



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CAMPUS CAMPINA GRANDE
CURSO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

NATÁLIA GONÇALVES DE OLIVEIRA BARROS

**ANÁLISE DA COMUNICAÇÃO DO SINDICATO
DOS BANCÁRIOS-CGR**

CAMPINA GRANDE - PB

2014.

NATÁLIA GONÇALVES DE OLIVEIRA BARROS

**ANÁLISE DA COMUNICAÇÃO DO SINDICATO DOS
BANCÁRIOS-CGR**

Monografia apresentada ao Curso de Comunicação Social com Habilitação em Jornalismo da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para conclusão de curso.

Orientadora: Prof.^a Maria do Socorro Tomaz Palitó Santos

CAMPINA GRANDE - PB

2014.

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

B277a Barros, Natália Gonçalves de Oliveira
Análise da comunicação do sindicato dos bancários – CGR
[manuscrito] / Natália Gonçalves de Oliveira Barros. – 2014.
103 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Comunicação Social) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014.

“Orientação: Profa. Msc. Maria do Socorro Tomaz Palitó Santos, Departamento de Comunicação”.

1. Sindicato. 2. Imprensa sindical. 3. Comunicação Organizacional. I. Título.

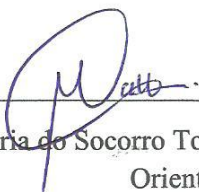
21. ed. CDD 335.82

NATÁLIA GONÇALVES DE OLIVEIRA BARROS

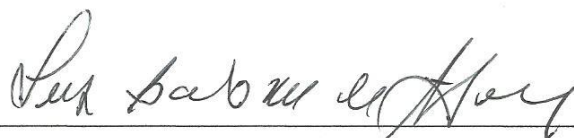
ANÁLISE DA COMUNICAÇÃO DO SINDICATO DOS BANCÁRIOS-CGR

Monografia apresentada ao Curso de Comunicação Social com Habilitação em Jornalismo da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para conclusão de curso.

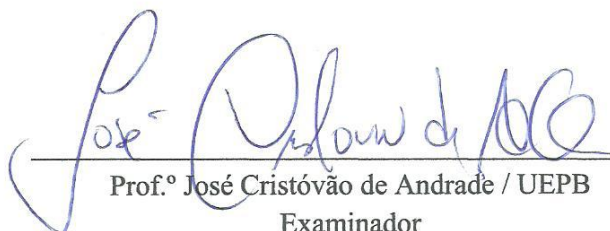
Aprovada em 12/03/2014.



Prof.ª Maria do Socorro Tomaz Palitó Santos / UEPB
Orientadora



Prof.º Luiz Barbosa de Aguiar / UEPB
Examinador



Prof.º José Cristóvão de Andrade / UEPB
Examinador

AGRADECIMENTOS

À professora Prof.^a Maria do Socorro Tomaz Palitó Santos pelas leituras sugeridas ao longo dessa orientação e pela dedicação.

Aos professores do Curso de Comunicação Social da UEPB. Ao Prof.^o José Cristóvão de Andrade, que contribuiu para que eu pudesse vivenciar e conhecer mais sobre o sindicalismo.

Aos colegas de classe pelos momentos de amizade e apoio.

RESUMO

A comunicação é considerada, na atualidade, ferramenta estratégica em empresas e instituições, sendo indispensável na relação com os seus diversos públicos. Através do uso adequado e da gestão eficiente das mensagens contidas nos diversos meios de comunicação é possível motivar e integrar o público interno. Esta monografia é um estudo sobre os meios de comunicação utilizados pelo Sindicato dos Bancários de Campina Grande para se comunicar com os seus associados, que trabalham nas diversas agências bancárias em Campina Grande e região. A metodologia utilizada foi o estudo de caso e a pesquisa realizada foi exploratória e bibliográfica. Os resultados obtidos indicam que o Sindicato utiliza de forma eficaz tanto meios tradicionais de comunicação como o jornal, como novas ferramentas desenvolvidas com o advento das novas tecnologias da informação como o site, as redes sociais e o envio de mensagens via SMS.

