinada profissão ou determinado grupo de profissões; cabendo-lhe igual poder para a organização de confederações.

Parágrafo único. O ato que instituir a federação ou confederação estabelecerá as condições segundo as quais deverá ser a mesma organizada e administrada, bem como a natureza e a extensão dos seus poderes sobre os sindicatos ou as federações componentes.

**Art. 27.** O pedido de reconhecimento de uma federação ou confederação será dirigido ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, acompanhado de um exemplar dos respectivos estatutos e de cópias autenticadas das atas da assembleia de cada sindicato ou federação que autorizar a filiação.

§ 1º A organização das federações e confederações obedecerá às exigências contidas nas alíneas b e c do art. 5º.

§ 2º A carta de reconhecimento das federações será expedida pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 3º O reconhecimento das confederações será feito por decreto do Presidente da República.

**Art. 28.** A administração das federações e confederações será exercida pelos seguintes órgãos:

a) diretoria;

b) conselho de representantes.

§ 1º A diretoria será constituída, no máximo, de cinco membros, eleitos pelo conselho dos representantes, com mandato por dois anos.

§ 2º O presidente da federação ou confederação será escolhido, dentre os seus membros, pela diretoria.

§ 3º O conselho dos representantes será formado pelas delegações dos sindicatos ou das federações filiadas, constituída cada delegação de dois membros, com mandato por dois anos.

**Art. 29.** Para a constituição e administração das federações serão observadas, no que for aplicável, as disposições dos capítulos II e III da presente lei.

## CAPÍTULO VI

### *DOS DIREITOS DOS PROFISSIONAIS E DOS SINDICALIZADOS*

**Art. 30.** A todo profissional, desde que satisfaça as exigências desta lei, assiste o direito de ser admitido no sindicato da respectiva profissão; salvo o caso de falta de idoneidade, devidamente comprovada, com recurso para o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

**Art. 31.** Os que exercerem determinada atividade profissional em localidade não haja sindicato da respectiva profissão, ou de profissão similar ou conexas, poderão filiar-se a sindicato de profissão idêntica, similar ou conexas existente na localidade mais próxima.

**Art. 32.** De todo ato lesivo de direitos ou contrário a esta lei, emanado da diretoria, do Conselho ou da Assembleia geral de associação sindical, poderá qualquer associado ou profissional recorrer, dentro de 30 dias, para a autoridade competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

**Art. 33.** O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional não poderá, por motivo de serviço, ser impedido do exercício das suas funções, nem transferido sem causa justificada, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para lugar ou mistério que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho da comissão ou do mandato.

§ 1º O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada, ou voluntariamente aceita.

§ 2º Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento do empregado ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

**Art. 34.** O empregador que despedir, suspender ou rebaixar de categoria o empregado, ou lhe reduzir o salário, para impedir que o mesmo se associe a sindicato, organize associação sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeito à penalidade prevista no art. 43, alínea a, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

**Art. 35.** Fica assegurada aos empregados sindicalizados preferência, em igualdade de condições, para a admissão nos trabalhos de empresas que explorem serviços públicos ou mantenham contratos com os poderes públicos.

**Art. 36.** Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato.

**Art. 37.** Às empresas ou instituições sindicalizadas é assegurada preferência, em igualdade de condições, nas concorrências para exploração de serviços públicos, bem como nas concorrências para fornecimento às repartições federais, estaduais e municipais.

## CAPÍTULO VII

### *DA GESTÃO FINANCEIRA DO SINDICATO E SUA FISCALIZAÇÃO*

**Art. 38.** Constituem o patrimônio das associações sindicais:

- a) as contribuições dos que participarem da profissão ou categoria, nos termos da alínea f) do art. 3º;
- b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas assembleias gerais;
- c) os bens e valores adquiridos e as rendas produzidas pelos mesmos;

d) as doações e legados;

e) as multas e outras rendas eventuais.

Parágrafo único. O modo da determinação da taxa das contribuições, a que se refere a alínea a, bem como o processo de pagamento e cobrança destas contribuições e de organização das listas dos contribuintes serão estabelecidos em regulamento especial.

**Art. 39.** Os bens e rendas dos sindicatos, federações e confederações só poderão ter aplicação na forma prevista na lei e nos estatutos.

Parágrafo único. Os títulos de renda e bens imóveis das associações não serão alienados sem autorização do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

**Art. 40.** Os sindicatos, federações e confederações submeterão anualmente à aprovação do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio seu orçamento de receita e despesa.

