



FORTALECENDO
A **ORGANIZAÇÃO SINDICAL**
NO SETOR DE TELECOM

CADERNO
DE TESES



A Comissão Organizadora do Congresso apresenta as

Propostas de teses ao 4º Congresso

Contribuições ao debate

Fala Presidente, Almir Munhoz



Um Congresso que marca uma nova fase na vida dos Sindicatos, da Federação e das lutas e mobilizações de norte a sul

Chegamos ao tão esperado 4º Congresso

Nacional dos Trabalhadores em Telecomunicações.

Um marco na nossa ação sindical em defesa da categoria. Temos uma extensa pauta de debates, como você pode ver neste Caderno de Teses, fruto da contribuição de dezenas de delegados ao Congresso, de diretores dos Sindicatos filiados que revelam seu comprometimento com a busca de caminhos para as nossas próximas jornadas.

Quero chamar a atenção para a importância de alguns desafios: como organizar de modo permanente os jovens teleoperadores, oferecendo alternativas para garantir o cumprimento da NR-17, a igualdade salarial e de benefícios para as mesmas funções, acabar com a pressão e a exploração que tem causado doenças ocupacionais

decorrentes do estresse. Ou ainda, como ampliar a sindicalização das Mulheres Trabalhadoras. Creio mesmo que só com muita organização e enraizamento nos locais de trabalho os sindicatos poderão mobilizar unificadamente de norte a sul, para dar um basta às graves consequências da terceirização, a precarização do trabalho.

E por fim, temos que debater fraternal e firmemente o caminho para a conquista de objetivos estratégicos como a Convenção Coletiva Nacional nos diversos segmentos das telecomunicações.

Internamente, como ajustar os estatutos das organizações para nos capacitar a dar os meios para essas ações serem vitoriosas.

É mesmo um grande desafio que, tenho certeza, mais uma vez iremos cumprir com determinação porque quase 1 milhão de trabalhadores esperam pelas decisões que temos de tomar neste Congresso.

A nossa Unidade vem sendo consolidada há anos e construímos uma Federação Nacional, ampla, unitária e combativa capaz de reunir sindicatos filiados às maiores Centrais Sindicais deste país.

Juntos daremos mais um grande passo rumo ao nosso Programa de lutas, unitárias e que atendem a uma necessidade objetiva dos trabalhadores.

Bom Congresso a todos e a todas.



O Programa para o Congresso, agenda e resumo do regimento interno

Para cumprir toda a pauta de debates, além de objetividade, será necessária disciplina, respeito aos horários propostos e debates democráticos.

Na abertura, três painéis servirão como subsídios ao debate, Nos grupos temáticos, deve ser feita uma apresentação resumida das propostas (teses) pelos autores, seguida de debates abertos e votações dos relatórios, conforme programa abaixo.

Os Temas votados nos grupos e vencidos não retornam ao plenário final quando serão lidos e votados os relatórios de cada Grupo de Trabalho. Poderão ser apresentados destaques pelo plenário, sobre a redação destes relatórios os quais serão votados em bloco.

Programa do Congresso

Dia 24 Sexta feira

8H00 Início do Credenciamento das Delegações

12H00 Almoço de Boas Vindas

14H00 Sessão Solene de Abertura do Congresso

Composição da Mesa de Abertura e apresentação dos Painéis Temáticos

-Conjuntura Nacional – política econômica do governo Dilma e perspectivas José Silvestre Prado de Oliveira (DIEESE)

-O Cenário da Ação Sindical Nacional - João Guilherme Vargas Neto – Cientista Político e Assessor Sindical

-Por uma política de Telecomunicações Democrática com a Ampla Participação dos Trabalhadores – Marcelo Miranda, Instituto Telecom - Veridiana Alimont – IDEC – Marcio Patusco

- Clube de Engenharia –

16h30 – Intervalo para Café

16h45 – Instalação dos Grupos de Trabalho e formação das mesas coordenadoras dos debates

Grupo 1 – Organização Sindical nas Bases - Políticas de sindicalização para jovens e mulheres, Campanha Nacional de Sindicalização, Concepção de organização na base - Adequação do Estatuto da Federação e aprovação de proposta de referência de Estatuto para sindicatos filiados.

Grupo 2 – Campanhas Salariais Unificadas - campanhas salariais e negociações coletivas, avaliação das Comissões Nacionais de Negociação, readequação das comissões para 2º. Semestre e planejamento das futuras Convenções e ACTs.

Grupo 3 – Saúde e Segurança no Trabalho – política de atuação em defesa da Saúde, propostas de atuação nos Fundos de Pensão e defesa dos interesses dos Aposentados, Política Nacional e participação no embate político da agenda sindical do Parlamento, projetos de lei de interesse dos trabalhadores e da categoria, regulamentação da profissão de teleoperadores.

Grupo 4 – A realidade do setor de telecomunicações no Brasil e inclusão digital . Luta contra a precarização e terceirização.

Dia 25 Sábado

8h30 – Reabertura dos trabalhos em Grupos

12h00 – Intervalo de almoço Grupo1

12h00 - Intervalo de almoço Grupo2

12h30 – Intervalo de almoço Grupo 3

12h30 – Intervalo de almoço Grupo 4

14h00 – retorno ao Trabalho dos Grupos

16h30 – Intervalo para Café

16h45 – Retorno para debate de resolução nos Grupos

Dia 26 Domingo –

8h30 - Instalação dos Grupos para votação e redação de resoluções

9h00 – Instalação da Assembléia do Conselho Deliberativo da FENATTEL para aprovação das contas do exercício de 2012

12h30 Intervalo de almoço

14h00 Instalação da Plenária Oficial de Encerramento

Aprovação das resoluções dos Grupos

Leitura da Carta de São Paulo - Leitura das Moções aprovadas

17h00 Encerramento

Conjuntura Nacional continua favorável ao avanço das lutas sindicais

A crise nos países sede do capitalismo se aprofunda.

A incapacidade dos Estados europeus e mesmo dos Estados Unidos e Japão de retomarem os níveis de produção, emprego e consumo, fica patente ao mesmo tempo em que se acirram discursos agressivos de alguns setores, por exemplo, em torno do bloqueio e de uma possível aventura militar na Síria, nas Coreias, e contra o Irã. A movimentação de chefes de estado europeus em direção à CHINA, Brasil, Índia, aponta para um redirecionamento das relações internacionais.

Temos insistido, desde o Governo LULA, que a conjuntura se consolida como francamente favorável à ação sindical no Brasil, seja pelos indicadores de emprego, favoráveis ao aumento das pressões nos processos de negociação coletiva.

O momento é este para os trabalhadores brasileiros e o movimento sindical, ainda durante o governo DILMA, no qual a chamada macro-economia mantém sinais de estabilidade, crescimento econômico, aumento da massa salarial, recuperação real de 74% no valor do salário mínimo, acumulada desde a implantação da política de reajustes definida por Lula com apoio das Centrais Sindicais.

A ação unitária em torno de uma agenda comum, precisa ser consolidada.

E a agenda estratégica, nesse momento, passa pela pressão consistente do movimento sindical, em tres pontos, os quais além dos desafios estruturais, como superar a histórica concentração abusiva da renda, podem definir a nosso favor o cenário dos próximos anos;

a) A derrubada efetiva da política de juros altos. Se é verdade que eles baixaram homeopaticamente nos últimos meses, ainda são altos e geradores de variáveis perigosas para os trabalhadores., e voltam a ser tema da corrente conservadora que quer aumentar os juros para frear o consumo como forma de controlar a inflação ao invés de expandir a produção e a oferta.

b) Decorrente do item anterior, o segundo desafio econômico é a o enfrentamento do câmbio que torna a produção brasileira menos competitiva e mais vulnerável ao ataque em mercados sensíveis à questão do câmbio. Particularmente setores como máquinas e equipamentos, ferramentas, vestuário, calçados, que são grandes empregadores industriais, tem sido vítimas da falta de uma política industrial e de proteção ao emprego.

c) Os dois itens anteriores, reunidos, juros altos e câmbio, desaguam na desindustrialização mais extensiva e um dos fatores diferenciais da capacidade da economia brasileira de enfrentamento da crise é o alto grau de integração do seu parque industrial, que abrange desde a exploração do petróleo em águas profundas, à fabricação de cipes, da industria naval e ferroviária, da fabricação local de tratores e

implementos, passando pelos automóveis, até equipamentos médicos, remédios e química fina, do papel e celulose à plásticos biodegradáveis, da variedade de oferta de energia limpa à uma qualidade elevada no setor de serviços, inclusive financeiros, ainda que os bancos privados no país não atuem como alavancas produtivas, qualquer efeito desagregador como a desindustrialização desequilibra as cadeias produtivas e trará a partir disso maiores riscos de fragilização do país, no enfrentamento das crises cíclicas e agora já duradouras dos países sede do Capital.

Temos que recuperar o protagonismo sindical nessa época de condições favoráveis. A nossa meta é garantir o aumento da participação da renda do trabalho na média nacional. Nos países desenvolvidos, salários correspondem a 60% da renda nacional. Após a ditadura no Brasil, nosso índice correspondia a apenas 33%. Hoje em dia estamos recuperando isso, já chegamos na casa dos 40%.

E se o movimento sindical quiser recuperar esse protagonismo, ele precisa colar a sua pauta de reivindicação aos interesses de amplos setores da sociedade. Vejamos o caso do fator previdenciário e da união das centrais pelos 10% do PIB investidos na educação. Por que essas coisas têm apelo? Porque não só se relacionam aos trabalhadores filiados, à esta ou aquela categoria, mas à sociedade de maneira geral.

Também precisamos ter unidade de ação. E onde ela começa? Em reuniões de uma categoria que conseguiu criar um novo paradigma de ação sindical unitária, para categorias que se interrelacionam com a cadeia produtiva, pelos resultados gerados, avançar na unidade pela base das centrais, em torno por exemplo, da agenda da CONCLAT e da agenda positiva dos trabalhadores no Congresso Nacional, que depois viram unidade orgânica.

Esse elemento estratégico deve ser considerado a “menina dos olhos” do movimento sindical e social. Mesmo que as centrais tenham divergências de método, concordamos que não devemos ceder direitos à políticas de concentração de renda, á dependência tecnológica, á competitividade às custas da precarização do trabalho.

Outro aspecto que deve ser pautado nas reuniões sindicais, intersindicais e de trabalhadores em geral é o reconhecimento de que no Brasil, os interesses sociais dos trabalhadores e do povo estão no rumo da sua resolução.

A FENATTEL e seus sindicatos filiados podem e devem ampliar sua participação, devem repercutir suas ações nessas esferas, bem como alavancar os resultados dessas instâncias.

O momento favorável, a ocupação do espaço democrático, a contribuição ao debate de soluções nacionais – progressistas e que nos aproximem cada dia mais de um Desenvolvimento com Distribuição Justa da riqueza, reconhecimento do Valor do trabalho, construção de uma sociedade mais fraterna é mais do que a proclamação de um sindicalismo de bandeiras, é sermos protagonistas da construção de um Projeto Social de Nação livre, autonoma e soberana.

Grupo 1 – Concepção de organização na base - Adequação do Estatuto da Federação e aprovação de proposta de referência de Estatuto para sindicatos filiados.

Organização Sindical nas Bases - Políticas de sindicalização para jovens e mulheres, Campanha Nacional de Sindicalização.



O Congresso deve aprovar ainda em 2013 uma Campanha Nacional de Sindicalização

A importância de uma Campanha, seja Eleitoral, Salarial ou como esta que está sendo proposta, de SINDICALIZAÇÃO, está no fato de que obriga todos a debatermos METAS, MEIOS, PRAZOS e a fazer uma AVALIAÇÃO ao final.

Significa colocar nossas melhores energias em tensão, em meio a todas as tarefas e demais mobilizações, principalmente as salariais, para ao mesmo tempo debater com as bases o objetivo e a razão de ser de existir um SINDICATO que as REPRESENTA.

A presente campanha de fortalecimento dos nossos Sindicatos e da FENATTEL, só terá êxito se estiver ligada ao movimento real, de interesse dos trabalhadores da rede, das operadoras e dos telecentros.

A meta é a de sindicalizarmos 30% a mais do que cada sindicato tem de associados hoje

Pelo trabalho que cada sindicato vem realizando, pelas conquistas obtidas recentemente, seja no enfrentamento da terceirização, seja nas campanhas e mobilizações nacionais articuladas, os chamados DIAS NACIONAIS DE LUTA, já realizados na CLARO, EMBRATEL, OI, ARM, esta meta de 30% pode ser considerada tímida, no prazo de 5 meses entre JUNHO e NOVEMBRO de 2013.

Mensalmente vamos dar um balanço no andamento, estado por estado. Para essa campanha a FENATTEL deverá preparar um CARTAZ NACIONAL, um GIBI NACIONAL, que já trará na última página uma ficha de sindicalização e esta campanha

estará centrada num processo de debate político sindical, vinculada à mobilizações salariais e por condições de trabalho, mais do que nos apelos sociais, nos convênios e serviços, que paralelamente cada sindicato deverá utilizar em suas bases.

Vamos definir juntos as principais bandeiras de luta que servirão de apelo ao processo de fortalecimento dos sindicatos, vamos marcar junto à categoria que os sindicatos da FENATTEL são aqueles empenhados na luta, organização e conquistas e em meio a campanha com Boletins Unificados de Sindicalização alimentar a campanha com denúncias das más condições de trabalho, das injustiças e das diferenças salariais e de benefícios entre uma empresa e outra ou entre uma e outra região.

Só teremos uma Federação Nacional forte e representativa se estiver alicerçada em sindicatos fortes e apoiados amplamente por suas bases.

Para isso vamos ativar a política de comunicação através das Redes Sociais, dinamizando uma “fun page” da FENATTEL no facebook, onde todos os trabalhadores devem ser estimulados a “curtir” e “compartilhar” informações e pensamentos político sindicais que serão postados. Vamos encarar o desafio de atingir em meio a esta campanha uma marca de 100 mil Curtidas e mostrar nossa força social.

Vamos ativar a página da FENATTEL no Twitter que deve ser mais um canal de orientação da diretoria executiva aos sindicatos, aos dirigentes e mesmo à ativistas e delegados sindicais.

A Organização Sindical serve ao Projeto de Ação e Mobilização.

No tema central do Congresso, o fortalecimento da organização sindical, devemos reafirmar que só teremos sindicatos fortes o suficiente, para enfrentar as articulações patronais, quanto mais capazes nós todos formos de enraizar os sindicatos nos locais de trabalho.

Os desafios da organização mais conhecidos estão no enfrentamento político da precarização, no enfrentamento permanente da elevada rotatividade da mão de obra no teleatendimento, e isso nos coloca diante do dilema: o que nasceu primeiro?

Nós não temos conseguido realizar grandes mobilizações porque no geral temos índices de sindicalização mais baixos nos segmentos terceirizados, ou não organizamos e sindicalizamos em massa porque não temos conseguido organizar essas ações?

Claro que podem ser citadas outras questões, como a qualidade da comunicação com o novo perfil de jovens na categoria, porque a sindicalização deve ser permanente e todos os dias, porque trabalhamos pouco com o segmento que frequenta sindicatos primeiro para fazer homologações, mas que logo a seguir estarão sendo recontratados em outra empresa do mesmo setor.

O que nos parece tema central é que os Sindicatos de trabalhadores em telecomunicações precisam romper internamente com o modelo de organização aprendido desde a época das estatais e passar mais efetivamente a um modelo já empreendido pelos sindicatos operários.

Devem ser construídos núcleos estáveis de dirigentes de base ativos, capacitados a organizar e solucionar as primeiras questões postas pelos trabalhadores apoiados em delegados sindicais treinados a falar em nome do sindicato nos locais de trabalho, a trazer ao sindicato as demandas da base e a frequentar a sede para encaminhar reivindicações e nesse momento devem ser bem-vindos, e sair do sindicato com uma solução encaminhada, porque é justamente essa capacidade de resolver as questões que vai criar e fortalecer a confiança e a representatividade dos sindicatos. As pessoas aderem aos sindicatos quando sentem que suas questões são levadas a sério e efetivamente resolvidas.

A articulação da ação sindical nas bases, o intercâmbio das experiências entre uma empresa e outra vai preparar as condições para deflagração de grandes jornadas de luta, e no setor de tele-atendimento, por exemplo, quando o movimento sindical for capaz de organizar uma grande mobilização nacional, o conjunto das organizações será fortalecido e nesse sentido a máquina sindical deve estar pronta para sindicalizar em massa. Esse salto de qualidade é hoje uma necessidade política e organizativa.

Nesse sentido são propostas para o 4º Congresso:

- aprovar a criação de uma Diretoria na Federação Nacional encarregada da política de formação sindical, com a elaboração de um currículo de nível I, II e III para cursos de formação de monitores e formadores

que possam atingir o conjunto dos delegados sindicais de base em cada sindicato, um programa de seminários para dirigentes, seminários para negociação coletiva, o uso de programas como o PCDA do DIEESE e outros programas de formação até qualificar nossos dirigentes para a Escola Superior do Trabalho, no DIEESE. Sem formação não se organiza.

- aprovar as alterações estatutárias específicas no estatuto da federação, no que se refere à nomenclatura dos cargos de direção e suas atribuições, readequando as funções e secretarias desde a direção executiva, as formas de sustentação material da entidade, à nova realidade da FENATTEL, por sua abrangência e representatividade, nos termos a seguir:

a) No texto atual na SEÇÃO II - DOS DIREITOS E DEVERES DOS FILIADOS Artigo 7º - São direitos dos filiados: a) Tomar parte, votar e ser votado nas reuniões do Conselho Deliberativo, desde que regularmente inscritos e em condições de voto e quites com a Fenattel, de conformidade com o disposto nos presentes estatutos; b) Requerer convocação extraordinária do Conselho Deliberativo, pela manifestação da maioria de 2/3 dos filiados quites, os quais especificarão, pormenorizadamente, os motivos da convocação; c) Gozar de todos os serviços prestados pela Federação. Parágrafo Único: Os direitos conferidos pela Federação aos Sindicatos filiados são intransferíveis. Artigo 8º - São deveres dos filiados:

a) Pagar pontualmente a mensalidade social, de acordo com a tabela abaixo, respeitada a proporcionalidade do número de trabalhadores na base territorial, a saber: a1) até 200 trabalhadores, R\$ 50,00; a2) entre 201 e 500 trabalhadores, R\$ 100,00; a3) entre 501 e 1500 trabalhadores, R\$ 250,00; a4) entre 1501 e 5000 trabalhadores, R\$ 500,00; a5) entre 5001 e 10.000 trabalhadores, R\$ 1.000,00 e a6) acima de 10001 trabalhadores, R\$ 1500,00; b) repassar aos cofres da Federação o valor fixado, na forma legal, referente à Contribuição Sindical descontada dos trabalhadores em março, no montante de 15%, no caso de empresas que depositem diretamente aos sindicatos; b1) no que se refere à Taxa negocial, fruto dos processos de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho e/ou Dissídio Coletivo, fica estipulada a parcela de 15% a favor da Federação a ser repassada em até 5 dias após o recebimento pelos sindicatos;

Propõe-se que seja retirado do estatuto os valores defasados em reais, constantes do Estatuto desde 2004, sem correção, mantendo-se o pagamento proporcional por quantidade mínima de trabalhadores na base territorial, ficando definido que anualmente na Assembléia do Conselho Deliberativo integrado pelos presidentes de todos os sindicatos seja definido o valor para o exercício seguinte. Passa a ter a seguinte redação o Artigo 8º) São deveres dos filiados: a) Pagar pontualmente a mensalidade social, definida anualmente pela Assembléia do Conselho Deliberativo de acordo com a tabela abaixo, respeitada a proporcionalidade do número de trabalhadores na base territorial, a saber: a1) até 200 trabalhadores, a2) entre 201 e 500 trabalhadores, a3) entre 501 e 1500 trabalhadores, a4) entre 1501 e 5000 trabalhadores, a5) entre 5001 e 10.000 trabalhadores, e a6) entre 10.001 trabalhadores e 20.000 trabalhadores a7) acima de 20001 trabalhadores ; b) repassar aos cofres da Federação o valor fixado, na forma legal, referente à Contribuição Sindical descontada dos trabalhadores em março, no montante de 15%; b1) no que se refere à Taxa negocial, ou taxas de Fortalecimento, fruto dos processos de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho e/ou

Dissídio Coletivo, fica estipulada a parcela de 15% a favor da Federação a ser repassada em até 5 dias após o recebimento pelos sindicatos;

c) Comparecer às reuniões do Conselho Deliberativo; d) Respeitar e fazer respeitar este Estatuto; e) Acatar as decisões da diretoria Executiva e do Conselho Deliberativo, prestigiando a Federação por todos os meios ao seu alcance; f) Enviar à Federação, informes sobre as alterações ocorridas em suas administrações, dados numéricos sobre o movimento associativo e g) demais informes que, igualmente, possam interessar aos objetivos da Federação.