PALAVRAS-CHAVE: Sindicato. Imprensa Sindical. Comunicação Organizacional.

RESUMEN

La comunicación es considerada, en la actualidad, herramienta estratégica para las empresas e instituciones, siendo esencial en la relación con sus diversos grupos de interés. A través del uso apropiado y el manejo eficiente de los mensajes contenidos en los distintos medios de comunicación pueden motivar e integrar a los empleados. Esta monografía es un estudio de los medios utilizados por el Sindicato de los empleados de los Banco de Campina Grande para comunicarse con sus asociados, que trabajan en diferentes sucursales bancarias en Campina Grande y la región. La metodología empleada fue el estudio de caso y la investigación fue exploratoria y bibliográfico. Los resultados indican que el sindicato utiliza eficazmente tanto los medios tradicionales como el periódico como nuevas herramientas desarrolladas con el advenimiento de las nuevas tecnologías de la información como la página web, las redes sociales y la mensajería a través de SMS.

PALABRAS CLAVE: Sindicato. Prensa Sindical. Comunicación Organizacional

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO	9
1.1 Objetivos	10
1.2 Justificativa.....	11
1.3 Metodologia.....	11
2 – REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 Sindicalismo: Definição e História	12
2.1.1 O surgimento do sindicalismo no Brasil	14
2.1.2 Os sindicatos e a ditadura militar	18
2.1.3 O surgimento da Força Sindical	21
2.1.4 Sindicalismo classista.....	24
2.1.5 A origem e trajetória do sindicato dos metalúrgicos de São Paulo.....	25
2.2 A Imprensa Sindical	28
2.2.1 O fazer jornalístico dentro dos sindicatos	31
2.2.2 O jornalismo sindical e suas perspectivas de interatividade	33
2.3 Breves conceitos de comunicação organizacional	37
2.3.1 A Comunicação como um instrumento eficaz.....	41
2.3.2 A importância da Comunicação Interna.....	44
2.3.3 A notícia na Comunicação Organizacional.....	46
3 – OBJETO DE ESTUDO	50
3.1 Sindicato dos Bancários de Campina Grande e Região	50
3.1.1 Perfil do Público alvo: o trabalhador bancário.....	52
3.1.2 Meios de Comunicação utilizados pelo sindicato.....	54
4 – ANÁLISE DA COMUNICAÇÃO DO SINDICATO	55
4.1 Descrição dos canais de comunicação	55
4.1.1 YouTube	56
4.1.2 Informativo	57
4.1.3 Mensagem SMS	58
4.1.2 Site	59
4.1.2.1 Navegabilidade.....	61
4.1.2.2 Usabilidade.....	62
4.1.2.3 Cores e layout	63
4.1.2.4 Figuras, fotografias e animações.....	64
4.1.2.5 Elementos multimídia.....	64
4.1.2.6 Conteúdo jornalístico.....	65
4.1.2.7 Interatividade.....	67
4.1.3 As redes sociais	68
4.1.3.1 Facebook.....	68
4.1.3.2 Twitter.....	73
4.1.4 Análise dos fluxos de comunicação	73
5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
REFERÊNCIA	81
APÊNDICE.....	83
A – REGIMENTO DO SINDICATO.....	83

1 – INTRODUÇÃO

A comunicação institucional ou organizacional tem se tornado cada dia mais importante e adquirindo um papel decisivo na relação entre empresas e colaboradores, pois atua como mediadora entre os dois segmentos. A comunicação é considerada uma ferramenta estratégica utilizada não apenas por empresas privadas, mas presente também em instituições públicas, organizações não governamentais e órgãos de classe como sindicatos. Entretanto, a comunicação organizacional é considerada uma área de pouca visibilidade nas universidades, onde a própria academia não dá tanta notoriedade à temática, sendo pouco estudada nas salas de aula dos cursos superiores.

Esta monografia analisa a comunicação existente entre o Sindicato dos Bancários de Campina Grande e seus sindicalizados, a partir da descrição e estudo dos meios de comunicação utilizados pelo mesmo.