§ 1º Desse orçamento constará uma percentagem para a constituição do fundo de reserva, destinado a garantir as responsabilidades da associação pelas multas e pela execução de contratos coletivos; cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, fixar, para cada associação, a taxa dessa percentagem.

§ 2º Desde que as condições financeiras da associação o permitam, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá ordenar que seja incluída no respectivo orçamento uma dotação destinada a atender ao custeio de serviços da assistência e ensino técnico-profissional dos associados, ou, si se tratar de associação de empregadores, dos empregados dos associados.

§ 3º Poderá ser cassada a carta de reconhecimento do sindicato que, por deficiência de receita, não se achar em condições financeiras que o habilitem a exercer as suas funções.

**Art. 41.** Os sindicatos, as federações e as confederações enviarão ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, até o dia 31 de março de cada ano, o relatório do ano anterior. Desse relatório deverão constar as alterações do quadro de sócios e o balanço do exercício financeiro.

**Art. 42.** Os atos que importem malversação ou delapidação do patrimônio das associações sindicais ficam equiparados aos crimes contra a economia popular e serão julgados e punidos na conformidade dos artigos. 2º e 6º do Decreto n. 869, de 18 de novembro de 1938.

## **CAPÍTULO VIII**

### ***DAS PENALIDADES***

**Art. 43.** As infrações ao disposto nesta lei serão punidas, segundo o seu caráter e a sua gravidade, com as seguintes penalidades:

a) multa de 100\$000 (cem mil réis) a 5:000\$ (cinco contos de réis), dobrada na reincidência;

b) suspensão de diretores por prazo não superior a trinta dias;

c) destituição de diretores ou de membros de conselhos;

d) fechamento do sindicato, federação ou confederação por prazo nunca superior a seis meses;

e) cassação da carta de reconhecimento.

Parágrafo único. A imposição de penalidades aos administradores não exclui a aplicação das que este artigo prevê para a associação.

**Art. 44.** Destituída a diretoria na hipótese da alínea c do artigo anterior, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio nomeará um delegado para administrar a associação e proceder, dentro do prazo de 90 dias, em assembleia geral por ele convocada e presidida, à eleição dos novos diretores.

**Art. 45.** A pena de cassação da carta de reconhecimento será imposta à associação sindical:

a) que deixar de satisfazer as condições de constituição e funcionamento estabelecidas nesta lei;

b) que se recusar ao cumprimento do ato do Presidente da República, no uso da faculdade conferida pelo art. 26;

c) que não obedecer às normas emanadas das autoridades corporativas competentes ou às diretrizes da política econômica ditadas pelo Presidente da República, ou criar obstáculos à sua execução.

**Art. 46.** A cassação da carta de reconhecimento da associação sindical não importará o cancelamento do seu registro, nem, conseqüentemente, a sua dissolução, que se processará de acordo com as disposições de lei que regulam a dissolução das associações civis.

Parágrafo único. No caso de dissolução, por se achar a associação incurso nas leis que definem crimes contra a personalidade internacional, a estrutura e a segurança do Estado e a ordem política e social, os seus bens, pagas as dívidas decorrentes das suas responsabilidades, serão incorporados ao patrimônio da União e aplicados em obras de assistência social.

**Art. 47.** As penalidades, de que trata o art. 43, serão impostas:

a) as das alíneas a e b, pelo Diretor do Departamento Nacional do Trabalho, com recurso para o Ministro de Estado;

b) as demais, pelo Ministro de Estado.

§ 1º Quando se tratar de associações de grau superior, as penalidades serão impostas pelo Ministro de Estado, salvo se a pena for de cassação da carta de reconhecimento de confederação, caso em que a pena será imposta pelo Presidente da República.

§ 2º Nenhuma pena será imposta sem que seja assegurada defesa ao acusado.

## **CAPÍTULO IX**

### ***DISPOSIÇÕES GERAIS***

**Art. 48.** Fica criado, no Departamento Nacional do Trabalho e nas Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o registro das associações profissionais. Somente depois do registro as associações dessa natureza adquirirão personalidade jurídica.

§ 1º Ao registro serão admitidas exclusivamente as associações profissionais cujos sócios exerçam atividade lícita.

§ 2º O registro das associações far-se-á mediante requerimento, acompanhado de cópia autenticada dos estatutos e da declaração do número de sócios, do patrimônio e dos serviços sociais organizados.

§ 3º As alterações dos estatutos das associações profissionais não entrarão em vigor sem aprovação do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 4º Nenhum ato de defesa profissional será permitido a associação não registrada na forma deste artigo, não podendo ser conhecido qualquer pedido seu, ou representação.