Outro item estatutário que deve ser readequado pela instância máxima que é o plenário do Congresso, é o CAPÍTULO III - DOS ÓRGÃOS ADMINISTRATIVOS DA FEDERAÇÃO: cuja SEÇÃO I e artigos subsequentes tem a seguinte redação, as propostas de alteração estão na sequência de cada item em negrito- DO CONSELHO DELIBERATIVO E DO CONGRESSO NACIONAL Artigo 10º- O Congresso Nacional dos Trabalhadores em Telecomunicações é a instância superior de decisão e se realiza ordinariamente de três em três anos podendo sua convocação ser alterada pelo Conselho Deliberativo da Federação, e que é formado pelas delegações dos Sindicatos filiados, sendo cada delegação constituída pelos membros da Diretoria Executiva, na condição de Membros Natos e delegados representantes de cada sindicato ou organização filiada, nos seguintes critérios e proporcionalidade: a) todas as entidades devem buscar estimular e assegurar a representação de pelo menos 20% de mulheres, em sua delegação; b) as delegações devem buscar assegurar a representação de trabalhadores dos distintos segmentos e empresas presentes na base da categoria profissional; c) os delegados serão indicados por entidade filiada segundo suas instâncias de deliberação, d) cada Sindicato afiliado obedecerá, obrigatoriamente, a seguinte proporcionalidade:

d-1) até 200 trabalhadores	1 delegado
d-2) de 201 a 500 trabalhadores	2 delegados
d-3) de 501 a 1500 trabalhadores	3 delegados
d-4) de 1501 a 5000 trabalhadores	5 delegados
d-5) de 5001 a 10.000 trabalhadores	10 delegados
d-6) de 10001 a 20.000 trabalhadores	20 delegados
d-7) acima de 10.001 trabalhadores,	1 delegado para cada 1000 trabalhadores

Parágrafo Único: Somente poderão se manifestar e terão condição de voto, os delegados do sindicato afiliado e/ou a organização filiada que estejam quites com suas obrigações sociais para com a FENATEL, inclusive documentais e de ordem financeira. Artigo 11- Ao Congresso e ao Conselho Deliberativo compete: a) Deliberar sobre as questões de âmbito nacional e internacional da categoria ou sobre problemas específicos de cada afiliado quando por este solicitado; b) Deliberar sobre a aplicação do patrimônio da Federação e sobre todas as demais matérias previstas neste Estatuto; c) Eleger os integrantes da Diretoria Executiva e das Diretores de Telefonia Fixa; Telefonia Móvel Celular; de Comunicações de Longa Distância; e de Correios e Afins, do Conselho Fiscal, da Delegação Confederativa e seus respectivos suplentes; d) Eleger, quando não houver disposição em contrário, os candidatos aos cargos de representação profissional; e) Propor, em qualquer tempo, medidas de ordem econômica, jurídica ou moral consideradas necessárias à boa administra-

ção da Federação, podendo para tal fim solicitar aos Diretores as informações ou documentos considerados necessários; f) Julgar os recursos específicos de sua alçada e apreciar os atos administrativos da Federação; g) Fixar, mediante consulta à Diretoria Executiva e na dependência de recursos, os valores destinados ao ressarcimento de despesas oriundas do exercício dos cargos desta Federação e de sua representação, das reuniões e assembleias; h) Autorizar a exploração por parte da Diretoria Executiva ou por terceiros do patrimônio da Federação, com vistas à obtenção de recursos; i) Convocar, estabelecer os critérios e viabilizar a realização do Congresso da Categoria há cada 3 (TRES) anos; j) Deliberar sobre quais os membros dos órgãos administrativos da Federação deverão ser liberados das empresas em que trabalham para prestarem serviço para a Federação. Artigo 12- O Conselho Deliberativo reunir-se-á em sessão ordinária, no mínimo, uma vez por ano, mediante a publicação de edital em órgão de imprensa de abrangência nacional no qual constarão os assuntos a serem debatidos, e em sessão extraordinária tantas vezes quantas forem necessárias, dependendo dos recursos financeiros para esse fim previsto. Nestas reuniões os Sindicatos poderão participar com no mínimo um e no máximo cinco representantes, respeitada a proporcionalidade fixada no artigo 10 dos presentes Estatutos, responsabilizando-se a Federação pelo custeio de um delegado por entidade. Parágrafo Primeiro: A assembleia eleitoral do Conselho Deliberativo será convocada de acordo com prazos estatutários há cada quatro anos, quando o CONSELHO INSTALAR A SUA ASSEMBLÉIA ELEITORAL, e todas as entidades poderão comparecer com sua delegação completa nos termos da tabela constante do Artigo 10 destes Estatutos Sociais. Parágrafo Segundo O Conselho Deliberativo somente poderá deliberar após ser constatada a presença da maioria absoluta das delegações dos sindicatos filiados. Parágrafo Terceiro: Na hipótese do não comparecimento previsto no parágrafo anterior, o Conselho Deliberativo, no mínimo uma hora após a primeira convocação, poderá deliberar com maioria simples de delegados, uma vez que tal circunstância conste, expressamente, das notificações, enviadas aos filiados com aviso de recebimento postal e/ou confirmação deste, e do respectivo edital de convocação. Parágrafo Quarto: As decisões serão sempre tomadas por maioria absoluta de votos em primeiro escrutínio, submetendo-se a segundo escrutínio, quando necessário, somente as duas propostas mais votadas, sendo aprovada a que obtiver maioria simples. Parágrafo Quinto: O voto é individual por delegado de cada Sindicato afiliado. Os membros da Diretoria Executiva, nas votações, são delegados natos. Artigo 13- Poderão convocar reuniões extraordinárias do Conselho Deliberativo: a) O Diretor Presidente da Federação; b) A Diretoria Executiva, por requisição da maioria de 2/3 de seus membros; c) Os Sindicatos filiados, mediante requerimento da maioria de 2/3 dos filiados quites, os quais especificarão, pormenorizadamente, os motivos da convocação; Parágrafo Primeiro: O Conselho Deliberativo, quando extraordinariamente convocado, somente poderá deliberar após confirmada a presença da maioria de 2/3 dos que requereram a convocação. Parágrafo Segundo: Ao Diretor Presidente da Federação compete providenciar a realização das reuniões extraordinárias dentro de 15 (quinze) dias da solicitação. SEÇÃO II - DA DIRETORIA EXECUTIVA Artigo 14- A Diretoria Executiva é o órgão executivo da Federação e será composta por 11 (onze) membros ti-

tuulares com igual número de suplentes. Artigo 15- São os seguintes os cargos que compõem a Diretoria Executiva: a) Diretor Presidente; b) Diretor Vice-Presidente, c) Diretor Secretário-Geral; d) Diretor Administrativo-Financeiro; e) Diretor de Comunicação Social; f) Diretor de Relações Sindicais e Formação Sindical; g) Diretor de Relações Internacionais; h) Diretor de Telefonia Fixa e Transmissão de Dados; i) Diretor de Telefonia Móvel Celular; j) Diretor de Comunicações de Longa Distância; k) Diretor de Teletendimento (cal center), Correios e Afins; **Passam a ser as seguintes nomenclaturas dos cargos da Diretoria Executiva: a) Diretor Presidente; b) Diretor Vice-Presidente, c) Diretor Secretário-Geral; d) Diretor Administrativo-Financeiro; e) Diretor de Comunicação Social; f) Diretor de Relações Sindicais e Negociações Coletivas; g) Diretor de Relações Internacionais; h) Diretor de Formação Sindical; i) Diretor de Organização da Mulher Trabalhadora j) Diretor de Organização da Juventude ; k) Diretor de Planejamento Político da Agenda Legislativa e Jurídico ;** Parágrafo Primeiro: (a proposta é a retirada deste parágrafo que fazia a previsão de um Secretário Executivo profissional e por consistência das demais disposições, os artigos seguintes passam a ter a seguinte redação com a redistribuição das competências previstas para o mesmo entre os demais diretores. O paragrafo segundo passa a ser o Parágrafo Primeiro: O exercício dos cargos da Diretoria da Federação será feito de forma gratuita. Parágrafo Terceiro: Os cargos da Diretoria Executiva serão ocupados na ordem de menção na chapa vencedora. Artigo 16- À Diretoria Executiva compete: a) Cumprir as leis em vigor, este Estatuto, os Regimentos, as Resoluções do Conselho Deliberativo e do Congresso da categoria e suas próprias determinações; b) Dirigir a Federação de conformidade com o presente Estatuto e administrar seu patrimônio social, promover o bem geral dos filiados e da categoria profissional representada; c) Convocar e dirigir as reuniões do Conselho Deliberativo e elaborar a ordem do dia das suas reuniões, através do Presidente; d) Fixar salários, discutir e contratar empregados e assessorias profissionais, firmar contratos, convênios e autorizar despesas; e) Elaborar plano de trabalho em consonância com as decisões tomadas no Conselho Deliberativo e nos Congressos da categoria; f) Encaminhar os planos de trabalho, as deliberações do Congresso de Trabalhadores e das reuniões do Conselho Deliberativo; g) Promover as negociações coletivas de caráter emergencial que envolvam a categoria; h) Aplicar as penalidades previstas neste Estatuto; i) Propor ao Conselho Deliberativo alienação de bens imóveis e títulos cambiários e mobiliários; j) Convocar, fazer realizar e dirigir o Congresso da Categoria; l) Realizar e dirigir Seminários, Simpósios, Encontros sobre assuntos de interesse da Categoria; m) Criar órgãos, Departamentos e Assessorias Técnicas, que se façam necessárias para o bom desempenho das atividades da entidade; n) Elaborar a previsão orçamentaria da Federação para o exercício financeiro seguinte, a qual será submetida, com parecer do Conselho Fiscal, ao Conselho Deliberativo, até 30 de Novembro de cada ano, publicando o resumo em órgão de imprensa de circulação nacional; o) Levar à apreciação do Conselho Deliberativo, até 30 de Novembro, os relatórios de atividades das Diretorias a fim de serem consolidadas com a da Diretoria Executiva para vigir no exercício seguinte, colocando em prática suas previsões; p) Apresentar ao Conselho Deliberativo, até 30 de Novembro de cada ano,

com parecer do Conselho Fiscal, um relatório das principais ocorrências do exercício anterior e instruído com os seguintes elementos: I- Comparativo da receita orçada com a arrecadada; II- Comparativo das despesas autorizadas com as realizadas; III- Balanço Financeiro; IV- Balanço Patrimonial; V- Demonstração das variedades patrimoniais; VI- Termo de conferência dos valores em Caixa; VII- Extrato de conta corrente ou memorando de confirmação dos saldos em depósito, na data de balanço fornecido pelo estabelecimento bancário em que a Federação mantém conta corrente; VIII- Demonstração da aplicação das contribuições arrecadadas. Parágrafo Único: Os documentos contábeis referidos neste artigo serão preparados e visados por contabilista legalmente habilitado. Artigo 17- A Diretoria Executiva poderá reunir-se ordinariamente há cada três meses e extraordinariamente quando necessário, sendo convocada pelo Diretor Presidente ou pela maioria dos seus membros. Parágrafo Primeiro: Nas reuniões ordinárias da Diretoria Executiva os Diretores deverão sempre apresentar relatórios escritos das atividades executadas sob sua responsabilidade no período. Parágrafo Segundo: As decisões da Diretoria Executiva serão tomadas por maioria simples de votos e com a presença mínima de mais da metade de seus membros. Parágrafo Terceiro: Por motivo econômico, estas reuniões poderão ser realizadas através de meio eletrônico, como Conferências “on line” ou vídeo-conferência, por meio de intranet ou recursos equivalentes, inclusive consultas por correio eletrônico. Parágrafo Quarto: As reuniões ordinárias serão precedidas do envio da pauta e documentos necessários, objeto das deliberações, no prazo de 05 (cinco) dias de antecedência. Artigo 18- Ao Diretor Presidente compete: a) Contratar e/ou demitir os empregados da Federação e fixar os seus vencimentos, consoante as necessidades de serviço; bem como fixar demais honorários profissionais, tudo com a aprovação da Diretoria Executiva; b) Cumprir e fazer cumprir o presente Estatuto, os Regimentos, as Resoluções do Conselho Deliberativo e do Congresso da Categoria e as determinações da Diretoria Executiva; c) Representar a Federação perante a Administração Pública, podendo, para isso, delegar poderes de representação e constituir procuradores quando em juízo; d) Convocar e presidir as reuniões da Diretoria Executiva, do Conselho Deliberativo e dos Congressos de Trabalhadores da categoria; e) Assinar as atas das sessões, balanço financeiro, previsão orçamentaria e todos os demais documentos que dependerem de sua assinatura; bem como rubricar livros da Secretária e da Tesouraria; f) Autorizar pagamentos e recebimentos, visar as contas e assinar os cheques e demais documentos juntamente com o Diretor Administrativo-Financeiro ou seu substituto estatutário; g) Designar, dentre os membros de Diretoria Executiva ou do Conselho Deliberativo, representantes e comissões para representar a Federação perante outros órgãos de classe, repartições públicas, instituições privadas, bem como para todas as entidades que venham a ser necessárias, desde que não conflitem com os princípios previstos neste Estatuto e também em atos e solenidades; h) Assinar contratos, convênios ou quaisquer outros atos e recebimentos de domínio, posse, direitos, prestações e ações de todas as naturezas legais, desde que aprovadas pela Diretoria Executiva; i) Alienar, após decisão do Conselho Deliberativo, bens móveis e imóveis da Federação, tendo em vista a obtenção de meios e recursos necessários para atingir os seus objetivos sociais; j) Solicitar ao Conselho Fiscal, sem-

pre que necessário, a emissão de pareceres sobre matéria contábil e financeira da entidade; l) Nomear ou não, a seu critério, um coordenador eleitoral que dirigirá as eleições dos membros dos órgãos administrativos da Federação e presidirá uma Comissão Eleitoral composta por um integrante de cada chapa concorrente; m) Convocar os suplentes da Diretoria Executiva, do Conselho Fiscal, das Diretorias, quando necessário, nos casos previstos neste Estatuto; n) Escolher, nomear e destituir os membros das Comissões e Departamentos, consoante aprovação da Diretoria Executiva. Artigo 19- Ao Diretor Vice Presidente compete: a) Cumprir e fazer cumprir o presente Estatuto, os Regimentos, as Resoluções do Conselho Deliberativo e do Congresso da Categoria e as Determinações da Diretoria Executiva; b) Substituir o Diretor Presidente e/ou o Diretor Secretário-Geral nas suas ausências e impedimentos temporários; c) Colaborar de modo permanente com o Diretor Presidente no desempenho de suas atribuições; d) Desempenhar outras atribuições que venham a ser estabelecidas pelo Diretor Presidente. Artigo 20 - Ao Secretário-Geral compete: a) Cumprir e fazer cumprir o presente Estatuto, os Regimentos, as Resoluções do Conselho Deliberativo e do Congresso da Categoria e as Determinações da Diretoria Executiva; b) Acumular os cargos dos demais membros da Diretoria Executiva, quando de suas ausências e impedimentos temporários, exceto os de Presidente e dos Diretores de Organização de Mulheres, de Juventude, de Formação e de Acompanhamento Político Legislativo que nestes casos serão substituídos por seu suplentes; c) Secretariar as reuniões do Conselho Deliberativo e da Diretoria Executiva; d) Implementar e ter sob sua responsabilidade o Departamento Jurídico da Federação; e) Acompanhar os trabalhos dos advogados e assessores jurídicos da Federação em todos os processos de caráter coletivo e/ou individual, nos quais a Federação atue ou que envolvam filiados, fornecendo à Diretoria Executiva relatórios mensais sobre o andamento de cada um deles; f) Manter arquivo atualizado sobre os processos referidos na alínea anterior; g) Agendar todas as audiências nas quais a Federação atue; bem como naquelas referentes a processos de caráter coletivo que envolvam filiados, informando aos interessados as datas, locais e horários; h) Elaborar estudos em caráter permanente visando o aprimoramento da legislação trabalhista; i) Solicitar aos advogados e assessores jurídicos da Federação, sempre que necessário, pareceres jurídicos a respeito de atos do Poderes Públicos, objetivando salvaguardar os direitos e interesses dos filiados e da categoria representada, bem como, propostas e modelos de petições para ingresso em juízo; j) Elaborar estudos em caráter permanente visando o aperfeiçoamento da legislação providenciária; l) Empreender estudos sobre o Estatuto, Regimentos, Regulamentos e Planos de Benefícios das fundações de seguridade mantidas ou patrocinadas pela empresas empregadoras dos trabalhadores integrantes da categoria representada como também sobre as leis que regem a Previdência Social, objetivando subsidiar a Diretoria Executiva em campanhas que visem a ampliação do elenco de benefícios existentes; m) Coordenar as atividades de todos os Departamentos, sempre em conformidade com as linhas gerais definidas pela entidade; n) Supervisionar e dirigir todos os trabalhos e serviços da secretaria e ter sob sua guarda o arquivo geral da Federação; o) Preparar a correspondência a ser expedida pela Federação e distribuir as correspondências recebidas; p) Manter intercâmbio com outras entidades