Para realização da pesquisa, o nosso objeto de estudo é o Sindicato dos Bancários de Campina Grande, entidade classista, autônoma e democrática, constituída para fins de defesa e representação legal da categoria profissional dos empregados em estabelecimentos bancários, na base territorial de Campina Grande, Arara, Areia, Aroeiras, Boqueirão, Cabaceiras, Cuité, Esperança, Fagundes, Ingá, Juazeirinho, Lagoa Seca, Pocinhos, Queimadas, Remígio, Soledade, Taperoá e Umbuzeiro, todos no Estado da Paraíba.

Na Comunicação organizacional existe uma área que trata da chamada comunicação interna voltada para o público que atua cotidianamente na instituição como funcionários, empregados e aposentados. São estes públicos que a organização ou instituição deve manter informada para conseguir um clima organizacional harmônico e atingir seus objetivos enquanto instituição. Torquato identifica a comunicação organizacional em duas importantes categorias:

- a) A primeira é integrada pelas comunicações que se processam no interior do sistema organizacional. São as comunicações elaboradas para o construto da consciência coletiva, no sentido etimológico do termo, que servem para: edificar as decisões do ambiente interno, e que se destinam aos que trabalham na organização.
- b) A segunda categoria diz respeito às comunicações externas, recebidas ou enviadas pelo sistema organizacional para o mercado, fornecedores, consumidores, poderes políticos. Essas duas categorias dão organicidade, consistência e promovem a expansão da organização, permitindo-lhe conhecer o ambiente interno, o ambiente externo onde atua e o mercado onde deve competir. (REGO, 1986, p. 43 - 44)

O público a que a pesquisa se refere, é formado pelos servidores bancários sindicalizados, público aqui vão ser as pessoas que compartilham de interesses comuns e que

tem características comuns também. São pessoas que, diferentemente do público em geral, a chamada massa, tem necessidades específicas a serem atendidas, de acordo com REGO:

Uma organização tem três grandes sistemas de comunicação que ela cria e mantém e que é responsável pelo envio e recebimento de mensagens. “1) o sistema sociopolítico, onde se inserem os valores globais e as políticas do meio ambiente; 2) o sistema econômico-industrial, onde se inserem os padrões da competição, as leis de mercado, a oferta e a procura; e 3) o sistema inerente ao microclima interno das organizações, onde estão estabelecidas as normas e políticas necessárias às operações empresariais”. (REGO, 1986, p. 11)

Todos esses sistemas descritos pelo autor devem atender as expectativas desse público-alvo, os sindicalizados, gerando as condições para o aperfeiçoamento organizacional. “A comunicação procurará ajustar seu discurso, estudando as habilidades e disposições das fontes e receptores, a natureza técnica dos canais, a complexidade e/ou simplicidade dos conteúdos, a oportunidade e regularidade dos fluxos, o tamanho dos grupos.” (REGO, 1986, p. 12). O conhecimento desse público-alvo implica, como explica o autor, em ter conhecimento sobre o que esse público-alvo espera que seja informado, e a forma como ele deve ser informado, gerando uma comunicação eficiente.

Para alcançar os objetivos propostos adotamos como procedimento metodológico, a pesquisa exploratória e bibliográfica. A monografia está estruturada em cinco capítulos. No primeiro capítulo abordamos os procedimentos metodológicos e a justificativa para escolha do tema objeto de estudo. No segundo capítulo, chamado de referencial teórico, enfatizamos os conceitos de sindicalismo, imprensa sindical e comunicação organizacional. Ainda neste capítulo, fizemos uma breve reconstituição do surgimento do sindicalismo no Brasil e no mundo. No terceiro capítulo, abordamos o objeto de estudo e no capítulo quatro foram descritos e analisados os meios de comunicação utilizados pelo sindicato dos Bancários, onde foi analisado com detalhe o principal meio de comunicação da entidade, o site, onde destacamos o layout, cor, fotografia, interatividade, multimídia, conteúdo jornalístico e usabilidade.

1.1 OBJETIVOS

Geral: Identificar os meios de comunicação utilizados pelo Sindicato dos Bancários de Campina Grande e Região para se comunicar com os associados.