**Art. 49.** Não se reputará transmissão de bens, para efeitos fiscais, a incorporação do patrimônio de uma associação profissional ao de associação sindical, ou de associações sindicais entre si.

**Art. 50.** A denominação „sindicato“ é privativa das associações profissionais de primeiro grau, reconhecidas na forma desta lei.

**Art. 51.** Constituído o Conselho da Economia Nacional, os processos de reconhecimento de associações profissionais, depois de informados pelos órgãos competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e antes de serem submetidos ao despacho final do Ministro de Estado, serão encaminhados àquele Conselho para o efeito do art. 61, alínea g, da Constituição.

**Art. 52.** Os sindicatos e as associações de grau superior reconhecidos nos termos desta lei não poderão fazer parte de organizações internacionais.

**Art. 53.** Não podem sindicalizar-se os servidores do Estado e os das instituições paraestatais.

**Art. 54.** O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio organizará, para os fins da presente lei, o quadro das atividades e profissões.

**Art. 55.** Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na execução desta lei serão resolvidos pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

## **CAPÍTULO X**

### *DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS*

**Art. 56.** Os sindicatos e associações de grau superior, reconhecidos nos termos do decreto n. 24.694, de 12 de julho de 1934, poderão promover, no prazo de seis meses, a sua adaptação às condições fixadas nesta lei, segundo as instruções do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio e de acordo com o quadro organizado na forma do art. 54.

**Art. 57.** Havendo mais de uma associação constituída de acordo com o Decreto n. 24.694, de 12 de julho de 1934, em determinada profissão ou determinado grupo de profissões, prevalecerá o reconhecimento daquela que for mais representativa na forma do art. 9º.

Parágrafo único. As associações que não forem reconhecidas em virtude deste artigo não perderão a sua personalidade jurídica, desde que efetuem o registro de que trata o art. 48.

**Art. 58.** Esta lei não se aplica às atividades profissionais relativas à agricultura e à pecuária.

**Art. 59.** A presente lei entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 5 de julho de 1939; 118º da Independência e 51º da República.

**GETULIO VARGAS.** Waldemar Falcão.

## **Anexo 2 - Lei nº 5.377, de 11 de dezembro de 1967**

### **Disciplina a Profissão de Relações Públicas e dá outras providências.**

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

#### **CAPÍTULO I**

##### Definição

**Art 1º** A designação de “Profissional de Relações Públicas” passa a ser privativa:

- a) dos bacharéis formados nos respectivos cursos de nível superior;
- b) dos que houverem concluído curso similar no estrangeiro, em estabelecimento legalmente reconhecido após a revalidação do respectivo diploma no Brasil;
- c) dos que exerçam a profissão, de acôrdo com o art. 6º do Capítulo IV da presente Lei.

#### **CAPÍTULO II**

##### Das atividades profissionais

**Art 2º** Consideram-se atividades específicas de Relações Públicas as que dizem respeito:

- a) a informação de caráter institucional entre a entidade e o público, através dos meios de comunicação;
- b) a coordenação e planejamento de pesquisas da opinião pública, para fins institucionais;
- c) a planejamento e supervisão da utilização dos meios audio-visuais, para fins institucionais;
- d) a planejamento e execução de campanhas de opinião pública;
- e) ao ensino das técnicas de Relações Públicas, de acôrdo com as normas a serem estabelecidas, na regulamentação da presente Lei.

#### **CAPÍTULO III**

##### Do registro da Profissão e de sua fiscalização

**Art 3º** O registro do profissional de Relações Públicas fica instituído com a presente Lei, e tornar-se-á obrigatório no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da sua publicação, para aqueles que já se encontram no exercício da profissão.

Parágrafo único. O registro referido neste artigo será feito pelo Serviço de Identificação Profissional do Ministério do Trabalho e Previdência Social, mediante comprovante ou comprovantes portados pelos profissionais nas hipóteses das letras “ a “ a “ c “ do art. 1º.

**Art 4º** A fiscalização do exercício profissional será feita pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

**Art 5º** A fiscalização do disposto no art. 2º alínea “ e “ ficará a cargo do Ministério da Educação e Cultura.

#### **CAPÍTULO IV**

##### Disposições gerais

**Art 6º** Fica assegurado o registro de que trata o art. 3º da presente Lei às pessoas que já venham exercendo funções de Relações Públicas, como atividade principal e em caráter permanente, pelo prazo mínimo de 24 meses, conforme declaração do empregador e comprovação de recebimento salarial proveniente dessa atividade, em entidades públicas ou privadas que comprovem a existência do setor especializado, e ainda que sejam sócios titulares da ABRP - Associação Brasileira de Relações Públicas, por idêntico período.