ou organizações, objetivando a coleta e troca de subsídios de informações econômicas, profissionais e políticas de interesse da categoria representada; q) organizar Congressos e Encontros, Seminários de Atualização Sindical dos trabalhadores representados. Artigo 21- Ao Diretor Administrativo-Financeiro compete: a) Cumprir e fazer cumprir o presente Estatuto, os Regimentos, as Resoluções do Conselho Deliberativo e do Congresso da Categoria e as Determinações da Diretoria Executiva; b) Superintender os quadros de empregados da Federação no tocante aos seus direitos, deveres e obrigações; c) Zelar pelo bom relacionamento entre os empregados e os Diretores da Federação e pelo funcionamento eficaz da administração sindical; d) Zelar pela conservação da sede social, bens móveis e imóveis da Federação, podendo, para isso, firmar contrato, com a aprovação da Diretoria Executiva; e) Elaborar e manter atualizado o inventário e ter sob sua guarda e responsabilidade todos os bens móveis e imóveis da Federação; f) Coordenar e fiscalizar a gestão dos empreendimentos da Federação, apresentando relatórios mensais à Diretoria Executiva e ao Conselho Fiscal; g) Empreender estudos e pesquisas, objetivando subsidiar a Diretoria Executiva na aplicação, gestão e investimento patrimoniais; h) Manter no almoxarifado recursos materiais suficientes ao pleno funcionamento da Federação, encaminhando, sempre que necessário à Diretoria Executiva, planilha de custos para reciclagem e novas aquisições; i) Dirigir e fiscalizar os trabalhos na área financeira da Federação; j) Ter sob sua guarda, fiscalização e responsabilidade os valores da Federação; l) Acompanhar e fiscalizar os trabalhos da assessoria contábil; m) Assinar em conjunto com o Diretor Presidente ou seu substituto estatutário, nos casos de impedimento temporário desse, os cheques e efetuar os pagamentos autorizados e os recebimentos existentes; n) Rubricar com o Diretor Presidente os livros de Tesouraria; o) Ter sob sua guarda, fiscalização e responsabilidade cópias dos contratos e convênios firmados pela Federação; p) Receber as verbas, as doações e os legados destinados à Federação; q) Recolher à rede bancária e gerir o dinheiro da Federação; r) Apresentar à Diretoria Executiva e ao Conselho Fiscal os balancetes mensais e balanços financeiros de cada exercício; s) Proporcionar à Diretoria Executiva os elementos necessários à elaboração do orçamento anual, orçando a receita e fixando a despesa; t) Organizar, juntamente com a Diretoria Executiva e o Conselho Fiscal, relatório de administração anual, que deverá ser submetido à apreciação do Conselho Deliberativo, até 30 de abril de cada ano, juntamente com as peças componentes do Balanço financeiro do exercício anterior. Artigo 22 - Ao Diretor de Comunicação Social Compete: a) Cumprir e fazer cumprir o presente Estatuto, os Regimentos, as Resoluções do Conselho Deliberativo e do Congresso da Categoria e as Determinações da Diretoria Executiva; b) Implementar o Departamento de Comunicação Social da Federação; c) Encaminhar “releases” aos órgãos de comunicação dos assuntos que o Diretor Presidente ou a Diretoria Executiva julguem conveniente sejam tornados públicos; d) Convocar conferências de imprensa ou entrevistas, quando o Diretor Presidente ou a Diretoria Executiva julgarem necessárias; e) Coordenar todos os veículos de comunicação da Federação; f) Coordenar a publicação e a distribuição do órgão informativo da Federação; g) Assessorar os Sindicatos do plano federado em matéria de comunicação; h) Manter Arquivo atualizado sobre os aspectos econômico e social das condições

de trabalho da categoria representada, de modo a servir de apoio para as negociações coletivas da categoria; i) Acompanhar, mediante levantamento de dados, a evolução do mercado de trabalho para a categoria; j) Organizar e coordenar o Departamento de Informática, mantendo o controle de informações sobre tudo o que se relacionar com informática; l) Manter arquivo sobre os avanços tecnológicos da categoria e acompanhar programas de realocação funcional decorrente de novas tecnologias; m) Apresentar à Diretoria Executiva proposta de contratação de recursos humanos e aquisição de recursos materiais necessários à realização dos trabalhos; bem como recomendar a participação da Federação em eventos afetos a sua área; Artigo 23 - Ao Diretor de Relações Sindicais e Negociações Coletivas compete: a) Coordenar e centralizar o processo negocial nacional com as empresas que atuam em mais de um Estado da federação, estabelecendo uma base de dados econômicos, planilhas com datas-base e com os acordos em vigor, contatos com cada empresa; b) Cumprir e fazer cumprir o presente Estatuto, os Regimentos, as Resoluções do Conselho Deliberativo e do Congresso da Categoria e as Determinações da Diretoria Executiva; c) Manter relacionamento com outras entidades e organizações nacionais e internacionais, segundo deliberação da Diretoria Executiva, objetivando a troca de experiência e a solidariedade às lutas dos trabalhadores de outras categorias profissionais; d) Manter cadastro com informações atualizadas sobre todas as entidades sindicais componentes do plano da federação e representativas de outras categorias profissionais; e) Manter permanente contato com o escritório da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sediado no Brasil, visando dar conhecimento do plano federado sobre as convenções e recomendações internacionais; f) Ser o responsável direto pela participação da Federação em todos os eventos nacionais e internacionais de interesse da categoria representada; g) Coordenar a participação dos sindicatos filiados para atender a convites para cursos e seminários nacionais e internacionais; h) Criar e manter um Departamento de Assuntos Femininos; i) Manter relacionamento com outras entidades e organizações, objetivando a consecução de subsídios para a realização de estudos e pesquisas de interesse dos trabalhadores; Artigo 24 - À Diretoria de Relações Internacionais compete: a) Cumprir as leis em vigor, este Estatuto, os regimentos, as resoluções do Conselho Deliberativo e do Congresso da Categoria e as determinações da Diretoria Executiva; b) Manter contato permanente com as entidades internacionais representativas das categorias; c) Atuar, conjuntamente com o Diretor Presidente e o Diretor de Formação Sindical e Relações Sindicais no sentido de implementar a participação da entidade e dos sindicatos filiados em cursos e seminários internacionais; d) Manter arquivo atualizado sobre a situação dos trabalhadores do setor a nível Mundial; e) Celebrar convênios com Entidades Internacionais no sentido de viabilizar e facilitar atividades de formação profissional, culturais, de lazer; f) Desenvolver gestões, junto aos organismos Internacionais, no sentido de obter recursos financeiros, materiais e técnicos para o desenvolvimento das atividades da Entidade”. “SEÇÃO III - DAS DIRETORIAS DE ORGANIZAÇÃO DE MULHERES, DE JUVENTUDE, DE FORMAÇÃO SINDICAL, DE ACOMPANHAMENTO POLÍTICO E JURÍDICO . Artigo 25- Alínea I- À Diretoria de Formação Sindical compete: a) Organizar e coordenar o Departamento de Formação Sindical, apresentando,

quando necessária, proposta para a contratação de recursos humanos e aquisição de recursos materiais para a realização dos trabalhos; b) Realizar pesquisas periódicas junto aos Sindicatos filiados, objetivando a identificação das prioridades para efeito da elaboração de cronograma de cursos e treinamentos na áreas de interesse da categoria representada; c) Elaborar cronograma de cursos e treinamentos para os integrantes do quadro administrativos da Federação, priorizando os de negociação coletiva, visando o perfeito exercício das atividades inerentes a cada cargo; d) Recomendar à Diretoria Executiva a inscrição de integrantes do quadro administrativo da Federação em eventos educacionais a nível nacional e internacional”. Alínea II- Ao Diretor de Organização de Mulheres compete; (Aqui entram competências definidas pelo grupo temático neste Congresso) Alínea III – Ao diretor de Organização da Juventude compete: (Aqui entram as competências definidas pelo grupo temático neste Congresso), Alínea IV- Ao diretor de Acompanhamento Político Legislativo e Jurídico compete: a) Acompanhar a tramitação junto ao Poder Legislativo de projetos de lei de interesse da categoria representada, divulgando-os ao plano federado com recomendação de trabalhos de apoio ou rejeição, conforme o caso; b) Manter informados os sindicatos do plano federado de todas as decisões judiciais e legislação de interesse da categoria; c) Propor à Diretoria Executiva a realização de Encontros periódicos dos segmentos profissionais dos Sindicatos filiados, visando a troca de experiência e a atualização de conhecimentos; d) Recomendar a participação da Federação em todos os eventos de interesse da categoria; e) Acompanhar a atividade da Assessoria Jurídica e demandar pareceres e proposição de Ações Judiciais no plano federativo. Alínea V- A todos os membros da Diretoria compete: a) Cumprir e fazer cumprir o presente Estatuto, os Regimentos, as Resoluções do Conselho Deliberativo e do Congresso da Categoria; b) Executar no âmbito da jurisdição da federação as Determinações da Diretoria Executiva e do Conselho Deliberativo; c) Elaborar e executar planos de trabalho dos respectivos segmentos, de conformidade com as diretrizes emanadas da Diretoria Executiva; d) Incentivar a criação de quadros de Delegados Sindicais nos Sindicatos da jurisdição da federação; e) Promover encontros para discussão e definição de linhas de ação conjunta dentro da jurisdição da federação; f) Subsidiar as Comissões Nacionais de Negociação, g) Apresentar à Diretoria Executiva relatório bimestral de suas atividades; h) Subsidiar o Conselho Deliberativo e a Diretoria Executiva sobre questões específicas de suas respectivas bases e regiões.

Complementarmente a adequação aos estatutos da Federação, a proposta de organização nos locais de trabalho deve ser recomendada aos sindicatos filiados, no sentido de promoverem uma adequação do Estatuto de cada Sindicato focalizando tres aspectos essenciais:

- a) Instituição dos Conselhos de Representantes dos Locais de Trabalho
- b) Estruturação interna dos órgãos diretivos com a definição de nomes e cargos

c) adequação dos processos de organização das eleições para renovação das diretorias com a formalização de comissões eleitorais indicadas pelo presidente do pleito, compostas por um representante da federação à qual o sindicato é filiado como coordenador do pleito, um representante de cada chapa inscrita, e um observador da central sindical à qual o sindicato é filiado.

A operacionalização desta deliberação deve ser posterior à realização de um seminário específico para aprovação de uma redação de referência dos Estatutos Sindicais no campo da FENATTEL.

A FENATTEL E A JUVENTUDE

É fato concreto que, atualmente, o Brasil possui um ambiente de maior democracia, onde os movimentos sociais, em especial as centrais e sindicatos, têm canais diretos de diálogo com o governo para expor os seus temas.

Nesse contexto, a Fenattel deve buscar ocupar mais espaços junto ao Governo Dilma e ao Congresso nacional para, além de contribuir com o projeto de desenvolvimento nacional apontando o setor de telecomunicações como um setor estratégico e de segurança nacional, discutir e articular pautas inerentes a categoria dos trabalhadores em telecomunicações e a sociedade em geral.

A Fenattel como um grande interlocutor deve buscar formular e orientar políticas que possam somar na construção de uma sociedade mais justa. Aqui, destaca-se uma pauta de sugestões em prol dos JOVENS para discussão do seu 4º. Congresso.

Dentre outras, destacam-se:

EDUCAÇÃO

- Defender junto ao governo a ampliação do atendimento dos programas federais que têm relação com as demandas juvenis, tais como: o ProJovem, os Pontos de Cultura, ENEM, ProUNI, além de outras políticas de universalização e inclusão da juventude;
- Defender para a grande mídia conteúdos que resgatem e preservem a história e a cultura do povo brasileiro;
- Identificar e zelar pelo cumprimento das Políticas Públicas específicas de Juventude como, por exemplo: como a PEC da Juventude que incluiu o termo “juventude” na Constituição Federal; o Plano Nacional de Juventude, que contempla um conjunto de objetivos e metas a serem perseguidos em prol dos jovens, além do Estatuto da Juventude, que visam assegurar direitos à juventude;
- Defender nos planos dos governos federal e municipais a construção de mais escolas e ensino público de qualidade;
- Priorizar nas pautas às empresas de telecomunicações o custeio, convênios, parcerias para elevar a formação acadêmica dos jovens trabalhadores.
- Realizar, por ocasião dos seus fóruns coletivos, painel sobre os jovens e os seus temas específicos;
- Realizar Encontro, anual, dos jovens das telecomunicações.

EMPREGO:



Embora se constate o crescimento econômico no Brasil, ainda são muito difíceis as condições de emprego para a juventude. As estatísticas do desemprego apontam, em larga escala, os jovens brasileiros com idade entre 16 e 24 anos, sem a carteira assinada e seguridade social.

- No propósito de gerar empregos, é possível defender junto ao governo Dilma a inserção de cota de jovens ao primeiro emprego, em projetos relacionados ao PAC e outros projetos relacionados ao desenvolvimento nacional;
- Junto as empresas de telecomunicações, além da defesa do primeiro emprego, é necessário discutir a criação e/ou aperfeiçoamento de programas de qualificação e capacitação profissional voltado para os jovens.
- Combater a utilização indevida da Lei de Estágio como meio para a contratação da mão de obra barata e temporária. O estágio deve aperfeiçoar a formação educacional e profissional do jovem.

DROGAS:

A Fenattel deve indicar, dentro da sua pauta sindical, o debate e ações de combate as drogas que afetam milhões de jovens. Isso, por que os jovens trabalhadores das telecomunicações não estão imunes as drogas e, também, porque na condição entidade de classe deve contribuir para a superação dessa chaga - drogas - que assola a juventude em todas as camadas sociais.

Segundo estimativas o Brasil consome 6,5% das drogas ilícitas produzidas no mundo. O crack tem ganhado participação destacada entre as drogas consumidas pela parcela de jovens com idade entre 12 e 24 anos, seu público-alvo. Há também as drogas lícitas, como o alcoolismo e o tabagismo que também tragam os jovens para o vício. Infelizmente, no Brasil, o tratamento dispensado a esse problema é insuficiente, discriminatório e até mesmo moralista, pois incrimina e pune os jovens usuários de drogas, ou seja, não trata-os como uma questão de saúde pública. A Fenattel deve contribuir para prevenção e combate as drogas, SUGESTÕES:

- Elaborar cartilha de prevenção e combate às drogas lícitas e ilícitas;
- Pautar às empresas ações e iniciativas de prevenção as drogas, seja através de palestras, seminários e/ou outros meios;
- Defender junto ao governo e congresso nacional a inclusão no Programa Saúde da Família a assistência psicológica e assistência social ao jovem usuário de drogas;
- Elaborar cartilhas para os jovens (homens e mulheres) sobre os direitos sexuais e reprodutivos; gravidez indesejada, DST e AIDS;
- Incentivar e apoiar projetos (dos sindicatos) voltados para os jovens para a prática de esportes.

LARA MARTINS – Diretora executiva da Fenattel.

**Sintetel – Sindicato dos Trabalhadores em
Telecomunicações
de São Paulo**

Proposta para o Congresso Nacional da Fenattel

**Políticas para organização de mulheres e jovens nos
sindicatos**

**1- Dinamizando a Secretaria da Mulher SINTETEL
2013- 2017**

Considerações Iniciais:

A Secretaria da Mulher do SINTETEL foi criada a partir da nova diretoria em 1992. Portanto, em 2012 completou 20 anos de existência. Mas o trabalho do SINTETEL com as mulheres começa desde o nascimento do sindicato, uma vez que metade dos trabalhadores na época eram mulheres, as empresas de telecomunicações só aceitavam mulheres como telefonistas. Elas tiveram grande importância nos primórdios das telecomunicações que ainda não era tão desenvolvida. Praticamente, todas as chamadas de pequena ou longa distância eram realizadas através e com a ajuda das telefonistas.

A partir de 1985, Gonçala Cruvinel passa a ser a primeira mulher integrante na executiva do SINTETEL. Outras mulheres vieram antes dela, porém foi por meio da dedicação da companheira Gonçala que o trabalho com as mulheres, sob um ponto de vista mais feminista, foi realmente iniciado no sindicato.

Gonçala começava então uma nova era dentro da entidade sindical, chamando mais mulheres para compor a base de delegadas e diretoras, além de promover atividades voltadas ao público feminino tal como os seminários exclusivos para as mulheres. Ela também começava a participar das mesas de negociação com as empresas nas quais se discutiam cláusulas que beneficiavam as mulheres como auxílio creche e dispensa do trabalho, sem prejuízo no salário, para acompanhar filho ao médico, conquistas que não se pensava em outros tempos. Depois de Gonçala aposentar-se, a Secretaria da Mulher continuou com esse trabalho com a companheira Cenise Monteiro que foi quem deu início a organização das mulheres nas empresas em teleatendimento. O setor crescia de uma maneira absurda, tanto no mundo do Capital como no mundo do Trabalho.

Com esse novo perfil de trabalhadores, foi difícil a organização dessas novas companheiras, mas com persistência foi possível trazer novas delegadas sindicais, que se tornaram diretoras e assumiram cargos importantes dentro do sindicato, como foi o caso de Maria Edna Medeiros, Áurea Meire Barrence, Cristiane do Nascimento, dentre outras.

Infelizmente nos últimos quatro anos da gestão 2009 – 2013 tivemos uma saída significativa de mulheres do nosso quadro de delegadas e diretoras, algumas por mudança de emprego, outras por razões particulares e algumas por não se enquadrarem no perfil de representantes sindicais.

Por esse motivo, a Secretaria da Mulher tem a difícil missão de nos próximos quatro anos reestruturar o quadro de mulheres participantes do sindicato, tanto como associadas quanto como representantes em todas as empresas nas quais o sindicato atua no ramo das telecomunicações.

Para esse empreendimento teremos muito trabalho pela frente. Com a união da nossa diretoria nosso objetivo será facilmente alcançado. Almejamos ter 40% de representantes do gênero feminino em nosso quadro de diretores, diretoras, delegados e delegadas sindicais.

Para todas as atividades que proporemos a seguir, queremos incluir em num primeiro momento todas as mulheres que fazem parte tanto da diretoria como as delegadas sindicais. A partir do momento que nosso trabalho crescer, incluiremos em algumas discussões nossos companheiros também. Muitas vezes é necessário conscientizar para que todos ajudem a defender cláusulas que parecem ser somente de cunho feminino.

Ações a serem realizadas:

- Módulos de Capacitação: conversa entre mulheres

1º módulo: Porque fazer parte do sindicato?

- O que eu quero como sindicalista
- O que o sindicato espera de nós
- Como trazer mais companheiras para a nossa luta.

2º módulo: Mulher Cidadã

- Sou gestora de minha vida
- Como participar de mais atividades em nossa sociedade civil
- Criando nossos filhos

3º módulo: Mulher e a Negociação Coletiva

- Quais são as cláusulas de gênero.
- Como negociar com os nossos patrões essas cláusulas.
- Incluindo nossos companheiros do sindicato (Diretores e delegados) em nossa luta.

Realizando os eventos:

No 1º modulo toda a infraestrutura do evento será realizada pelas diretoras liberadas, com depoimentos pessoais e programa elaborado junto com o Departamento de OSLT-Organização Sindical nos Locais de Trabalho. Porém serão as diretoras liberadas as formadoras nesse primeiro momento. Precisamos fazer com que nossas diretoras e delegadas de base voltem a confiar na Secretaria da Mulher, por esse motivo o nome: “Conversa entre Mulheres”.

Desse 1º modulo, teremos o compromisso de que cada diretora e

ou delegada de base, deverá trazer uma companheira da categoria para conhecer o sindicato. Essa ação também se repetirá em cada subsele com o apoio do Diretor Regional. Será nessa visita que convidaremos mais mulheres a participar do nosso sindicato como nossa delegada.

No 2º módulo, contaremos com ajuda de uma profissional da área de psicologia, porque queremos mexer com a autoestima de nossas companheiras e tratar de temas que vão nos levar a uma reflexão sobre o que realmente queremos como mulher, mãe, esposa e cidadã. Para isso solicitaremos algumas propostas de psicólogas que já trabalham com oficinas de capacitação com mulheres em todos os níveis.

No 3º módulo, a dirigente Cristiane Nascimento terá como objetivo nos passar um seminário sobre negociação coletiva. Após a participação da mesma no Seminário de Negociação Coletiva para Sindicato realizado em Turim no ano de 2011. Portanto, juntamente com o Departamento de OSLT, Cristiane será a coordenadora desse módulo.

Outra importante missão desse módulo é a inclusão dos nossos companheiros para juntos discutirmos as cláusulas de gênero nas negociações coletivas.

Todos os módulos deverão ter duração de no máximo de 4 dias completos e no mínimo 2 dias e meio.

Em todos eles teremos atividades de recreação e integração com as participantes.

Todas as diretoras liberadas, diretoras de base e delegadas sindicais serão convocadas a participar de todos os módulos.

Os módulos deverão ser repetidos cada vez que tivermos um novo grupo de mulheres participantes em nosso sindicato.

- Ampliar também a participação de mais mulheres em redes sociais, sindicais e temáticas.
- Organizar força tarefa para as principais atividades da mulher como o 8 de março - Dia Internacional da Mulher e 25 de novembro- Dia Internacional Pela Eliminação da Violência Contra a Mulher.
- Realizar ações específicas para o calendário anual de mulheres.
- Ter palestras de conscientização da mulher no trabalho, sobre abuso sexual, parte trabalhista e conscientização sobre gravidez no trabalho.
- Como agir no ambiente de trabalho, no movimento sindical e fora dele.
- Realizar encontros tais como: debates, cursos, conferências, seminários, palestras e workshops sobre os temas da mulher.