Específicos:

1. Analisar os principais meios de comunicação utilizados pelo Sindicato dos Bancários para se comunicar com os associados;
2. Verificar quais são as características do público-alvo do Sindicato dos Bancários;
3. Identificar o fluxo de informação do Sindicato para os associados.

1.2 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema de estudo despertou o meu interesse ao cursar no quarto período a disciplina de comunicação organizacional. Logo em seguida, tive a oportunidade de ter uma experiência profissional, onde pude assessorar um sindicato na produção e edição de informativos e conteúdos para o site do órgão de classe. Após concluir a graduação tenho interesse em me especializar e atuar profissionalmente na área.

O chamado jornalismo sindical praticamente não existe no Brasil. Na academia esse tema praticamente não é discutido. Vale salientar que os sindicatos existem, no Brasil, desde sempre e que praticamente todas as profissões possuem um sindicato responsável pela categoria.

1.3 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de caso, que segundo Gil (2002, p.54) “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou pouco objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”. Do ponto de vista de seus objetivos é uma pesquisa exploratória, pois tenta responder os objetivos proposto sem que haja interferência prévia nem manipulação dos dados obtidos junto ao objeto pesquisado.

Quanto aos procedimentos técnicos é uma pesquisa bibliográfica, pois parte de material já publicado, principalmente livros e artigos científicos, que foram utilizados para a composição do referencial teórico.

Por ser um estudo de caso procuramos compreender, descrever e explorar como o sindicato dos bancários utiliza em sua comunicação com o seu público alvo os diversos meios de comunicação. A cerca do estudo de caso Ponte (2006) afirma que:

“É uma investigação que se assume como particularística, isto é, que se debruça deliberadamente sobre uma situação específica que se supõe ser única ou especial, pelo menos em certos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico e desse modo, contribuir para a compreensão global de um certo fenômeno de interesse.” (PONTE, 2006, p.2)

2 – REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Sindicalismo: Definição e História

O papel do sindicato é representar o trabalhador, em geral, e lutar pelos seus direitos para que ele possua condições humanas de trabalho. É o instrumento de defesa para que não seja explorado pelo seu patrão. O seu surgimento acontece após a criação da industrialização no mundo, a partir do momento em que o trabalhador sai de suas oficinas onde fazia a sua manufatura com seus próprios instrumentos de produção, e vai para um determinado lugar para produzir bens industrializados utilizando instrumentos de outrem, a força de trabalho passa a ser mercadoria e o operário perde o domínio da sua produção e dos instrumentos e ferramentas utilizadas no trabalho, que passa a ser de outra pessoa o patrão, ou seja, surge a classe patronal.

A definição de Sindicato é segundo Sérgio Pinto Martins (2002):

“A palavra *sindicato* vem do francês *syndicat*. Sua origem está na palavra *sindico*, que era encontrada no Direito Romano para indicar as pessoas que eram encarregadas de representar uma coletividade, e no Direito Grego (*sundiké*). A Lei de Chapelliei, de julho de 1791, utilizava o nome de *síndico*, derivando daí a palavra *sindicato*, com o objetivo de se referir aos trabalhadores e associações clandestinas que foram organizadas após a Revolução Francesa de 1789. Outras denominações são empregadas, como *union* ou *trade union*, em inglês; *Gwerkschaft* (*arbeitervereine*), em alemão; *sindicato*, em italiano; Também são usadas as denominações “associações” e “grêmios”, esta última em países de língua espanhola, como na Argentina. Verifica-se na Europa, a partir de 1830, o uso da palavra *sindicato* referente à classe de trabalhadores ou a trabalhadores de diversos ofícios ou ocupações, tendo surgido a denominação *sindicato operário* que era uma associação de trabalhadores do mesmo ofício”. (MARTINS, 2002, p. 644-645)

Para ROSSI e GERAB (2009) os sindicatos são:

Os sindicatos são organismos sociais, que se destinam à defesa dos interesses econômicos e sociais dos componentes das suas respectivas categorias profissionais, individual ou coletivamente. Esses interesses são os voltados para as melhorias salariais, das condições de trabalho e das condições de vida, em geral. Justamente por tratar de questões comuns às trabalhadoras e aos trabalhadores de sua base social, esses organismos unificam todos e todas que os integram, sem distinção de sexo, raça, credo religioso, orientação sexual ou opção política. (ROSSI, 2009, p. 13)