**Art 7º** A presente Lei será regulamentada pelo Executivo dentro de 90 (noventa) dias de sua publicação.

**Art 8º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Art 9º** Revogam-se as disposições em contrário.

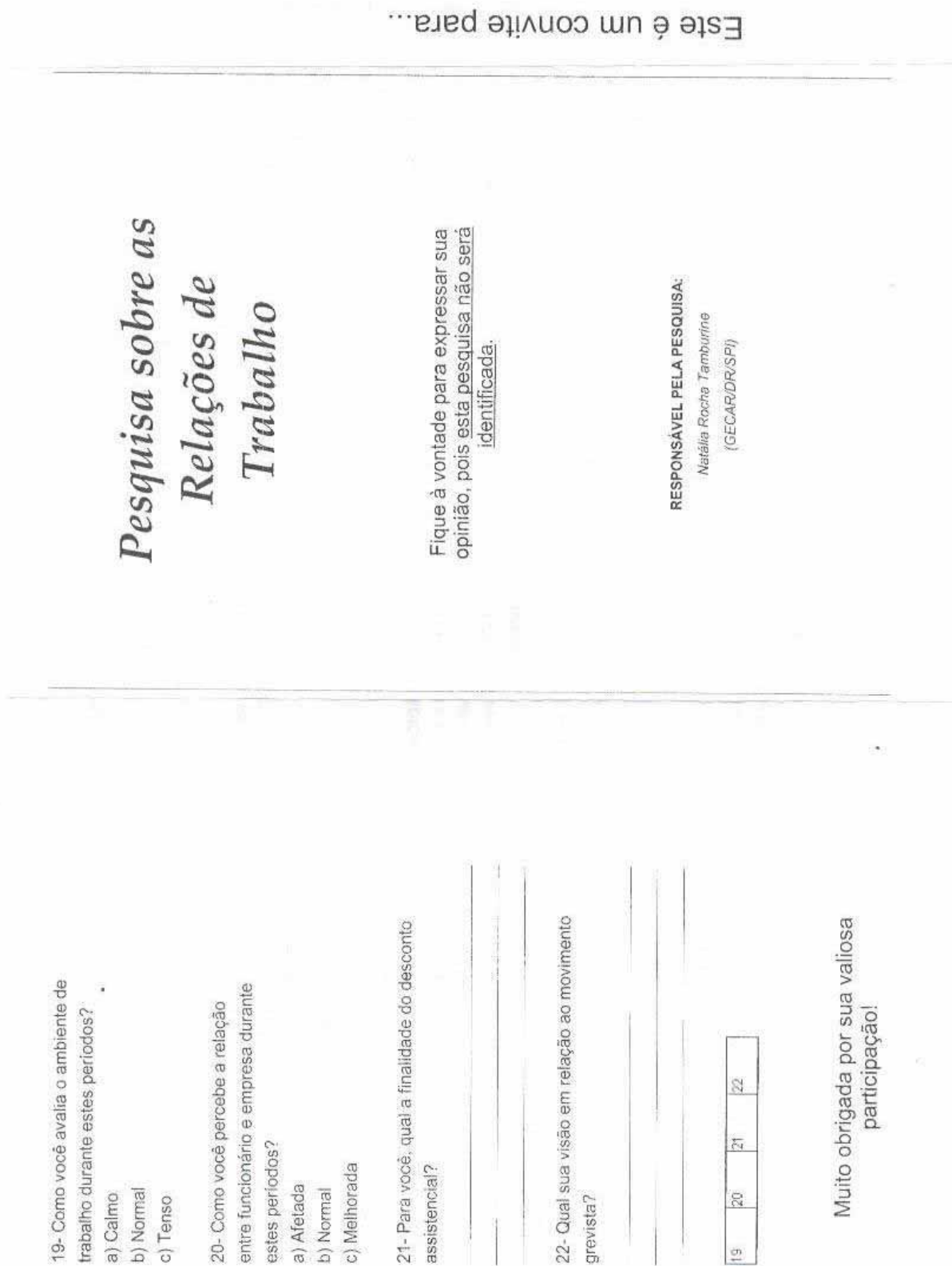
Brasília, 11 de dezembro de 1967; 146º da Independência e 79º da República.