2. Os jovens no Sindicato

O Departamento da Juventude do Sintetel foi criado em 1998 para concretizar os trabalhos da juventude do Sintetel, unindo-se a Secretaria da Mulher. Nossa juventude teve seu gradativo

aumento após as privatizações e hoje contamos com 80% de sua representação de jovens e mulheres.

O Departamento da Juventude tem sua representatividade com a idade até 35 anos, de acordo com normas internacionais.

Em 2007, jovens sindicalistas do SINTETEL, grande parte emergentes do Programa de Organização Sindical no Local de Trabalho, organizaram o 1º Seminário da juventude.

Mais de 40 jovens das empresas de teleatendimento, prestadoras de serviço e da Telefônica, assessorados pela OSLT, trouxeram ao evento sugestões e ideias para renovar e fortalecer a fé no futuro sindical de nossa entidade.

O seminário contou ainda com a participação de convidados internacionais, de nossa confederação e federação. Os principais objetivos do Seminário foi detectar os problemas que afetam igualmente os jovens de diversas regiões e trocarem ideias, experiências e por fim eleger o Comitê de Jovens do SINTETEL.

PROPOSTAS:

- 1- Criar os departamentos ou Secretarias de juventudes em todos os Sindicatos filiados a Fenattel, assim como desmembrar o Departamento e criar a Secretaria da Juventude dentro do Sintetel, dando condições para que a juventude realize seus trabalhos de formação e qualificação sindical.
- 2- Aumentar a participação de mais jovens nos sindicatos e nos espaços de decisões.
- 3- Criar o calendário de Seminários específicos de para juventude.
- 4- Multiplicar ações do DIEESE e da OIT no qual o foco principal é a juventude brasileira.
- 5- Viabilizar convênios com entidades e empresas com o objetivo da formação, qualificação de jovens para o Programa Primeiro Emprego;
- 6- Suscitar a realização de seminários de esclarecimento sobre o combate às drogas nas escolas, sindicatos;
- 7- Negociar parcerias e convênios com clínicas de reabilitação para oferecer um tratamento de desintoxicação e reinserção social aos jovens filhos dos associados dos sindicatos que estiverem em situação de adicção;
- 8- Lutar pelo reconhecimento da profissão de teleoperador, conforme projeto na Câmara de Deputados, pois 90% da categoria é composta por jovens;
- 9- Integrar a luta pelo transporte público noturno, sobretudo metrô 24 horas nos finais de semana, para viabilizar o transporte da juventude aos encontros de socialização;
- 10- Auxiliar na fiscalização e garantia do cumprimento da lei de Meia-Entrada a jovens nas atividades culturais e esportivas dos municípios;
- 11 – Lutar para ampliar o ingresso de jovens de baixa renda à Universidade, por meio do fortalecimento do FIES e PROUNI;

12 – Defender o acesso gratuito à internet nas praças e parques, ampliando a inclusão digital e a construção de mais telecentros;
 13 – Pressionar os poderes legislativos para a ampliação da cota de meio passe para estudantes, incluindo alunos de escola técnica para favorecer o acesso a cultura e a circulação na cidade.

Cenise Monteiro, Diretora Executiva da FENATTEL

SECRETARIA DE MULHERES E JOVENS TESE PARA DEBATE

Políticas para organização de mulheres e jovens nos sindicatos.

Saudamos as companheiras e companheiros, representantes de nossas bases neste país, que há 10 anos convive politicamente com emancipações oriundas do processo democrático, porém, que ainda carrega consigo as tradições seculares de uma sociedade de base escravagista, machista e em muitas versões, desrespeitosa com a condução da formação e estabilidade econômica e profissional dos trabalhadores jovens.

Nessa abordagem, gostaríamos de expor a importância da FENATTEL, conduzir as questões de categorias tão importantes e distintas como é acompanhar e viabilizar questões e reivindicações relativas aos gêneros: Mulher e Jovens.

Enquanto Mulher é ou poderá ser mãe, e pra isso devemos pensar em licença maternidade, liberações para consultas do pré-natal, acompanhamento do bebê já nascido em consultas, internações; Às questões das mulheres estão ligadas as políticas de creche, pois essas responsabilidades geralmente recaem sobre elas principalmente quando as famílias são monoparentais, ou seja, a mulher é provedora, responsável social, econômica, moral e legal após a separação;

Às políticas de defesa e manutenção de direitos contra discriminações salariais como garantia de salário igual, ao dos companheiros homens. no desempenho da mesma função; Proteção contra abusos e assédio moral e sexual, discriminação por idade, onde mulheres não são inseridas no mercado a partir de determinada idade;

Discriminação por estarem em período de fertilidade e não serem esterilizadas, ou exclusão da vaga de emprego por possuírem filhos atitude sutil de discriminação e desrespeito às leis trabalhistas e aos acordos entre patrões e instituições representativas de trabalhadores etc.

Enquanto políticas para as mulheres nossa demanda é muito grande devido ao fato de sermos maioria em nossa categoria de trabalhadores de comunicação. Entre as maiores preocupações estão com os diferentes serviços prestados e as diferentes empresas prestadoras de serviço que vão desde serviços especializados de alta tecnologia aos serviços básicos de limpeza,

manutenção e comércio nas lojas e Cal Center.

Enquanto Jovens devemos reconhecer que há entre as empresas um número elevado de empregos sazonais utilizando única e expressivamente a mão de obra juvenil. Entre os trabalhadores jovens de nossa categoria estão homens, mulheres e homossexuais, muitos desses masculinos, que tem em comum com as mulheres problemas de LER, DORT, LOMBALGIAS, HERNIA DE DISCO, PROBLEMAS AUDITIVOS, PSICOLÓGICOS, ASSÉDIO MORAL, NENHUM INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO PARA ESSES TRABALHADORES devido ao propósito patronal da opção preferencial por manter uma política de PRECARIÉDADE LABORAL (contratação temporária), MÃO DE OBRA NÃO QUALIFICADA (devido à rotatividade, o trabalhador experiente é substituído, por outro com menor qualificação desse modo, há a aplicação de salário mais baixo e manipulação do trabalhador pela fragilidade contratual, com desrespeito aos horários de refeições e descanso e abusos como a aplicação excessiva de horas extras), além de intimidação desses trabalhadores em buscar concretizar denúncias no período de vigência desses contratos.

Esta realidade nos mostra claramente as diferenças entre MULHERES e JOVENS, que são a base da nossa categoria e que PRECISAM ser tratados de maneira diferenciada e através de SECRETARIAS ESPECÍFICAS, de modo que não estejamos a quem do tratamento merecido aos trabalhadores.

A FENATTEL, através dos Sindicatos, deve descer às bases e também estabelecer esse atendimento sindical e político preferencial em duas secretarias distintas, pois nossa categoria de trabalhadores corre sérios riscos futuros, se não aprofundarmos ações diante dessas demandas.

Propostas:

Secretarias distintas em toda a organização, ou seja, na FENATTEL e nos Sindicatos:

- 1) Secretaria de Mulheres;
- 2) Secretaria de Jovens.

Políticas específicas de formação nas bases da FENATTEL envolvendo estudos sobre:

- a) a questão dos trabalhadores jovens;
- b) a questão das trabalhadoras;
- c) A questão da sazonalidade laboral entre os trabalhadores de nossa categoria;
- d) Como tratar a questão de saúde dos trabalhadores das telecomunicações e a relação com o trabalho temporário;
- e) Formas e meio de comunicação que aproxime jovens e mulheres da organização sindical;

Além de desenvolver ação articulada com as demais entidades filiadas, como a UNI e as diversas centrais contempladas na nossa federação.

Manaus, 21 de abril de 2013. *Lacy da Matta Rocha Sinttel-AM*

IGUALDADE PARA AVANÇAR NA AUTONOMIA DAS MULHERES

A luta das mulheres tem sido constante desde a conquista do direito ao voto em 1932 até a inserção no mercado de trabalho que se ampliou de forma acelerada na virada das décadas de 80 para 90. Também contribuiu para isso avanço e crescimento da industrialização do país.

Atualmente as mulheres são a maioria na população brasileira, cerca 52% e somam quase 49% da força de trabalho do país. Logo é necessária a organização e trabalho voltado às políticas de gênero.

No Movimento Sindical a presença das mulheres em algumas Centrais Sindicais ainda é muito tímida. Em algumas já existe a cota de gênero de 30% que se ampliará a 50%, conforme já é praticada em algumas Centrais Sindicais Internacionais, exemplo da Central Sindical das Américas (CSA) e Central Sindical Internacional (CSI).

Há confederações e algumas federações que já têm suas direções compostas com 40% de mulheres. As mulheres estão no movimento sindical, e grande parte delas com mais evidência em categorias que são majoritariamente compostas por mulheres. Isso ocorre porque o mercado de trabalho tem dois sexos, assim como o próprio movimento sindical.

Embora a presença das mulheres no mundo do trabalho se torna mais forte, principalmente, nos espaços fabris desde a revolução industrial, também com as educadoras, trabalhadores de saúde, telefonistas, que são categorias compostas por 70% a 90% de mulheres, ainda hoje nas direções desses sindicatos, na sua maioria, são os homens que estão no comando.

O ambiente sindical ainda é para as mulheres um ambiente hostil e machista e a disputa pelo poder, muitas vezes, se faz no grito, pela força e até com ameaças o que afasta as mulheres, que já carregam uma condição diferenciada da dos homens. Além do trabalho na empresa, ainda são as responsáveis pelas tarefas domésticas, a família, os filhos e idoso; a dupla, tripla e tantas jornadas a mais. Essa condição diferenciada da mulher faz com que elas trabalhem cerca de 4 horas a mais do que os homens, por conta das tarefas domésticas e da falta do compartilhamento dessas tarefas com o homem. O trabalho doméstico que parece invisível e não é, dificulta muito a vida das nossas trabalhadoras, principalmente, das dirigentes sindicais.

As bandeiras de luta das mulheres cutistas e de modo geral das mulheres do Movimento Sindical são:

- Creches públicas de qualidade e em tempo integral
- Licença Maternidade de 180 dias para todas as

trabalhadoras

- Ratificação da Convenção 156 da OIT que preconiza o compartilhamento de tarefas e estimula a sociedade repensar o papel de homens e mulheres nas famílias brasileiras
- Igualdade no Trabalho para que as mulheres que executam as mesmas tarefas que os homens possam ganhar salários iguais aos destes.

Com estas bandeiras garantidas as mulheres certamente teriam mais disponibilidade e autonomia para ingressar com tranquilidade no mercado de trabalho, bem como mais tempo para se dedicar a militância sindical. O trabalho sindical requer acima de tudo dedicação e tempo.

PROPOSTA

No Congresso da FENATTEL é importante que se garanta espaço com dia e horário definido para que possamos debater a situação e reorganização das dirigentes sindicais da Categoria de Telecomunicações, grande parte delas terceirizadas pelas empresas de teletendimento, com salários e benefícios ainda muito precários.

Faz-se necessário também que seja criada uma Secretaria de Mulheres na Fenattel ou mesmo um Coletivo Nacional de Mulheres formado por dirigentes liberadas, com a participação de trabalhadoras da base buscando a inclusão das mulheres na luta. Isso é indispensável e permitirá que as mulheres debatam as questões de gênero ao longo do ano e realizem um encontro de mulheres telefônicas.

Precisamos ouvir as nossas mulheres como fazem tantas outras categorias. Precisamos mapear de forma estratégica o setor de telecomunicações, a exemplo do que já fez o SINTTEL-RJ.

Precisamos avançar nas mesas de negociação garantindo mais direitos as nossas trabalhadoras, grande parte delas muito jovens, com uma expectativa de crescimento no mercado de trabalho que acaba sendo frustrada pelos baixos salários, pelas condições precárias de trabalho, com excesso de metas, assédio moral e muita pressão por parte das empresas. Além da alta rotatividade.

Virginia Berriel

Diretora de Negociação coletiva – SINTTEL-RJ

Secretária da Mulher Trabalhadora da CUT-RI



Grupo 2 – Campanhas Salariais Unificadas - campanhas salariais e negociações coletivas, avaliação das Comissões Nacionais de Negociação, readequação das comissões para 2º. Semestre e planejamento das futuras Convenções e ACTs.

REAFIRMAÇÃO PELO 4º CONGRESSO DA PROPOSTA DE FORTALECIMENTO DO DEPARTAMENTO DE NEGOCIAÇÕES DA FENATTEL

A FENATTEL consolidou-se como paradigma de organização dos Trabalhadores, tendo avançado na organização interna da categoria, tornando-se referência de Entidade Representativa de Trabalhadores em âmbito Nacional. Tais conquistas se deram em decorrência do alcance de parte dos objetivos que foram definidos na reunião do Conselho da FENATTEL, realizado em Natal em maio de 2011, podendo ser citado dentre eles: formação e funcionamento das comissões; unificação de pautas; negociação de Acordos Coletivos Nacional e Convenção Coletiva de Trabalho Nacional; unificação de data-base; realização de curso de negociação/seminários.

Importante salientar, que ainda existem vários desafios à serem enfrentados pela nova diretoria da FENATTEL, haja vista a existência de inovações tecnológicas e organizacionais, presentes constantemente no mercado de trabalho, em especial no segmento de TELECOM, resultando em substituições de empregadores, decorrente das terceirizações e quarteirizações veladas, sendo importante lembrar das constantes tentativas de flexibilização dos direitos trabalhistas e outras, as quais resultam na precarização cada vez maior das condições e direitos dos trabalhadores.

Não obstante as considerações acima mencionadas, no que tange ao alcance de parte dos objetivos, mais uma vez é necessário lembrar que tais avanços se deram ainda através de um cenário conturbado e com algumas deficiências, as quais necessitam ser melhoradas para busca do aprimoramento dessa Entidade que vem trilhando uma história de vanguarda na organização sindical.

Neste sentido, o Departamento de Negociações propõe que a partir dessa realidade, possamos elaborar um planejamento estratégico de ação sindical, buscando consolidar os avanços que obtivemos e ao mesmo tempo ampliar a organização dos trabalhadores criando condições para eliminarmos a precarização.

PROPOSTA DE DATA BASE PARA AS CONVENÇÕES COLETIVAS

Aprofundamento na luta pela unificação das datas base em 04 grandes

segmentos, a saber: operadoras de telefonia fixa, móvel e corporativas, prestadoras de serviços e de tele- atendimento.

- JANEIRO: Tele - atendimento;
- ABRIL: Prestadoras de Serviços, Empresas de Satélites e outras Empresas do Setor de Telecomunicações;
- SETEMBRO: Operadoras de Telefonia Fixa / Móvel e Cooperativas.

PROPOSTA DE ESTRUTURA E GESTÃO DE TRABALHO DO DEPARTAMENTO DE NEGOCIAÇÕES

Para que possamos alinhar e desenvolver um trabalho de qualidade, e ao mesmo tempo eficiente, faz-se necessário, implantar uma estrutura de gestão de trabalho no departamento com as seguintes definições e atribuições:

- 01 Diretor Geral de Relações Sindicais e Negociações Trabalhistas
 - 01 Coordenador Técnico.
 - 04 Assessores Técnicos de Negociações.
 - 01 Assistente de Suporte às Comissões Nacional.
 - 04 Assistentes de Secretaria.
 - Diretor Geral de Negociações - Responsável perante a diretoria, atuará como coordenador do departamento (Diretor);
 - Coordenador Técnico - Responsável técnico pela gestão do departamento e negociações, bem como do grupo de assessores técnicos do Departamento (Técnico);
 - Assessores Técnicos de Negociação - Terão como tarefa acompanhar as negociações com as comissões dando o suporte necessário para o bom andamento dos trabalhos;
 - Assistente de Suporte às Comissões - Será responsável pelo apoio e contatos com os sindicatos e a comissão nacional;
 - Assistentes de Secretaria - Terão como tarefa diária, dar suporte a todas as rotinas do departamento, desde a montagem da pré-pauta, até a finalização dos acordos, e acompanhamentos de registros de documentos nos órgãos oficiais nos Estados, controlar agendas e compromissos;
 - Comissões de Negociações Nacionais - As comissões definidas pela diretoria da FENATTEL serão melhor estruturadas em cursos de negociações, organizados pelo Departamento.
- É proposta também da Federação que o departamento em parceria com a Subseção de TELECOM do DIEESE atualize, sistematize e divulgue aos Sindicatos, informações atualizadas do setor, tais como:
- Pesquisa de Mercado;
 - Dados Históricos;
 - CAGED;
 - Dados das Empresas do Setor e Informações Relativas ao Mercado de Telecomunicações Nacional e Internacional.
- Cabe ao departamento de negociações, executar, quando solicitado pela Federação, acompanhamento de reuniões por segmento, no âmbito

estadual, regional e nacional, bem como a execução de cursos teóricos e práticos em negociações coletivas com carga horária definida aos membros das comissões e aos diretores de sindicatos nos Estados/Regiões, com objetivo de aprimorar e capacitar os dirigentes sindicais para as negociações futuras.

A elaboração da pré-pauta será tarefa da Federação, que a encaminhará às comissões as quais procederão às manifestações reencaminhando à Federação, a qual ficará responsável pela compilação das sugestões encaminhadas, sistematizando-as e devolvendo posteriormente aos sindicatos e membros da comissão, para que possam ser levadas aos trabalhadores através de assembleias deliberativas, para inserir ou não, sugestões que, ao final, serão transformadas em elenco de reivindicação unificado pela Federação.

É imprescindível a realização de encontros de delegados, ativistas e diretores, em todo o processo de debates da pré-pauta para elaboração da pauta final, além de respeitar os prazos estabelecidos.

É importante salientar, que a não manifestação dos Sindicatos nos prazos assinalados, as pré-pautas encaminhadas pela Federação, serão tidas como aprovadas e ratificadas, para conclusão final do elenco de reivindicação dos trabalhadores na respectiva data-base.

Vale lembrar que, considerando disposições legais obrigatórias sob pena de causar prejuízos irreparáveis aos trabalhadores, este processo deverá ser iniciado 90 dias (noventa dias) antes da data base, dividido em duas etapas de 45 dias (quarenta e cinco), a saber:

- 1ª ETAPA - 45 (quarenta e cinco) dias de elaboração da pré-pauta, pauta e debates dos sindicatos nos estados com seus ativistas dirigentes e trabalhadores e posterior devolução a Federação com os resultados finais elencados.
- 2ª ETAPA - A Federação deverá oficialmente, protocolar a pauta de reivindicação 45(quarenta e cinco) dias antes da data base da categoria nas entidades Patronais, Sindicatos ou empresas dando início então ao processo de negociação.

Após o término das negociações, a proposta patronal, e desde que haja concordância da comissão negociadora da FENATTEL, será levada à assembleia deliberativa de trabalhadores para discussão, aprovação ou rejeição da mesma, sendo sugerido pela Federação calendário para realização de assembleias.

Antes da realização das assembleias, o diretor coordenador da comissão de negociações deverá realizar reunião, para orientação e esclarecimentos, além dos detalhes de preparação de minuta (do ACT e/ou CCT), edital e todos os demais procedimentos/documentos necessários para o bom andamento dos trabalhos.

Será de responsabilidade do coordenador de negociação da comissão, acompanhar os trabalhos das assembleias e repassar à Federação, que informará os SINTTEIS nos Estados, o andamento e a conclusão das mesmas, de forma detalhada, inclusive buscando o cumprimento do calendário estabelecido.

- Em caso de aprovação da proposta: Os sindicatos deverão oficializar a Federação o resultado das assembleias deliberativas, para os

encaminhamentos iniciais de formatação da redação da convenção e/ou acordo, que deverá ser apresentada ao diretor geral de negociação, que indicará um diretor para validar a redação final, ficando os sindicatos responsáveis em colher assinaturas e registrar os acordos e/ou convenções, nos órgãos oficiais dos respectivos Estados, (SRTE/GRTE.)

- Em caso de recusa da proposta: A Federação proporrá à representação patronal, a reabertura das negociações, buscando desta forma, contribuir ainda mais no processo de negociação, sendo que não havendo solução do conflito/divergência, serão adotadas as medidas de ação sindical, discutidas pelos diretores, inclusive, quando necessário, medidas jurídicas pela Federação, ou pelos sindicatos nos respectivos Estados.

Dentre as atribuições do diretor geral de negociações, está a incumbência de dar suporte político e funcional às comissões.

Os acordos “ACT”, as convenções “CCT”, os ACT’s de PPR, Banco de Horas, Escala de Revezamento e Plantão, após celebrados, deverão obrigatoriamente serem registrados nos órgãos competentes de cada Estado, SRTE/GRTE. Devendo tais documentos ser remetidos a Federação, que manterá banco de dados atualizado permanentemente. O coordenador geral de negociações informará o andamento das negociações em curso ao presidente da FENATTEL.

Após a finalização das negociações e, com o objetivo de ampliar a democratização e a transparência de todo o processo negocial, o diretor geral de negociações deverá informar à diretoria da Federação, como ocorreu à negociação e o conteúdo de cada convenção e/ou acordo negociado.

Após o registro dos ACT/CCT, e com a solicitação do coordenador de negociações, o departamento encaminhará ao setor de imprensa da Federação, para que providencie, as publicações que se façam necessárias, com objetivo de dar conhecimento aos Trabalhadores dos acordos e/ou convenções em vigor.

Para uma melhor organização e funcionamento do Departamento, deverá ser realizada mensalmente, reunião interna, com relatórios atualizados da situação de cada negociação, no sentido de avaliar a evolução dos trabalhos em andamento, e das atividades, subsidiando assim, as ações e decisões, a serem tomadas pela diretoria da Federação. Todas as reuniões deverão ser solicitadas e agendadas pela Federação, junto à coordenação do Departamento de Negociações, informando as questões/assuntos que necessitam ser discutidas/negociadas, que deverá dar os encaminhamentos imediatos.

OBJETIVOS ATRIBUIÇÕES E COMPOSIÇÃO DAS COMISSÕES NACIONAIS

É objetivo de cada comissão, construir uma negociação forte e garantidora dos direitos dos trabalhadores a partir das orientações da diretoria da FENATTEL, que deve refletir os anseios dos seus representados respeitando as características regionais, resultando assim no fortalecimento da Entidade Sindical.

As comissões devem contemplar um representante de cada região do país, neste sentido a composição das comissões deverá levar em

conta, as indicações dos SINTTEIS da região, que democraticamente indicarão os membros para composição da comissão, ou seja, Um coordenador membro da Diretoria Executiva da Fenattel, e por ela indicado, mais 5 (cinco) membros, um de cada região, acrescida de no máximo 2 (dois observadores – enviados pelos sindicatos) e dos assessores da FENATTEL.

Assim a Composição das Comissões Nacionais de Negociação passa a ser de SEIS membros:

- Coordenador;
- Secretário;
- Dois Negociadores;
- Dois Analistas;
- Assessores.

Observações: Cada membro da comissão terá uma tarefa específica a ser definida em cada Comissão durante todo o processo de negociação. A comissão poderá contar com até dois observadores indicados pelos Sindicatos, não cumulativos com os membros da Comissão, enviados às expensas do sindicato de origem, sem intervenção direta nas mesas, e atendidos critérios da representação regional, podendo haver rodízio entre esses membros enviados pelos sindicatos.

COORDENADOR

- Definir em conjunto com a comissão as tarefas de cada um dos membros;
- Convocar a comissão para reuniões preparatórias e tarefas complementares;
- Coordenar todo o processo de negociação e assembleias de apresentação da proposta aos trabalhadores até a finalização do processo em parceria com os estados, necessariamente não precisará estar em todos os locais de assembleias, sendo que esta tarefa poderá ser desenvolvida pelo componente local;
- Elaborar em conjunto com o departamento de comunicação da FENATTEL boletins informativos do andamento de cada reunião, e quando do término do processo negocial.

SECRETÁRIO

- Trabalhar em conjunto com o coordenador da comissão até a finalização do processo negocial;
- Elaborar relatórios das reuniões, tanto preliminares, quanto oficiais (através de anotações objetivas);
- Encaminhar a Federação e aos demais membros da comissão os relatórios das reuniões e, quando solicitado, apoiar os componentes no desenvolvimento das tarefas.

MEMBROS NEGOCIADORES

- Suprir com o máximo de informações possíveis à comissão negociadora a partir de dados colhidos na base junto aos trabalhadores, bem como as que possam ser importantes do ponto de vista de contribuição no processo negocial.

ANALISTA

- Analisar o comportamento da parte adversa durante o processo de negociação.

- Anotar reações e/ou comentários que entenda ser importante para o processo de negociação subsidiando a comissão para um melhor desenvolvimento dos trabalhos.

Observações: Nas reuniões preliminares participará ativamente contribuindo com sugestões e propostas.

ASSESSORIA

- Dar suporte, suprir de dados e informações às comissões, participando de todo o processo negocial, até sua finalização. É de suma importância a criação com critérios de BANCO DE DADOS OFICIAIS DA FEDERAÇÃO, para manter acessíveis, os ACTS e as CCTs, em vigor, em todos os Estados filiados, por data-base, e grupos de empresas é mais do que atual, e, sem dúvidas será um objetivo a ser concluído dentro do mais breve possível nesta gestão que se inicia a partir do compromisso dos Sindicatos já assumidos na gestão anterior de enviarem as informações solicitadas pelo Departamento. O BANCO DE DADOS- deve ser organizado em arquivos com informações atualizadas constantemente, como por exemplo, de todos os Pisos Salariais, por Empresa x Segmento x Estado x Região, fornecer dados para elaborar cadernos de orientação para os negociadores com quadros comparativos dos ACTs x Estado x Segmento, demonstrando de forma prática, as diferenças entre todos ACTs de Empresas prestadoras de serviço em cada Estado e/ou Região.

Também é importante destacar que o Departamento solicitou informações preliminares aos Sindicatos, a fim de iniciar o processo de montagem do banco de dados, todavia, nem todos encaminharam, acreditamos que referido banco de dados seja fundamental na organização dos trabalhadores e da Federação que os Sindicatos irão participar ativamente do processo de construção do mesmo. O processo de formação Sindical com a oferta de cursos e seminários a todos filiados encontra-se em funcionando de forma satisfatória, tendo em vista a realização de atividades nos Estados, cujo objetivo é promover uma cultura Sindical comum e uma articulação quanto aos métodos de direção e organização nos locais de trabalho, base de um Sindicalismo ativo cujas bases e atividades acompanhem aos comandos, sabendo avaliar como e porquê de cada proposta e posicionamento, neste sentido devemos intensificar estas atividades neste novo período que se inicia.

A estrutura de arrecadação e administração ainda precisa ser organizada e realizar tarefas planejadas, a fim de garantir, meios e condições para custear as propostas de trabalho relacionadas ao planejamento sugerido anteriormente. Para isso, todas as Comissões de Negociações e o Departamento, quando acionado, para negociações Interestaduais, Regionais ou Nacionais, devem contemplar na aprovação das taxas respectivas, o cumprimento da Norma Estatutária da Federação – de 15% (quinze por cento) das taxas a serem recolhidas em guia próprio.

TELEATENDIMENTO, UMA QUESTÃO NACIONAL

CAMPANHA SALARIAL

Para aperfeiçoar a melhor estratégia para a campanha salarial dos trabalhadores em teleatendimento faz-se necessário olhar o passado recente, quando a Fenattel e os seus sindicatos tentaram empreender uma campanha nacional unificada com todas as empresas de call center, bem como a celebração da primeira convenção coletiva nacional dos teleoperadores. O desfecho indesejado da campanha remete à Fenattel e os seus sindicatos a uma reflexão: aonde erramos?

Olhar para trás sem perder a perspectiva do futuro é a saída para o reencaminhamento da campanha nacional, agora calcada em condições mais favoráveis, dada a experiência adquirida na campanha anterior.

A Fenattel deve reorganizar a sua “tropa” e orientá-la, dentro do pacto federativo nacional, a superar as razões que motivaram a quebra da unidade nas negociações, algo determinante para o insucesso da estratégia adotada no ano passado. Outro ofensor foi a tênue representatividade do Sindicato patronal, em especial em relação às grandes empresas, tais como a Contax e a Atento.

Um ano se passou e a realidade dos teleoperadores não mudou, o que, por si só, comprova que a tese de campanha nacional unificada sob a coordenação da Fenattel e a construção de uma convenção coletiva nacional continua, sem dúvida alguma, atual e acertada.

O aprendizado mútuo deve fomentar a correção dos rumos, tanto pelos sindicatos laborais como pelo patronal. A experiência acumulada aponta ser necessário pensar a campanha salarial de teleatendimento considerando na sua estratégia, se preciso for, a negociação regional sob a coordenação a Fenattel, em nome da convenção coletiva nacional.

Também continua atual a necessidade da Fenattel dotar o seu Departamento de Negociações com um banco de dados comparativo de todos os acordos coletivos firmados com call centers. De igual modo, é preciso qualificar ainda mais a comissão nacional de negociações de teleatendimento composta, na sua maioria, por jovens ainda sem tanta experiência em negociações coletivas.

O êxito do seminário sobre teleatendimento realizado no ano passado remete à Fenattel a sua atualização, como forma de capacitar os novos dirigentes sindicais.

Enfim, este fórum, além de outras sugestões, deve ratificar a estratégia de campanha nacional de teleatendimento e a busca incessante da convenção coletiva nacional como uma base mínima

que contemple as peculiaridades existentes nos diversos acordos e preserve a autonomia dos sindicatos.

MARCO LEGAL

Um outro campo de batalhas no segmento de teleatendimento, que merece toda a nossa atenção e empenho, é o Congresso Nacional, onde tramitam vários projetos de lei, todos com o objetivo de regulamentar a profissão de teleatendente / teleoperador. De fato, esse é um segmento da economia nacional que tem crescido significativamente nos últimos anos e que emprega massivamente em todo o país, especialmente jovens e mulheres, sem que exista, no entanto, um arcabouço legal mais estruturado e consistente, além de um anexo de norma regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego.

À despeito de empregar principalmente jovens e mulheres, em início de carreira, o setor de telemarketing é um dos que registram um dos mais altos índices de doenças ocupacionais, normalmente resultantes do clima organizacional ruim, da pressão psicológica, do excesso de cobrança pelo cumprimento de metas, do permanente monitoramento, do controle rígido do ritmo do trabalho e da deficiência de mobiliário e equipamento. A natureza da atividade do operador de telemarketing acaba redundando em enfermidades como transtornos mentais (ansiedade, síndrome do pânico, insônia.. e outros), perda auditiva, lesões por esforços repetitivos (LER) e danos ortopédicos.

A publicação do Anexo II da Norma Regulamentadora 17, ainda que objetivando regular as questões de ergonomia e condições de trabalho para o operador de telemarketing, transformou-se no maior, senão único, instrumento legal para fazer frear a precarização do trabalho e estabelecer um mínimo necessário para o desenvolvimento da atividade, especialmente no que diz respeito a sua duração.

Contudo, é preciso avançar rumo ao estabelecimento de um marco legal que descreva definitivamente a atividade de telemarketing e estabeleça as condições mínimas de trabalho e remuneração para a profissão. Neste sentido, este congresso deve indicar à Fenattel empreender lutas específicas junto ao parlamento nacional, elegendo e contribuindo para a tramitação de projeto de lei de regulamentação da profissão de operador de telemarketing. A Fenattel deve orientar a ação de seus sindicatos filiados e buscar o apoio de parlamentares para pautar o tema em intervenções no plenário, para realização de audiências públicas, dentre outras atividades, sempre visando a manutenção e ampliação dos direitos dos teleoperadores.

Assinam esta contribuição ao 4º Congresso da Fenattel a Diretoria Executiva do Sinttel-RN: Gilberto Pirajá, Iara Martins, Deise Vale, Fco.

Privatização e conflitos de relação no trabalho

Desde a privatização do setor de telefonia, em 1998, temos trabalhadores de firmas terceirizadas adoecendo e morrendo em decorrência de doença e acidente do trabalho no país.

Número elevado de pequenas empresas (subcontratadas), as quais, muitas vezes, não possuem recursos para investir em programas de prevenção, o que faz com que estas empresas dificilmente atendam às normas de segurança e higiene do trabalho.

A competição global levou à adoção da prática do melhor resultado ao menor custo possível, instalando-se a terceirização, a reengenharia, processos, estes, que levaram à redução de pessoal. Quem ficou empregado, teve suas obrigações aumentadas e passou a trabalhar muito mais. “O trabalho em constante transformação e a constante instabilidade no emprego induzem indivíduos que, embora doentes, insistem em permanecer em seus locais de trabalho; meramente sobreviver”. É necessário, então, mudar as condições de trabalho.

As representações sindicais vêm enfrentando os desafios dos conflitos e do sofrimento das adversidades organizacionais de forma tímida e sem organização. Do modo cada um por si.

Os acidentes e doenças do trabalho podem ser eficazmente combatidos a partir do conhecimento de sua extensão, e de suas causas e consequências, e todas essas informações são importantes para avaliação da extensão danosa dos acidentes e doenças do trabalho, tanto para o trabalhador, quanto para a empresa e sociedade em geral.

Propostas:

*Criação da Diretoria de saúde e condições de trabalho subsequentemente a comissão;

*Que os estados consagre o dia 27 de setembro o dia do trabalhador da rede exemplo do rio de janeiro pela Lei nº.5.645, de janeiro de 2010. Deputado Gilberto Palmares;

*Que o dia do operador de telemarketing conste nos acordos e convenções para efeito de folga ou 100% ;

*lutar pelo fim da terceirização.

“Quem

sabe faz a hora não espera acontecer...”.

Vandré

Edna Maria do Sacramento

Diretora de saúde e condições de trabalho/ SINTTEL/RJ

POR UMA CCT NACIONAL EM TODOS OS SEGMENTOS.

Operadoras Prestadoras de Serviços e Cal Center.

I - As conquistas dos trabalhadores se dá de forma lenta e sem o avanço necessário para recuperação das perdas salariais e benefícios perdidos ao longo dos anos.

Precisamos adotar estratégias eficazes para que os trabalhadores tenham salários justos para obter e proporcionar a sua família qualidade de vida minimamente digna.

II - O setor de Telecomunicações com a privatização do Sistema TELEBRÁS, teve um aviltamento drástico nos salários e benefícios dos trabalhadores do setor. E ainda hoje é o que mais sofre com a precarização da mão de obra em todos os níveis e segmentos, desde as funções mais simples as mais complexas.

Os salários e benefícios tiveram perdas em até 40% comparados aos de 15 anos atrás devidamente reajustados.

Portanto é imprescindível e urgente esta recuperação.

III - As operadoras extremamente beneficiadas pela lei da privatização, lucram exageradamente com a exploração dos usuários cobrando tarifas exorbitantes e principalmente explorando seus empregados, com redução de mão de obra, multiplicando as tarefas executadas pelos mesmos, sem a devida remuneração. Só no ano de 2012 o setor de telecomunicações gerou R\$ 191,849 bilhões de reais.

Em maior escala são explorados os trabalhadores das empresas prestadoras de serviços.

IV - Os Sindicatos de forma isolada, lutam para redução desta exploração dos trabalhadores e trabalhadores do setor.

Para isto vem utilizando estratégias de estabelecer pisos salariais, e melhores reajustes nos benefícios em seus Acordos ou Convenções, muitas vezes sem sucesso, pois as empresas com o velho discurso de que o mercado é que regula os salários, discurso que estamos cansados de ouvir, e não podemos aceitar este falso argumento pois dados econômicos financeiros do setor revela que o mesmo gira bilhões de reais durante o anos.

Outro falso discurso, é que neste setor há muita concorrência e deslealdade, o que vemos na prática são as empresas se associando para obtenção de maiores lucros e exploração dos trabalhadores.

V - A Federação Nacional dos Trabalhadores em Telecomunicações (FENATTEL) que é formada pela grande maioria dos Sindicatos desta classe, deve adotar métodos mais eficazes para colocarmos em prática, convenções nacionais por segmento unificando os salários por função, e benefícios para

evitar a fuga das empresas onde possa pagar menos explorando os trabalhadores reduzindo a eficácia da luta dos Sindicatos.

Para isto se concretizar devemos criar uma Comissão Nacional para iniciar imediatamente este trabalho, com prazos definidos para início e conclusão do mesmo.

Para que nas convenções a se negociar em 2014 darmos início a recuperação das perdas salariais e benefícios dos trabalhadores em telecomunicações.

SINTTEL/RIO DIRETORES - JOSÉ ADOLAR, VALDO LEITE, MARCELO LOPES, AMILTON BARROS, YEDA PAÚRA (SECRETÁRIA GERAL)

Teses para o Congresso da FENATEL (BA)

Por um Sindicalismo pela base, democrático, de massas, participativo e também criativo.

1. O processo de reestruturação das telecomunicações começou ainda quando as empresas ainda eram estatais, aprofundando-se com a alteração do regime e as privadas assumiram o controle da prestação de serviços.
2. Já existiam pressões do banco Mundial e do FMI para a mudança do marco do setor mas foi com a reestruturação produtiva, em sua acepção neoliberal, e as novas tecnologias, e que a partir da década de 90, as teles públicas passaram a serem vistas como empecilho para a aplicação das novas políticas à nível do Estado.
3. Mas, a exemplo do processo seguido no Brasil em outros segmentos, a reestruturação não permitiu uma ampliação significativa, seja dos investimentos privados ou da agregação de novas tecnologias, ocorrendo mais no setor telefônico a reengenharia do trabalho.
4. Desta forma foi com o enxugamento de pessoal, a terceirização, até da atividade fim, que se deu o eixo reestruturante, com o objetivo principal de redução dos custos com a mão-de-obra e minimizar os riscos de instabilidade do mercado.
5. A reestruturação do setor de telecomunicações afetou, inclusive a reorganização do trabalho, através da implantação de novas tecnologias que permitiram uma maior exploração do trabalho, e seria impensável sem a privatização do Sistema TELEBRAS.
6. Seus impactos ocorreram em praticamente toda a rede, particularmente na jornada de trabalho, aumentada intensa e extensamente, na rotatividade dos trabalhadores, na sua transferência para franquias, na autonomia da instalação e manutenção das linhas, com reflexos na objetividade e subjetividade do mundo do trabalho telefônico.
7. Com a fragmentação do Sistema TELEBRAS o setor assumiu nova configuração, inclusive nas regiões-base, com o Estado assumindo novas funções, concentradas, particularmente, na regulação através da ANATEL.
8. Após a privatização o movimento dos trabalhadores, que já sofria o peso da recessão e desemprego, perdeu força a nível nacional. A

fragmentação da classe se refletiu na organização da categoria que se diversificou. Houve grande reflexo na luta inclusive com perdas nos direitos conquistados. Uma crise financeira atingiu os sindicatos.

9. Como não poderia deixar de ser, novas estratégias surgiram no interior das nossas organizações sindicais dentro do contexto de mudanças ideológicas significativas no mundo sindical e na ascensão de ex-líderes sindicais ao nível do aparelho do Estado.