#### **A. COSTA E SILVA**

Jarbas G. Passarinho Favorino Bastos Mercio

### Anexo 3 – Questionário

Capa e contracapa do questionário:





Interior do questionário:

PERFIL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
<b>SOBRE A ASGET</b> Considerando a existência de uma Assessoria de Gestão das Relações de Trabalho e Sindicais (ASGET), responda as seguintes questões:  7- Para você, o que é a ASGET?																			
1- Sexo a) Masculino b) Feminino  2- Idade a) 19 a 25 anos b) 26 a 33 anos c) 34 a 41 anos d) 42 a 49 anos e) 50 anos ou mais  3- Cargo a) Nível Básico b) Nível Médio c) Nível Superior  4 - Área de Lotação a) Negócios b) Operacional c) Recursos Humanos d) Suporte  5- Tempo de Empresa a) até 5 anos b) de 6 a 10 anos c) de 11 a 15 anos d) de 16 a 20 anos e) 21 anos ou mais  6- Sindicalizado a) Sim b) Não																			
8- Qual você acredita que deva ser o papel da ASGET?																			
9- Qual sua avaliação a respeito da atuação da ASGET? a) Ruim b) Regular c) Boa  10- Como você avalia a frequência com que a ASGET se manifesta? a) Insuficiente b) Suficiente c) Excedente																			
11- Qual sua credibilidade em relação às informações passadas pela ASGET? a) Baixa b) Média c) Alta  12- Cite algumas sugestões de melhoria para a ASGET:																			
13- Para você, o que é um Sindicato?																			
<b>SOBRE O SINDICATO</b> Considerando a atuação do Sindicato responsável pela região de Bauru, o SINDECTEB, responda as seguintes questões:																			
14- Qual você acredita que deva ser o papel do Sindicato?																			
15- Qual sua avaliação a respeito da atuação do Sindicato? a) Ruim b) Regular c) Boa  16- Como você avalia a frequência com que o Sindicato se manifesta? a) Insuficiente b) Suficiente c) Excedente  17- Qual sua credibilidade em relação às informações passadas pelo Sindicato? a) Baixa b) Média c) Alta  18- Cite algumas sugestões de melhoria para o Sindicato:																			
<b>ASPECTOS GERAIS</b> Considerando o seu ambiente de trabalho durante os últimos períodos de Acordo Coletivo, responda as questões da <b>próxima página:</b>																			



... A melhoria das Relações de Trabalho

## Anexo 4 – Controle dos Questionários

CÓD.	UNIDADE	DATA	EFETIVO	AMOSTRA		REPRESENTATIVIDADE		
				ENVIO	DEVOLUÇÃO	ENVIO	DEVOLUÇÃO	AMOSTRA
1	APLAQ	20/11/2007	6	2	1	33,3%	50,0%	16,7%
2	ASCOM	20/11/2007	6	3	3	50,0%	100,0%	50,0%
3	ASDEM	21/11/2007	5	3	Extraviado	60,0%	-	-
4	ASGET	-	7	2	Não incluído	28,6%	-	-
5	ASJUR	20/11/2007	20	12	12	60,0%	100,0%	60,0%
6	GABINETE	20/11/2007	11	2	Extraviado	18,2%	-	-
7	GECAR	21/11/2007	23	13	11	56,5%	84,6%	47,8%
8	GECOF	20/11/2007	84	42	32	50,0%	76,2%	38,1%
9	GECOM	-	38	19	Não incluído	50,0%	-	-
10	GECOR	-	34	17	Não incluído	50,0%	-	-
11	GENAF	-	26	13	Não incluído	50,0%	-	-
12	GENCO	21/11/2007	15	8	8	53,3%	100,0%	53,3%
13	GERAD	20/11/2007	47	14	14	29,8%	100,0%	29,8%
14	GERAT	21/11/2007	29	15	12	51,7%	80,0%	41,4%
15	GEREC	21/11/2007	49	25	13	51,0%	52,0%	26,5%
16	GEREN	20/11/2007	90	20	17	22,2%	85,0%	18,9%
17	GESAU	21/11/2007	52	27	Extraviado	51,9%	-	-
18	GESEP	-	5	3	Não incluído	60,0%	-	-
19	GESIT	21/11/2007	32	16	1	50,0%	6,3%	3,1%
20	GEVAR	21/11/2007	40	20	20	50,0%	100,0%	50,0%
21	GINSP	-	30	15	Não incluído	50,0%	-	-
<b>TOTAL</b>			<b>649</b>	<b>291</b>	<b>144</b>	<b>44,8%</b>	<b>49,5%</b>	<b>22,2%</b>