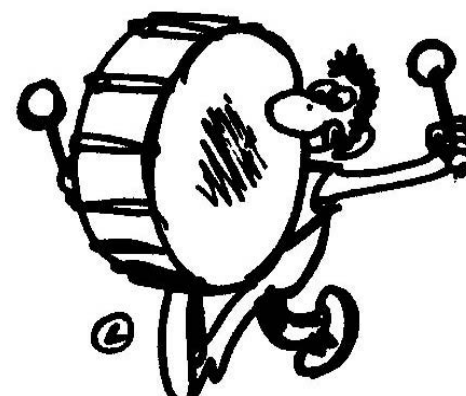
10. De um modo geral buscou-se acrescentar os novos segmentos, tais como os call centers e os telemarketings, à base sindical, embora tivessem filiado esses novos trabalhadores com ingerência das empresas. Alguns ampliaram a ação institucional buscando colocar limites à sanha das empresas, mas a ANATEL revelou-se um engodo pró-empresas, e, a Súmula 331 do TST, que imponha limites à terceirização, acabou contrariada pela Lei geral das Telecomunicações (9472/97). Houve ainda quem apelasse para uma maior integração com as empresas, seja aceitando seu financiamento na criação de escola de qualificação, seja na construção de Comissões de Conciliação Prévias.

11. Não há dúvida que temos de adotar outras estratégias no cenário atual, mas isso não significa jogar fora a criança, a água e a bacia da época anterior. Afinal, o novo sindicalismo que fomos capazes de construir naqueles tempos superou as relações conspícuas com as empresas em busca da autonomia de classe. Baseou-se na solidariedade e nas OLTs. Utilizou fartamente a luta na sociedade civil enquanto instrumento de ascensão dos trabalhadores.

12. No contexto atual temos que combinar diferentes tipos de intervenção. Agir institucionalmente para coibir a sede insaciável de lucro das empresas e obter direitos legais, mas não esquecer que viemos da base e nossa política deve a ela retornar. Devemos tentar instalar CIPAS em cada local de trabalho, contribuindo para a mobilização dos trabalhadores, organizar cada uma das novas categorias que são resultado do novo padrão das telecomunicações no Brasil. Em algumas delas, pela condição de semi - autônomas, há menos condições repressivas.

13. Devemos continuar apostando que é possível fazer um sindicalismo pela base, democrático, de massas, participativo e também criativo. Os estudantes criaram há muitos anos suas executivas de curso, porque não utilizar esta experiência no nosso setor, organizando encontros de trabalhadores de Call Centers, de técnicos, e outros integrantes do amplo ramo profissional que nos tornamos? Porque não intensificar nossas relações com órgãos do Estado como o Ministério Público do Trabalho efetivando denúncias contra as condições de trabalho e manobras das empresas?

*Orlando Helber – SINTTEL- BA
Lourival dos Santos – SINTTEL- BA*



Grupo 3 – Saúde e Segurança no Trabalho – política de atuação em defesa da Saúde, propostas de atuação nos Fundos de Pensão e defesa dos interesses dos Aposentados, Política Nacional e participação no embate político da agenda sindical do Parlamento, projetos de lei de interesse dos trabalhadores e da categoria, regulamentação da profissão de teleoperadores.

Saúde e Segurança no Trabalho

AS CONSEQUÊNCIAS NEFASTAS DE UM MODELO DE GESTÃO (METAS INATINGÍVEIS, PRESSÕES DE COBRANÇAS SOBRE OS FUNCIONÁRIOS {PPR ATINGIR METAS}, ETC) COMO ISSO AFETA A SAÚDE MENTAL E FÍSICA DOS TRABALHADORES;

EMISSÃO DA CAT, DIREITO DO TRABALHADOR QUE O SESMT INSISTEM E NEGLIGENCIAR PARA PROTEGER A EMPRESA;

GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

CURSO DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO EM REGIME DE E-LEARNING. ISSO EXISTE E PODE SER IMPLIMENTADO, MAS, ANTES É PRECISO CONCIENTIZAR OS TRABALHADORES DE SUA IMPORRTRÂNCIA NA VIDA DELES, DENTRO E FORA DO TRABALHO;

O MOVIMENTO SINDICAL EM TELECOMUNICAÇÕES E A LUTA PELA SAÚDE DO TRABALHADOR, SITUAÇÃO ATUAL E O QUE PRECISA SER MELHORADO;

PREVENÇÃO DOENÇAS PROFISSIONAIS

DIA MUNDIAL DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

28 ABRIL 2013 E OUTRAS DATAS QUE ALERTAM SOBRE A SAÚDE DO TRABALHADOR

SAÚDE DO TRABALHADOR: RESGATANDO CONHECIMENTOS E PRÁTICAS SOBRE AS RELAÇÕES TRABALHO-SAÚDE;

SAÚDE DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES, COMO ISSO ESTÁ COM OS AVANÇOS DAS TECNOLOGIAS E AS NOVAS DOENÇAS QUE SURTIRAM EM FUNÇÃO DESSE AVANÇO.

SUICÍDIOS CALL CENTER – ASSOCIADOS AO ADOECIMENTO MENTAL;

Síntese dos tópicos a serem apresentados por Paulo Marques Galvão (TO) diretor da FENATTEL



Defesa dos Aposentados

FUNDOS DE PENSÃO NAS TELECOMUNICAÇÕES, É PAUTA DA FENATTEL

O aumento da longevidade no Brasil remete a uma reflexão: a sociedade está preparada para os impactos em decorrência desse fato? Como equilibrar a balança entre os trabalhadores da ativa e os que já trabalharam? Previdência privada é a saída? Apesar de entender que é papel do estado fomentar e proteger a aposentadoria, o movimento sindical avançou e passou a tratar dessa temática tendo, inclusive, conquistado a democratização da gestão dos fundos de pensão. Mesmo numa correlação de forças desfavorável, hoje, os trabalhadores e assistidos têm o direito de eleger os seus representantes para os conselhos das Fundações gestoras dos planos, leia-se Sistel, Fundação Atlântico, Fundação 14 e Telos. Mas, ainda muito o que se fazer sob a ótica sindical. Atualmente existem no setor das telecomunicações, milhões de aposentados em condições desiguais que, assim como a maioria dos aposentados no Brasil, padecem da angústia pela queda da qualidade de vida, após o ato da aposentadoria plena. Também é desigual a alternativa da Previdência Privada nas telecomunicações: existem os trabalhadores que têm o privilégio de ter um plano de previdência privada e os que não têm, isso acontece, inclusive, numa mesma empresa. Sem contar os trabalhadores terceirizados, cuja pauta sindical, nem de longe sonha com esse benefício.

No campo sindical, constata-se ainda uma enorme carência de acúmulo teórico e capacidade de elaboração para lidar com esse tema, que é relativamente novo para o movimento sindical brasileiro. Esse quadro de desigualdades e de desconhecimento tem causado um grande vácuo que deixa grande parte dos dirigentes sindicais alheia à essa demanda que, em função disso, é secundarizada e/ou fica à mercê de outros segmentos que não têm o papel de defender os interesses dos trabalhadores e assistidos perante os fundos de Pensão.

Diante dessa realidade, aqui sucintamente abordada, a Fenattel tem o dever de buscar atuar ativamente (e tem potencial para tanto) e orientar a sua política inerente à previdência privada e os fundos de pensão das telecomunicações, que movimentam bilhões e são atores determinantes em muitos aspectos do nosso setor, da economia nacional e outros. A ação da Fenattel deve ser propositiva, fiscalizadora e independente, perante as operadoras, a Previc, a ANS e outros órgãos reguladores e/ou fiscalizadores dos fundos de pensão. Nesse sentido, algumas sugestões ao 4º. Congresso:

- Definir em qual das Diretorias executivas o tema fundos de pensão/previdência privada deve ser alocado, para que o trabalho possa ser desenvolvido a contento.

Contribuição de Gernar Pereira, do Sindicato Nacional dos Aposentados e Diretor do SINTETEL SP

APRESENTAÇÃO

Graças à união e mobilização do nosso Sindicato Nacional dos Aposentados e, ao apoio de dezenas de associações em todo o país, conseguimos garantir o reajuste das aposentadorias com valores acima do salário mínimo.

Fruto de nossa organização, conseguimos virar a página onde só se amontoava perdas e começamos a reverter o arrocho e o abandono, que nossa "categoria" acumulava.

Conseguimos no governo Lula um acordo que estabeleceu a correção de 5% sobre o valor dos benefícios, ganho real de 1,5% , e antecipação de 50% do 13º salário para julho e os outros 50% para setembro e ainda a antecipação da data-base de maio, para janeiro.

O acordo garantiu ainda:

✓ A criação de uma comissão quadripartite (governo, trabalhadores, empresários e entidades representativas de aposentados e pensionistas) de negociação permanente entre centrais e governo para discutir sobre reivindicações dos aposentados e elaborar uma política permanente, de Estado, para valorização dos aposentados e seus vencimentos.

✓ A regulamentação dos artigos 38 e 40 do Estatuto do Idoso, que garantem ao idoso prioridade na aquisição de imóvel para moradia própria nos programas habitacionais públicos ou subsidiados e a gratuidade para maiores de 65 anos no transporte interestadual.

✓ Ampliação da cesta de medicamentos para idosos na rede de Farmácia Popular.

Agora, o Sindicato Nacional dos Aposentados e seus sindicatos, junto com outras centrais sindicais, estão lutando para melhorar o valor das aposentadorias acima de um salário mínimo e também para melhorar a situação dos futuros aposentados.

Nesta publicação, vamos demonstrar como o acordo que as centrais e o governo federal estão tentando implementar pode melhorar a vida dos atuais e dos futuros aposentados.

- Destacar uma força tarefa para preparar e realizar, ainda neste ano, um seminário específico sobre Fundos de pensão;
- Viabilizar cursos de formação de dirigentes sindicais sobre fundos de pensão/previdência privada;
- Mapear as datas das eleições dos conselhos das Fundações e, previamente, envolver os seus sindicatos em prol da(s) campanha(s) eleitoral, visando eleger representantes comprometidos com a sua política nos conselhos de administração e fiscal, sob pena de ficar "vendo o vento passar", enquanto outros segmentos dão as cartas;
- Lutar para garantir eleições diretas e democráticas para os conselhos;
- Pautar, periodicamente, nos seus veículos de comunicação o tema previdência privada, visando informar a categoria como um todo.

Enfim, a Fenattel deve dar passos mais largos como interlocutora no âmbito da Previdência privada, afinal, é seu dever zelar pelos direitos dos trabalhadores e aposentados perante os fundos de pensão.

*LARA MARTINS
SINTTEL-RN*

PARA APOSENTADORIAS ATÉ UM SALÁRIO MÍNIMO

O Sindicato Nacional dos Aposentados e as centrais sindicais, ao negociarem com o governo federal uma proposta de mudança nas aposentadorias, tiveram a preocupação de garantir que a política de valorização do salário mínimo, que como já vimos está funcionando bem, seja mantida.

Essa política prevê que o salário mínimo seja corrigido, até 2023, cobrindo a inflação do último período e ainda acrescentando aumento real de acordo com o índice de crescimento do PIB de dois anos anteriores (índice oficial mais recente).

Segundo o Dieese, 43,4 milhões de brasileiros são beneficiados direta ou indiretamente com a política de valorização do salário mínimo. Um acréscimo de R\$ 50,00 no salário mínimo, por exemplo, injeta R\$ 27,8 bilhões ao longo do ano na economia. Esse dinheiro, gasto em compras de alimentos, roupas, entre outros bens de consumo, faz o comércio vender mais e a indústria produzir mais, elevando o emprego e a renda.

Portanto, é um poderoso instrumento de distribuição de renda e de combate a crise.

Veja a seguir a tabela demonstrando os aumentos reais do salário mínimo entre 2003 e 2009. Repare que os maiores aumentos acontecem depois de nossas Marchas Anuais do Salário Mínimo, iniciadas em dezembro de 2004, o que pode ser verificado pela parte em destaque da tabela.

	Valor - R\$	Reajuste Nominal (%)	INPC (%)	Aumento Real (%)
Abril de 2002	200			
Abril de 2003	240	20,0	18,54	1,23
Maio de 2004	260	8,33	7,06	1,19
Maio de 2005	300	15,38	6,61	8,23
Abril de 2006	350	16,67	3,21	13,04
Abril de 2007	380	8,57	3,3	5,1
Março de 2008	415	9,21	4,98	4,03
Fevereiro de 2009	465	12,05	5,92	5,79
Total do período		132,50	60,4	44,95

Fonte: DIEESE

PARA APOSENTADORIAS ACIMA DE UM SALÁRIO MÍNIMO

Apesar de não ter ocorrido, de fato, perda para a inflação, as aposentadorias vêm perdendo poder de compra há vários anos.

Para nós, é fundamental garantir aumento real para os aposentados que ganham acima do salário mínimo. Por isso, lutamos e negociamos agora uma política de recuperação gradual do poder aquisitivo das aposentadorias. A proposta que as centrais conseguiram conquistar para as aposentadorias acima do mínimo é a seguinte:

✓ Garantir que a partir de janeiro de 2010 as aposentadorias acima de um salário mínimo terão reajuste pela inflação medida pelo INPC, mais um aumento real correspondente à metade do índice de crescimento do PIB de dois anos anteriores.

FIM DO FATOR PREVIDENCIÁRIO

É um fator multiplicativo aplicado ao valor dos benefícios previdenciários que leva em conta o tempo de contribuição, a idade do segurado e a expectativa de vida.

Pelas regras atuais, um trabalhador precisa ter 35 anos de contribuição e 63 anos e quatro meses de idade para se aposentar com 100% do benefício a que tem direito. Para as mulheres, é necessário ter 33 anos de contribuição e 61 anos*. Todo o ano, quando o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) divulga os dados relativos à expectativa média de vida do brasileiro, a idade mínima para se aposentar também aumenta. Com o avanço da medicina, cada vez mais cresce o índice de expectativa de vida da média da população. Isso é bom, pois significa que o País vem melhorando. Mas misturar isso com as aposentadorias é muito perverso: quando o trabalhador acha que vai aposentar com 100%, a tabela de expectativa de vida sobe e ele tem que ficar mais tempo trabalhando para alcançar esse valor.

COMO FICA DEPOIS DO ACORDO?

A proposta é implementar o fim do fator previdenciário para quem atingir a chamada fórmula 85/95. Por essa nova regra, o trabalhador precisaria somar o tempo de contribuição e a sua idade e, se o resultado dessa soma for 95 (no caso de homens) e 85 (no caso de mulheres), a aposentadoria será integral. A nova regra reduz bastante o tempo necessário para se aposentar com 100% do benefício e, como consequência, aumenta o valor das novas aposentadorias.

CONFIRA QUEM SE BENEFICIA DO FATOR 85/95

- ✓ As simulações abaixo são baseadas na tabela do fator previdenciário atual.
- ✓ A parte rosa mostra as pessoas que hoje não conseguiriam se aposentar com 100% dos benefícios mas que, depois das mudanças propostas, conseguirão.

Como usar as tabelas

Ligue a coluna do tempo de contribuição com a linha de idade ao se aposentar.

Se o cruzamento for na **COR VERDE**, o segurado não terá o benefício integral. Nesse caso, ele terá as perdas do fator previdenciário atual.

Se a coluna e a linha se cruzarem na **COR ROSA**, o segurado terá o benefício integral pelo novo fator.

Se o cruzamento for na **COR AZUL**, o segurado terá aumento superior a 100% do salário de benefício.

HOMEM		Idade/quanto recebe da aposentadoria integral (em %)						
Tempo de contribuição (em anos)	56	57	58	59	60	61	62	63
35	84,40	85,16	85,92	86,68	87,45	88,21	88,97	89,73
36	77,75	78,54	79,33	80,11	80,89	81,67	82,45	83,24
37	71,04	71,85	72,66	73,47	74,27	75,07	75,87	76,67
38	64,34	65,17	66,00	66,82	67,64	68,46	69,28	70,10
39	57,64	58,49	59,33	60,17	61,00	61,83	62,66	63,49
40	50,94	51,81	52,67	53,52	54,37	55,21	56,05	56,89
41	44,24	45,13	46,01	46,89	47,76	48,63	49,50	50,37
42	37,54	38,45	39,35	40,24	41,12	42,00	42,88	43,76

MULHER		Idade/quanto recebe da aposentadoria integral (em %)								
Tempo de contribuição (em anos)	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
30	85,34	85,72	86,10	86,48	86,86	87,24	87,62	88,00	88,38	88,76
31	79,80	80,19	80,58	80,97	81,36	81,75	82,14	82,53	82,92	83,31
32	74,26	74,66	75,06	75,46	75,86	76,26	76,66	77,06	77,46	77,86
33	68,72	69,13	69,54	69,95	70,36	70,77	71,18	71,59	72,00	72,41
34	63,18	63,60	64,02	64,44	64,86	65,28	65,70	66,12	66,54	66,96
35	57,64	58,07	58,50	58,93	59,36	59,79	60,22	60,65	61,08	61,51
36	52,10	52,54	52,98	53,42	53,86	54,30	54,74	55,18	55,62	56,06
37	46,56	47,01	47,46	47,91	48,36	48,81	49,26	49,71	50,16	50,61
38	41,02	41,48	41,94	42,40	42,86	43,32	43,78	44,24	44,70	45,16
39	35,48	35,95	36,42	36,89	37,36	37,83	38,30	38,77	39,24	39,71

POR EXEMPLO:

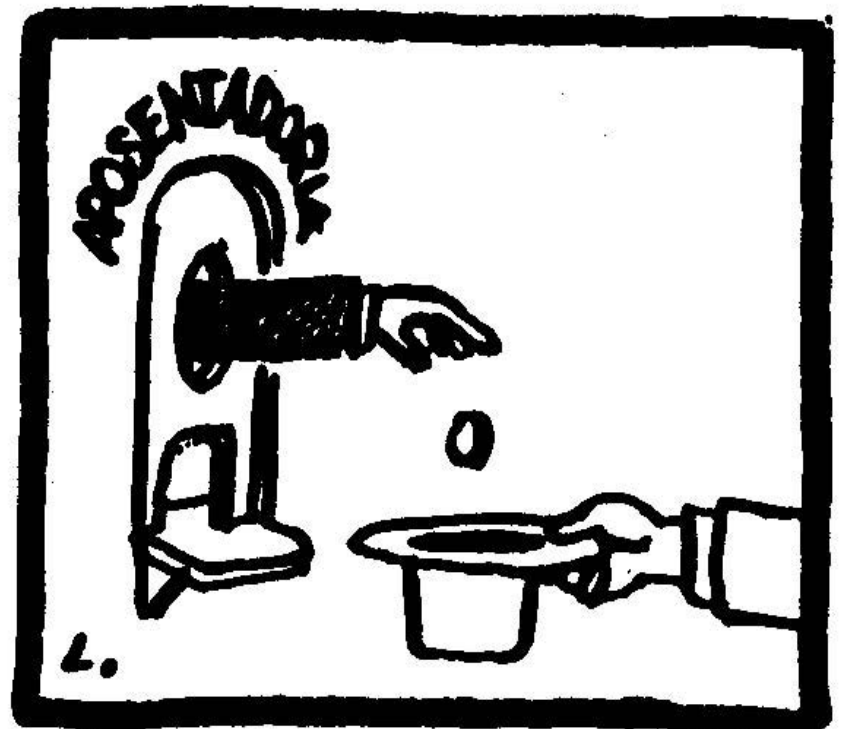
Um trabalhador que começou a trabalhar aos 16 anos e já cumpriu 35 anos de contribuição. Esse trabalhador teria, portanto, 51 anos e, pelas regras atuais, teria de trabalhar ainda aproximadamente mais outros oito anos para receber aposentadoria integral.

Com as mudanças, a soma da idade e o tempo de contribuição daria 86. Portanto, com mais 4 anos e meio de trabalho adicional, esse trabalhador atingiria 95 e receberia aposentadoria integral. De oito anos de trabalho adicional necessários atualmente, as mudanças farão esse tempo cair para 4 anos e meio. Veja a conta:

$$\begin{array}{l} \text{a) } 51 + 35 = 86 \\ \text{b) } 95 - 86 = 9 \\ \text{c) } 9 \div 2 = 4,5 \end{array}$$

FAÇA O SEU CÁLCULO!

A seguir, apresentamos simulações que podem ajudar você a entender as mudanças positivas propostas pelo acordo entre as centrais e o governo federal. Na primeira, é possível simular sua situação e o tempo necessário para se aposentar com 100% pelas novas regras propostas.



“A comunicação sindical enquanto ferramenta de fortalecimento dos sindicatos hoje”

A priori, devemos nos questionar: o que é de fato a comunicação sindical? Muitas entidades entendem que é um meio de se comunicar com o trabalhador, mas de que forma? É apenas isso? Fatores como a hegemonia, linguagem, diálogos com o trabalhador, espaço da sociedade, serviço público, investimento e imagem institucional são essenciais para a realização de uma comunicação sindical de qualidade.

As instituições sindicais possuem o desafio de quebrar a mística social, a qual diz que elas não exercem as suas verdadeiras funções, que são de representar, mobilizar e conquistar direitos para os trabalhadores, além de vencer a imagem pela qual elas são vistas como “máquinas de fazer dinheiro” por muitas pessoas. Diante dessa problemática a comunicação sindical se depara com a missão de mostrar ao trabalhador e à sociedade em geral o trabalho árduo que é feito com transparência e credibilidade. É preciso atentar para a construção ou reconstrução da imagem dos sindicatos. Não ser apenas um espelho das atividades sindicais, mas também, ser a voz dos trabalhadores e um filtro das informações produzidas pela grande mídia.

Os sindicatos devem ver a comunicação sindical como um espaço para dialogar com as bases e com a sociedade. Dar visibilidade ao trabalhador, ao seu dia-a-dia, divulgar a sua visão. Outro ponto que deve ser considerado é o fato de a categoria dos trabalhadores em telecomunicações ser composta predominantemente por jovens. É preciso falar a sua língua, ir até onde eles estão, atender suas necessidades, e sobre tudo se mostrar como aliado.

Já para disputar a hegemonia de uma comunicação em prol do trabalhador, é necessário muita luta, dedicação e qualidade técnica. A grande mídia possui seus padrões técnicos e, para evitar a disparidade, é fundamental que a imprensa sindical consiga atingir esse patamar, mesmo com recursos limitados. O aprimoramento deve ser visto como um investimento e não como um gasto.

É preciso estar atento para o fato de que a comunicação sindical possui também o papel de serviço público. As mídias impressas e digitais não são lidas e vistas só pelos trabalhadores, mas também por empresas e órgãos públicos, os quais podem fazer demandas externas através da leitura de publicações realizadas nos veículos sindicais. Esse mecanismo passa a funcionar como uma via de mão dupla na relação entre sindicatos e justiça trabalhista.

A dedicação, criatividade e a sede de construir uma sociedade mais digna e justa são os combustíveis para a prática de uma comunicação mais integrada com o trabalhador. É fundamental que haja um empenho para a melhoria dessa relação. Ainda que com recursos limitados, é possível fazer uma comunicação sindical

que seja eficaz e que seja a verdadeira voz do trabalhador para que eles não sejam reféns dos patrões e da grande mídia.

Proposta

As atividades e desafios de uma determinada região, muitas vezes, são os mesmos de outras, como as campanhas salariais. Para haver uma comunicação sindical fortalecida e unificada é preciso optar pela convergência das ferramentas de comunicação entre as organizações sindicais. A palavra-chave é integração. Os sindicatos e a Fenattel devem interagir entre si, trocando conteúdos publicados em suas mídias. Como exemplo apontamos a web TV do Sinttel-Rio, onde há programas que podem ser disponibilizados para as entidades dos demais estados. Podemos citar o Estúdio Marina, um programa de entretenimento e informação, que revela talentos de trabalhadores da categoria e ao mesmo tempo os conscientiza sobre direitos trabalhistas de uma forma sutil, tendo como público-alvo jovens trabalhadoras do setor de teleatendimento.

Taiana Storque Portal Sinttel - Rio



Grupo 4 – A realidade do setor de telecomunicações no Brasil e inclusão digital , luta contra a precarização e terceirização,

A TERCEIRIZAÇÃO DEVE SER COMBATIDA COTIDIANAMENTE

É por demais sabido que o processo de terceirização levado a efeito no Brasil, longe de buscar a racionalidade produtiva, como originalmente pensado em sua matriz conceitual, tem sido utilizada primordialmente para reduzir custos e retirar obrigações trabalhistas das empresas. A terceirização enquanto forma de contratação de mão-de-obra tem sido disseminada e intensificada ao longo das últimas décadas, se transformando em um dos principais instrumentos para a precarização das relações de trabalho no país.

O setor de telecomunicações não foi em nada diferente. Desde a publicação da Lei Geral de Telecomunicações, a quebra do monopólio estatal e o mau afamado processo de privatização – posteriormente batizado de privatária tucana – a terceirização das atividades verificadas no setor foi assustadoramente impressionante, resultando em operadoras de telecomunicações concessionárias de serviço público com quadros de pessoal extremamente reduzidos, uma vez que a maioria dos serviços de telecomunicações foi transferida para empresas prestadoras de serviço, com expressiva redução da média salarial e extinção de postos de trabalho. Eis os instrumentos da redução de custos perseguida.

O tema tem sido exaustivamente debatido nos meios sindicais, acadêmicos e jurídicos. Um sem número de livros e trabalhos sobre o assunto já foram publicados; horas de debates foram travadas em sindicatos e centrais; a regulamentação da terceirização está na pauta do movimento sindical para debate com o governo; o processo de terceirização foi, inclusive, o tema da primeira audiência pública promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho. Não se pode descuidar, portanto, de sua importância e relevância para o atual mundo do trabalho no Brasil.

Na seara legislativa, a terceirização é objeto de vários projetos de

lei com vistas a sua regulamentação, dentre eles, o PL 4330/2004, de autoria do Deputado Sandro Mabel. É voz corrente no meio sindical que este projeto de lei é dos mais danosos aos trabalhadores – e talvez por isso mesmo, é um dos mais avançados em sua tramitação no Congresso.

Em razão de sua força e representatividade, a Fenattel pode e deve ocupar um lugar de maior destaque nesse debate. Numa iniciativa consequente e responsável, a Fenattel buscou a representação patronal para o debate, que culminou com a assinatura de um Protocolo de Intensões e ações conjuntas ante a terceirização e em combate a precarização do trabalho no segmento das telecomunicações.

Eventualmente, o resultado prático do citado protocolo deixou a desejar no que tange ao fomento da nossa ação sindical, no que diz respeito à precarização fortemente presente nas diversas atividades no setor de telecom, especialmente na operação da rede externa do serviço de telefonia fixa comutada. Apesar de toda luta sindical, ainda existem funestos ataques à organização dos trabalhadores e precárias condições de emprego e renda para os trabalhadores terceirizados que prestam serviços às concessionárias de Telecom, através de empresas interpostas. A Fenattel, também corretamente, tem enfrentado a questão buscando fazer avançar cada vez mais a convenção coletiva nacional – este é um grande avanço conquistado no último ano. Sem qualquer sombra de dúvidas, estabelecer condições mais justas e menos precárias para os trabalhadores terceirizados mediante a feitura de um instrumento coletivo de trabalho único, com validade em todo o território nacional e para todas as empresas prestadoras de serviço, é uma estratégia lúcida e consequente. Neste sentido, é de capital importância que todos os sindicatos que integram a federação estejam “na mesma página”, ou seja, tenham a mesma compreensão e direcionem sua ação sindical com este objetivo, partindo para o enfrentamento com as empresas sem jamais perder de vista o alvo planejado: a unidade da luta dos trabalhadores em telecomunicações.

Entendemos, contudo, que de igual modo ao verificado no setor de teleatendimento, precisamos também lutar em dois outros campos: opinião pública (sociedade) e o Congresso Nacional. A Fenattel e seus sindicatos devem orientar e desenvolver ações contra a terceirização e a precarização - uma luta árdua e cotidiana. Mãos à obra, portanto!

Assina a Diretoria Executiva do Sinttel-RN

Gilberto Pirajá, Iara Martins, Wilson Roberto, Fco. Júnior, Mirna Mafra, Deise Vale e Pedro Ideilton.

TERCEIRIZAÇÃO NO TELEATENDIMENTO – PRECARIZAÇÃO SEM FIM SERVIÇO FIM E VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Há muito tempo, empresários e governantes apresentam ao povo a terceirização como algo necessário à melhoria da produtividade, ou seja, como uma forma mais racional e moderna para se organizar a produção. Porém, passados tantos anos, o que vemos é que, por trás de todo aquele belo discurso de “reestruturação” produtiva, foi implantada uma brutal exploração de milhões de seres humanos, que passaram a ser submetidos a uma condição degradante. Uma verdadeira escravidão.

De fato, as estatísticas das entidades sindicais e do Ministério do Trabalho, sintetizadas no dossiê Terceirização e desenvolvimento, uma conta que não fecha, elaborado pelo Dieese são provas incontestáveis da face perversa da terceirização. Na avaliação da entidade, “com a terceirização, [as empresas] buscam baixíssimos salários, altas jornadas e pouco ou nenhum investimento em melhoria das condições de trabalho. Do ponto de vista social, podemos afirmar que a grande maioria dos direitos dos trabalhadores é desrespeitada, criando-se a figura de um ‘cidadão de segunda classe’”.

Baixos salários e jornadas exaustivas de trabalho

De acordo com a Rais-2010 (Relatório Anual de Informações Sociais) os trabalhadores terceirizados eram naquele ano, 10.865.297 em todo o País, ou 25,5% da mão de obra formal, mas recebiam 27,1% menos que os demais trabalhadores. Embora ganhando menos, suas jornadas semanais de trabalho eram de 3 horas a mais, sem considerar a realidade de que a grande maioria é obrigada a trabalhar muitas horas extras, que chegam a 10, 12 e até 14 diárias, um fato escondido pelas estatísticas oficiais. Embora datem de 3 anos atrás, estamos certos de que os dados atuais são piores na relação vagas/remuneração.

Também existe uma grande rotatividade no que se refere a esses trabalhadores, de 44,9% – contra 22% dos trabalhadores diretos. Ou seja: um trabalhador terceirizado passa em média 2,6 anos no emprego, enquanto o trabalhador direto permanece empregado durante uma média de 5,8 anos. Essa rotatividade é geralmente acompanhada de desrespeito aos direitos trabalhistas, fraudes e corrupção – no caso de licitações governamentais. No entanto, mesmo trabalhando mais e em condições muito precárias, e recrutados geralmente entre as parcelas da população mais pobre (negros, jovens, mulheres e até crianças), os terceirizados recebem um salário miserável que mal dá para sobreviverem. Do total de terceirizados, 48% recebem entre um e dois salários mínimos, ao passo que apenas 16% ganham acima de 3 salários mínimos. (Pesquisa de Percepção dos Trabalhadores em Setores e Empresas Selecionados, CUT, 2010-2011).

Outro fato a ser denunciado é o de que o crescimento do setor de serviços nas estatísticas oficiais é, em boa parte, artificial e está relacionado a uma manobra das empresas terceirizadas que, desconsiderando que os trabalhadores vão atuar na produção como atividade-fim, os registram como se eles estivessem trabalhando no setor de serviços. Assim, conseguem pagar salários mais baixos, pois deixam de atender ao piso salarial e às conquistas obtidas nas

convenções coletivas das categorias. Isso fez com que, em 2009, o número de terceirizados classificados no setor de serviços chegasse a 69% do total.

Outra mentira desmascarada pelas estatísticas é a afirmação de que os baixos salários estariam relacionados ao fato de esses trabalhadores serem funcionários de pequenas empresas que não teriam condições de pagar melhor. A realidade, porém, é que 53,4% dos terceirizados trabalham em empresas com mais de 100 empregados e, em alguns casos, multinacionais que empregam dezenas de milhares de pessoas, como ocorre com as gigantescas empresas de Telemarketing/Teleatendimento.

Também cai por terra o argumento de que essas pessoas são superexploradas porque não estudaram e têm baixa escolaridade, pois os dados oficiais comprovam que 61,1% dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados possuem ensino médio ou formação superior. Precarização e mortes entre os terceirizados

Também é notório que os trabalhadores terceirizados executam, na maioria das vezes, as piores tarefas sem treinamento e segurança adequada aos riscos que envolvem suas funções. Os resultados são inúmeros casos de mutilação, afastamento do trabalho por invalidez e um número absurdo de mortes no trabalho.

Dados do MTE divulgados em 2005 indicam que, a cada 10 acidentes ocorridos no Brasil, 8 são registrados em empresas terceirizadas; e que, a cada 5 mortes registradas, 4 são de trabalhadores terceirizados.

No setor elétrico, a probabilidade de um trabalhador morrer vítima de um acidente de trabalho é 5,66 vezes maior do que nos demais setores produtivos. Dados relativos aos terceirizados do setor elétrico em 2009 e 2010 revelam que os acidentes com afastamento é quase o dobro nas empresas terceirizadas. Também as mortes no trabalho foram, em 2009, de 4 trabalhadores diretos e de 63 terceirizados; em 2010, foram 7 mortes de trabalhadores diretos para 75 mortes de terceirizados. (Fonte: Fundação Coge, Relatório Estatístico do Setor Elétrico Brasileiro, 2010.)

Essa cruel relação se repete em outros setores, como o dos petroleiros. Entre 1995 e 2010 foram registradas 283 mortes no sistema Petrobras e, dessas, 228 foram de trabalhadores terceirizados (que ainda sofreram um grande número de mutilações e adoecimentos). A situação é a mesma no setor de papel, no qual, das 127 mortes registradas, 69% foram de trabalhadores terceirizados.

Já no setor bancário, em que os trabalhadores conquistaram uma jornada de trabalho de 30 horas semanais, as empresas financeiras burlam esse direito mediante a contratação terceirizada de serviços financeiros, em sua maioria de trabalhadores jovens, com jornada de 44 horas semanais.

Deputado empresário quer ampliar terceirização

Não satisfeitos com tamanha exploração e desejosos de despejar ainda mais o ônus da crise sobre os trabalhadores, não faltam deputados para defender no Congresso Nacional a ampliação indiscriminada das terceirizações.

Para piorar essa situação, o deputado Sandro Mabel (PL-GO), milionário dono da fábrica Mabel, apresentou o Projeto de Lei nº 4.330 para ampliar a terceirização para todos os setores da economia

e da empresa, visto que atualmente o Tribunal Superior do Trabalho só aceita a terceirização para atividade-meio e não para atividade-fim. Esse projeto visa descaracterizar a relação de emprego e liberar a terceirização nas “atividades-fim” das empresas, hoje proibida pela Súmula 331. Exemplo: uma indústria de calçados pode terceirizar a limpeza, a conservação, a segurança, etc., não a produção, pois os trabalhadores que aí exercem função participam da atividade para qual ela foi criada (atividade-fim) e, portanto, devem ser contratados diretamente pela empresa. Se aprovado o projeto do Mabel, pode terceirizar tudo.

A terceirização generalizada em todos os setores das empresas, incluídos os das atividades-fim, significaria na prática a derrubada de direitos adquiridos durante anos de luta, por meio das greves e das manifestações dos trabalhadores, direitos hoje consolidados nas convenções coletivas das categorias, como a conquista de pisos salariais acima dos mínimos; tais direitos praticamente seriam abolidos com a terceirização.

No sentido contrário vem a importante iniciativa do deputado Vicentinho (PT-SP) com o importante Projeto de Lei nº 1.621/2007, que visa estabelecer a igualdade de direitos, proibição de terceirização na atividade-fim, responsabilidade solidária da contratante em relação ao pagamento dos direitos trabalhistas, penalizações para as empresas infratoras e medidas contra a precarização do trabalho.

Cabe aos trabalhadores, porém, se organizar e se unir contra a terceirização e pela derrubada de medidas contrárias aos seus interesses. Os últimos anos estão repletos de exemplos de coragem e ousadia de brasileiros, que realizaram inúmeras greves que movimentaram milhões de trabalhadores em todas as categorias – professores, operários da construção civil, rodoviários, bombeiros, tantos outros. Categorias que, em 2008 e 2009, defendiam apenas a manutenção de direitos e dos postos de trabalho e que, em 2010, 2011 e 2012, passaram a exigir aumentos reais e mais direitos, prova de que os trabalhadores não estão satisfeitos com sua situação e que, aos poucos, começam a despertar e tomar consciência de sua força.

É neste espírito que também os trabalhadores terceirizados de telecomunicações podem travar uma grande luta contra a precarização do trabalho, exigindo direitos iguais, salários dignos, organização sindical, segurança e dignidade no trabalho – enfim, se organizando contra essa brutal forma de extrair o sangue dos trabalhadores chamada terceirização.

O impacto no Teletendimento

O setor de telecomunicação no Brasil, até meados de 1998, pertencia 100% ao Estado, quando estava, de certa forma, protegido da ganância dos grandes monopólios imperialistas. Nesse período os trabalhadores eram bem remunerados, tinham vários direitos garantidos, direitos que foram conquistados após muitas greves, manifestações e assembléias organizadas pelos sindicatos.

Os Sindicatos dos Trabalhadores em Telecomunicações, detentores de grandes conquistas na época das estatais subsidiárias da Embratel nos estados. Sua força era tal que suas conquistas abrangeram empresas de outros setores dos serviços públicos, como os urbanitários (Eletricitários e Saneamento). Após a implementação do projeto

neoliberal no Brasil, que visava entregar as empresas estatais ao capital privado, e que se iniciou com o presidente Fernando Collor de Mello e se concretizou nos governos de Itamar Franco e de Fernando Henrique Cardoso, esse quadro mudou. Várias estatais foram entregues ao capital estrangeiro e, em 29 de julho de 1998, foi a vez de privatizar a telecomunicação brasileira.

Embora houvesse uma grande propaganda enganosa sobre as supostas vantagens da privatização nesse setor, a realidade foi bem diferente. Esse processo ocasiona até hoje grandes perdas para os trabalhadores que fazem parte do setor de telemarketing. Inicialmente, essas empresas se tornaram propriedade de pequenos grupos de pessoas que tinham por objetivo único aumentar a exploração dos trabalhadores, pela contratação de mão de obra barata, buscando conseguir o lucro máximo. Hoje, o setor é dominado por grandes monopólios, entre eles, graças às privatizações das telecomunicações em vários países, se destaca a empresa daquele que é considerado o homem mais rico do mundo, o mexicano Carlos Slim, dono da Embratel, da Claro e de grande parte das ações da Net.

A realidade dos trabalhadores em telemarketing é fruto da política de terceirização nos serviços de telecomunicações. Atualmente a categoria é tão desvalorizada que nem mesmo na CLT é reconhecida. Há uma intensa precarização do trabalho no setor, proporcionando várias doenças, assédio moral, metas abusivas e alta rotatividade. Todos esses problemas citados são apenas estratégias aplicadas para obter um enfraquecimento dos sindicatos em nível nacional, e, assim, o empresário atinge o seu único objetivo, os lucros excessivos.

Em resumo, terceirização significa trabalhar mais e receber salários menores. Este setor, chamado de teletendimento é hoje a ocupação que mais emprega os jovens, e onde as mulheres são maioria. Somente no nordeste são empregados hoje, aproximadamente 80 mil pessoas. No entanto, Pela falta de legislação reguladora, os patrões pagam sempre o mínimo possível e violam a todo o momento a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT para aumentar seus lucros, essa prática não tem outra motivação que a de “justificar” a intensa exploração.

Como resultado, o trabalho em telemarketing aparece como uma das atividades mais estressantes e causador de vários danos à saúde dos trabalhadores. Provoca ansiedade muito acima da média, condições precárias de trabalho levam ao aumento de peso pelo pouco tempo para almoçar, se alimentam com bolachas, doces, salgadinhos e biscoitos, apresentando hipertensão arterial, insônia e nível de irritabilidade muito grande. Registramos ainda, perda auditiva, danos ortopédicos e doenças por esforços de repetitivos, como LER-DORT. Por isso, precisamos debater e organizar as lutas pela aprovação de um projeto de lei que regulamente o setor e garanta a valorização profissional do operador de teletendimento.

O Teletendimento das empresas que terceirizam serviços às empresas de Telecomunicações como a CLARO, VIVO, OI, dentre outras, tornou-se, um subemprego no sentido da exploração absoluta do capital pelo trabalho, dos baixos salários e benefícios, da pressão por batimento de metas, muitas vezes abusivas e inatingíveis, além do assédio moral que é constante. Basta olharmos o rastro de precarização deixado pelas empresas SP COM, VIDAX, TELLUS que prestaram

serviços de teleatendimento à CLARO, no Rio de Janeiro e em São Paulo. Grande parte dos trabalhadores até hoje estão sem salários, sem verbas rescisórias, sem FGTS e INSS, aguardam pelo resultado das ações trabalhistas movidas pelo SINTTEL-RJ.

PROPOSTA

No caso do Teleatendimento da CLARO, terceirizado pelas empresas citadas o SINTTEL-RJ entrou com ações cobrando na justiça o direito e dignidade dos trabalhadores e mais, teve a coragem de cobrar o vínculo empregatício com a CLARO, pois é atividade fim. Nesse sentido propomos a FENATTEL que entre com ações na justiça do trabalho contra as empresas de teleatendimento que prestam serviços as Operadoras de Telefonia. Está mais que na hora da nossa Federação tomar esta iniciativa com o conjunto de Sindicatos filiados. Esta atitude poderá resultar definitivamente no vínculo empregatício e garantir a muitos trabalhadores o que lhes foi tirado com a privatização. É necessário lutarmos pelo FIM DA TERCEIRIZAÇÃO, de verdade. Podemos começar pelo serviço fim, o Teleatendimento. A história da Fenattel e dos Sindicatos poderá ser outra, se tomarmos essa medida de forma conjunta.

A Fenattel e seus sindicatos filiados devem entender que essa situação insustentável não pode mais continuar. Nós trabalhadores devemos nos unir para transformar essa realidade, conquistar nossos direitos e lutar para construir uma correlação, em que a vida do ser humano seja prioridade – e não o capital.

A Fenattel deve ter como bandeira os seguintes eixos:

- Acompanhar o Projeto de Lei 2673/07 dos deputados Jorge Bittar e Luiz Sergio (PT- RJ) que trata da Regulamentação da Atividade do Operador de Telemarketing.
- Reabertura da Comissão Tripartite Anexo da NR 17
- Negociação Nacional do Call Center

• Cobrança as empresas de Teleatendimento para que repassem aos Trabalhadores os benefícios do impacto por conta da desoneração fiscal.

Virginia Berriel - Diretora de Negociação Coletiva - Sinttel-Rio - Secretária da Mulher Trabalhadora da CUT RJ - Rêneo Augusto - Executiva Sinttel-Rio e membro da coord. Nacional do Mov. Luta de Classes. - Ricardo Pereira - Diretor Sócio Cultural - Sinttel Rio

Fontes:

Dieese: Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha – Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos

ANTUNES, R. Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2002.

A VERDADE, jornal. A Verdade Sociedade de Comunicação. averdade.org.br

BRAVERMAN, H. Trabalho e capital monopolista. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

Dossiê Terceirização. Revista HSM Management, nº 42, jan-fev, 2004

HARVEY, D. A condição pós-moderna. São Paulo: Loyola, 1992.

MARX, K. O Capital Livro I. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARCELINO, P. R. A logística da precarização: terceirização e trabalho na Honda do Brasil. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

PEREIRA, D. "Das classes à luta de classes" In: Marxismo e Ciências Humanas. São Paulo: Xamã/Fapesp/Cemarx, pp. 227-256, 2003.

SANCHES, A. T. Terceirização e terceirizados no setor bancário: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical. Dissertação (Mestrado). São Paulo: PUC, 2006.

SEGNINI, L. Mulheres no trabalho bancário. São Paulo: Edusp/Fapesp, 1998.

SENNETT, R. A corrosão do caráter: conseqüências pessoais no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2002.



TESE: POR UMA POLÍTICA DE TELECOMUNICAÇÕES DEMOCRÁTICA COM A AMPLA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

1. DA FUNDAÇÃO DO INTEL À CONSTITUIÇÃO DO INSTITUTO TELECOM

No início dos anos 90, com a vitória de Fernando Collor de Mello à Presidência da República, o debate sobre a privatização de setores da economia ganhou força no país. Nos sindicatos, especialmente naqueles que representavam empregados das estatais, iniciava-se também uma ampla mobilização contra a privatização das empresas e em defesa do patrimônio nacional. Representante dos empregados da Telerj e da Embratel, o Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro, o Sinttel-Rio, não só colocou esse debate no ponto central de suas preocupações, como foi além. Deu início à discussão da criação de uma entidade autônoma, com uma direção independente da estrutura sindical, cujos objetivos eram promover estudos e apresentar propostas acerca do futuro das telecomunicações. Nascia, assim, em 1993, o Instituto de Telecomunicações do Rio de Janeiro, Intel. Para compor a sua direção foram convidados dirigentes do Sinttel-Rio e personalidades do mundo acadêmico e científico, como o físico Luis Pinguelli Rosa.

Já na sua origem, o Intel se propunha a levantar dados sobre o setor de telecomunicações a partir de estudos e pesquisas sobre temas como teledensidade (relação aparelhos x número de usuários), desenvolvimento tecnológico nacional, o papel do Centro de Pesquisas da Telebrás (CPqD).

Vivia-se um momento de transição, com o setor de telecomunicações passando por profundas transformações resultantes do avanço das novas tecnologias. Setores até então considerados especializados deixavam de sê-lo e a necessidade de promover uma requalificação profissional tornava-se cada vez mais evidente. É nesse cenário que a direção do Sinttel-Rio decide adquirir o Colégio Graham Bell, instituição de ensino médio profissionalizante, que passaria a ser administrada pelo Intel. Para a direção do Colégio foi escolhida uma dirigente sindical, que contou com o apoio decisivo de uma equipe multidisciplinar de professores vindos de importantes instituições de ensino públicas e privadas disposta a desenvolver uma nova proposta pedagógica de ensino profissionalizante.

Em 1999, o Intel firma uma parceria com a Secretaria Estadual de Trabalho o que permitiu o oferecimento de cursos de formação e qualificação profissional, beneficiando centenas de trabalhadores das empresas de telecomunicações que, embora atuassem na prática, não tinham capacitação acadêmica adequada.

Ao longo desses quase 20 anos, o Colégio Graham Bell formou

quase mil técnicos em telecomunicações e eletrônica, com um currículo que privilegia, além da técnica, o debate sobre os grandes temas nacionais, a formação filosófica, a história do movimento sindical. Hoje os cursos de nível médio com especialização em informática, eletrônica e telecomunicações atendem adolescentes de toda a região metropolitana do Rio de Janeiro.

Por outro lado, a crise que se abateu sobre o movimento sindical a partir do final dos anos 90, e se agravou no início dos anos 2000, teve consequências sobre a ação do Intel, restringindo sua ação basicamente ao acompanhamento das atividades do Colégio Graham Bell.

Em 2007, a partir da proposta de implementação e manutenção de dez telecentros em comunidades populares da região metropolitana do Rio, com recursos do Orçamento da União, o Intel elege uma nova direção e inicia um processo de reestruturação, recuperando a ideia original de se transformar num grande centro de estudos e debates e ocupar o papel de referência nacional sobre o setor de telecomunicações.

Em 2009, a atual diretoria inicia um trabalho de planejamento estratégico, buscando dar mais foco e profissionalização ao seu redirecionamento de constituir um centro de estudos e pesquisas em telecomunicações. O Instituto de Telecomunicações do Rio de Janeiro adota outro nome fantasia, passando a se chamar Instituto Telecom.

A partir desse planejamento é criado um portal na internet e passa a ser produzida uma newsletter com o resumo das principais notícias sobre o setor de Telecom. A newsletter é enviada diariamente a um público qualificado de dirigentes sindicais, trabalhadores do setor, jornalistas, parlamentares, profissionais e especialistas em telecom. Também é lançada uma revista quadrimestral online, que está em seu quarto número.

2. ATUAÇÃO DO INSTITUTO TELECOM

Desde a sua reformulação, em 2007, o Instituto vem acompanhando atentamente os fatos mais importantes relacionados às comunicações e as telecomunicações, como: a reativação da Telebrás, a aprovação da nova lei de TV paga (Lei 12.485) e a abertura deste mercado para as teles, a realização da I Confecom (Conferência Nacional de Comunicação), a criação do Plano Nacional de Banda Larga (PNBL), as principais pesquisas e eventos nacionais e mundiais sobre o setor de telecom, as negociações entre as teles e a Anatel na regulação do mercado e a intensa luta pela concretização de uma das mais importantes bandeiras da sociedade civil - um Marco Regulatório das Comunicações.

Há três anos, o Instituto Telecom passou a produzir um artigo semanal, chamado Nossa Opinião que, além de análises semanais

das políticas voltadas para o setor de telecomunicações, cumpre um papel importante na luta pela democratização do acesso às telecomunicações.

Nosso objetivo é contribuir para a formulação e execução de políticas públicas em telecomunicações, cada vez mais fundamentais num país onde o acesso à internet ainda é excludente e num mundo onde as relações sociais, econômicas e políticas têm como base a mesma plataforma de comunicação - banda larga. Que, para nós, do Instituto, só pode ser entendido de uma forma: universalizada através da prestação do serviço em regime público com metas de qualidade e tarifas módicas.

Em 2010, prova do respeito que o Instituto conquistou, a entidade foi escolhida para ocupar uma das vagas como representante da sociedade civil no Conselho Consultivo da Anatel – Marcello Miranda é nomeado conselheiro pela presidente Dilma Rousseff.

Desde então, o Instituto Telecom passa a participar de vários fóruns de debates, em muitos deles como convidado e palestrante, como ocorreu recentemente na Audiência Pública convocada pelo Supremo Tribunal Federal para recolher subsídios para julgar a ação movida pelo DEM contra a nova Lei da TV por Assinatura. Em 2012 continuamos a luta, junto com o movimento social, o Clube de Engenharia e o Fórum Nacional de Democratização da Comunicação (FNDC), pela redução das tarifas de telecomunicações, pela banda larga prestada em regime público, por um novo marco regulatório para as (tele)comunicações.

Alertamos contra a remessa de lucros das operadoras para as suas sedes, que tem crescido de forma exponencial.

Como participante do Conselho Consultivo da Anatel, o Instituto Telecom foi o responsável pela elaboração do parecer sobre o Relatório Anual de 2011 da Anatel. No parecer, cobramos a realização de um número maior de audiências, com edições regionais, especialmente quando o tema em debate for de alta relevância; a realização de reuniões técnicas prévias às consultas públicas para debater com mais detalhes o objeto da consulta, buscando reduzir as assimetrias entre as empresas e os setores da sociedade civil interessados na pauta. Defendemos também que seja tornado público o inventário do patrimônio retornável à União em poder das concessionárias.

Pela primeira vez, um parecer abordou a questão dos trabalhadores do setor, sempre esquecidos nos relatórios e pareceres. Destacamos que a Anatel tenha um posicionamento claro sobre a terceirização e as condições de trabalho, relacionando esta questão com a qualidade dos serviços prestados pelas operadoras.

Dentro do Conselho Consultivo da Anatel temos procurado honrar o compromisso assumido com os movimentos sociais, de ser porta voz de suas legítimas reivindicações e um agente incisivo na luta por liberdade e espaços de comunicação e expressão.

Temos participado da Frente Ampla pela Liberdade de Expressão, tendo como principal objetivo conseguir que o governo federal apresente a sua proposta sobre o Marco Regulatório das Comunicações. Participamos da Cúpula dos Povos e da Rio+20, sempre com a preocupação de contribuir com propostas que vão ao encontro da sociedade civil.

Nossa luta, junto com a Campanha Banda Larga é um direito seu conseguiu, depois de dois anos de cobrança, uma reunião com o ministro das Comunicações, Paulo Bernardo. Esta reunião aconteceu no dia 11 de abril de 2013. Conseguimos a garantia do ministro de que os bens reversíveis não serão entregues às operadoras e que será instalada uma mesa de diálogo incluindo a Secretaria da Presidência da República, o Ministério das Comunicações, a Anatel e os representantes da sociedade civil.

3. A FENATTEL E O INSTITUTO TELECOM

Já no Manifesto dos Trabalhadores em Telecomunicações do 3º Congresso, realizado em 2009, em Serra Negra, São Paulo, era recomendado “à Federação e aos Sindicatos que participassem ativamente da Confecom, defendendo a luta pela universalização da Banda Larga para toda a população como fator de inclusão digital democratizando o acesso à internet para todos”.

Banda Larga: essencial e pública

O Instituto Telecom tem lutado insistentemente para que a banda larga seja prestada em regime público. Para termos, contudo, uma referência histórica, vamos colocar como ponto de partida a tese “Banda Larga para todos: como alcançar este objetivo”, apresentada na 1ª Conferência de Comunicação (Confecom), em 2009. Tese que, aliás, foi tema do primeiro Nossa Opinião, em 13 de dezembro de 2009.

Para nós, estava claro, desde então, que alguns pressupostos eram indispensáveis para alcançar a universalização da banda larga: o reconhecimento da essencialidade do serviço, a necessidade da elaboração de um Plano Nacional de Banda Larga, a elaboração de contratos de concessão que contivessem metas claras de universalização, qualidade e reversibilidade dos bens.

Em 2010, com o Decreto 7.175 o governo Lula deu passos importantes. Instituiu o Plano Nacional de Banda Larga; recriou a Telebrás, uma marca nacional consolidada no mercado e cuja atividade exclusiva seria o foco na gestão da banda larga; e criou o Fórum Brasil Digital, depois chamado de Fórum Brasil Conectado, um espaço de debate entre a sociedade civil, empresariado e o governo com os objetivos de formular um plano de ação de longo prazo para os temas estratégicos de tecnologias de informação e comunicação (TICs).

O governo partia da análise, correta, da essencialidade da banda larga como ferramenta imprescindível para incrementar a cidadania e inclusão digital, a melhoria na prestação de serviços públicos (Governo Eletrônico), como catalisadora de desenvolvimento econômico (Estudo 2009 Banco Mundial – cada 10% de penetração implica 1,3% de incremento no PIB) e a interiorização de desenvolvimento. E diagnosticava que a nossa banda larga era cara, lenta e concentrada.

Com o decreto, enfim, o governo reconhecia a banda larga como principal plataforma de comunicação do futuro.

No entanto, já na apresentação do PNBL o uso do conceito de massificação causou preocupação -“Massificar o acesso à Internet em banda larga no Brasil para os cidadãos, instituições do governo, entidades da sociedade civil e empresas, de modo a promover oportunidades, desconcentrar renda e incorporar os cidadãos hoje excluídos desse serviço”.

O Instituto Telecom defende a universalização.

Ainda em 2010, logo após a eleição de Dilma Rousseff, o Instituto Telecom, na análise Nossa Opinião de 3 de novembro, publicou “Carta aberta à presidente Dilma Rousseff” destacando, principalmente, que o novo PGMU (Plano Geral de Metas de Universalização do Serviço Telefônico Fixo Comutado) deveria ser utilizado como mais uma ferramenta de universalização da voz e da rede e os recursos oriundos do Fust (Fundo de Universalização dos Serviços de Telecomunicações), Funttel (Fundo para o Desenvolvimento Tecnológico das Telecomunicações) e Fistel (Fundo de Fiscalização) fossem utilizados exclusivamente para a evolução das telecomunicações.

Afirmávamos que a banda larga deveria ser uma meta de governo tão prioritária quanto à saúde e a educação e defendíamos o fortalecimento da Anatel e do Ministério das Comunicações, a democratização dos meios e veículos de comunicação. Alertávamos ainda que o novo governo não deveria esquecer de dar respostas às resoluções aprovadas na 1ª Confecom como a implantação do Conselho Nacional de Comunicação, a criação de um marco regulatório para as comunicações, a prestação do serviço de banda larga em regime público e a formulação de uma política industrial em sintonia com a pesquisa e desenvolvimento do país.

Quase dois anos após a posse do governo Dilma temos mais preocupações que esperanças de que a banda larga seja prestada em regime público e de que o debate seja democrático. O Fórum Brasil Conectado não foi convocado uma única vez. As metas para banda larga foram retiradas do Plano Geral de Metas de Universalização em troca de um termo de compromisso com as concessionárias de telecomunicações. No modelo que está sendo desenhado, à Telebrás caberiam obrigações de universalização, isto é, levar banda larga para os mais pobres enquanto as concessionárias permaneceriam com o modelo que sempre defenderam: oferecer banda larga somente para quem pode pagar. Em resumo: a banda larga continua cara, lenta e concentrada.

A análise da Constituição Federal e da Lei Geral de Telecomunicações, e os níveis de universalização alcançados na telefonia fixa, reforçam a nossa posição em relação à banda larga em regime público.

O artigo 63, parágrafo único da LGT define que “serviço de telecomunicações em regime público é o prestado mediante concessão ou permissão, com atribuição a sua prestadora de obrigações de universalização e de continuidade”. Já o artigo 65, parágrafo 1º, diz que se um serviço é considerado essencial ele não pode ser prestado apenas no regime privado. Trata-se de um ponto extremamente importante, pois esclarece a nossa posição: a banda larga em regime público não

implica que o serviço não poderá ser prestado em regime privado.

Hoje, por exemplo, o serviço de telefonia fixa é prestado em regime público pelas concessionárias e em regime privado pelas autorizatárias. Com a banda larga em regime público os contratos de concessão indicarão:

- 1) Regras, critérios, fórmulas e parâmetros definidores da implantação, expansão, alteração e modernização do serviço, bem como de sua qualidade.
- 2) As tarifas módicas a serem cobradas dos usuários e os critérios para seu reajuste e revisão.
- 3) Deveres relativos à universalização e à continuidade do serviço.
- 4) Os direitos, as garantias e as obrigações dos usuários, da Anatel e das concessionárias.
- 5) A reversibilidade dos bens.

Além disso, a alienação, oneração ou substituição de bens reversíveis dependerá de prévia aprovação da Anatel (artigo 101 LGT). E se a concessão for extinta, automaticamente a União terá a posse dos bens reversíveis (artigo 102).

4. PROPOSTAS:

No momento em que o setor de Telecom mostra fôlego no Brasil, com as empresas no Brasil alcançando em 2012 o faturamento recorde de R\$ 214,7 bilhões; em que institutos de pesquisa afirmam que o país é líder na América Latina em geração de empregos em Telecom (sem dizer que a maioria dos quais é trabalho terceirizado e precarizado) e que as fusões tornam-se uma tendência perigosa, é fundamental que os trabalhadores e seus legítimos representantes, os sindicatos e a Federação, tenham domínio sobre esses cenários.

No Encontro Nacional realizado pela Fenattel em 2011, foi aprovada a proposta de tornar o Instituto Telecom o órgão de assessoria na análise das políticas públicas em telecomunicações e da nova realidade do mercado.

Diante do exposto, o 4º Congresso Nacional da Fenattel deve deliberar:

1. Participar ativamente da luta pela democratização das comunicações.
2. Lutar pela implantação de um novo marco regulatório das comunicações.
3. Lutar por um novo Plano Nacional de Banda Larga no qual este serviço seja prestado em regime público com regras claras de universalização, qualidade e tarifas módicas.
4. Assumir o Instituto Telecom como órgão de assessoramento nas questões ligadas às políticas públicas e ao cenário atual do setor de telecomunicações.
5. Apoiar política e financeiramente o Instituto Telecom.