O surgimento dos sindicatos está diretamente associado ao surgimento das cidades e do comércio, que acabou aumentando a demanda dos bens produzidos, com isso o trabalho nas indústrias passou a ser dividido em um número maior de trabalhadores, a invenção de máquinas movidas à vapor e máquinas movidas à água foram criadas para ajudar essa grande

demanda. “A importância da invenção fora tão grande que, em 1780 os ingleses já tinham em uso 30 máquinas nas minas de carvão, 22 nas minas de cobre, 28 em fundições, 17 em cervejarias e 8 em usinas de algodão.” (ROSSI, 2009, p. 17). Porém, a mão de obra era parte indispensável para que as indústrias pudessem operar as suas máquinas e aumentar cada vez mais a produção.

A produção em larga escala amplia o campo dos mercadores nacionais e internacionais, que aumentam suas demandas. O aumento da demanda leva os donos das fábricas a pensar e a exigir mais produção dos seus trabalhadores. Assim é que as jornadas de trabalho variam entre 14 e até 18 horas diárias. Mas as condições para suprir a demanda de mão de obra também estavam em andamento. A fama das unidades industriais se espalha e provoca um grande êxodo de trabalhadores do campo e até de outros países em busca de emprego. Diversos fatores somam-se para impulsionar esses êxodo. (ROSSI, 2009, p. 17)

Muitos imigrantes foram atraídos para as fábricas da Inglaterra, isso significava mais mão de obra para a produção inglesa, por causa disso a entrada de pessoas de outros países foi facilitada, a mão de obra acabava sobrando nas fábricas, os salários eram baixos, as mulheres e crianças eram extremamente exploradas, com duras jornadas de trabalho e sem qualquer tipo de segurança dentro das fábricas. O sistema passou a ser de exploração total ocasionando a morte de muitos trabalhadores na época.

Insatisfeitos com as condições de trabalho, os que não aceitavam as explorações se revoltavam quebrando as máquinas e parando de trabalhar, começavam a surgir as pequenas lutas organizadas. A classe burguesa acabava demitindo os revoltosos e toda a família. Na Inglaterra, como também em outros países europeus, os movimentos insurgentes começam a ganhar notoriedade, em países como Alemanha, Áustria, França, Reinos Italianos.

Das pequenas lutas organizadas começam a surgir mais acontecimentos com a Comuna de Paris em 1871 e mais tarde a Revolução Russa de 1917. A Comuna de Paris foi uma evolução contra a exploração dos trabalhadores e alto custo de vida e a Revolução Russa foi uma greve geral contra a carestia, o 1º de Maio, essa data lembra o enforcamento de quatro operários nos Estados Unidos que lutaram pela redução das 18 horas diárias de trabalho. Nesse dia, atualmente, são marcadas greves em todos estados norte-americanos, no Brasil é comemorado o feriado do Dias dos Trabalhadores. Todos esses acontecimentos marcaram a luta dos trabalhadores contra a exploração patronal. Todas essas primeiras manifestações foram os primeiros passos para o surgimento dos sindicatos:

Tudo isso põe na ordem do dia novos avanços da organização dos trabalhadores. Das pequenas organizações interfábricas dando origem, ao longo do tempo, ao surgimento do

sindicato, que coordena e comanda as organizações fabris em sua luta contra a exploração patronal. Esse processo ganha corpo, em pleno século 19. (ROSSI, 2009, p. 20)

2.1.1 O surgimento do sindicalismo no Brasil

A industrialização no Brasil foi um processo tardio, devido ao atraso econômico em relação aos países europeus, por causa da escravidão que ainda existia no país, a industrialização chegou ao continente quase cem anos depois de seu desenvolvimento nos países do norte europeu. Mas, o fim da escravidão foi o fator que mais contribuiu para o desenvolvimento das indústrias no Brasil, pois a mão de obra escrava não era vendida, já que os negros não estavam habituados a trabalhar em fábricas e sim em serviços domésticos e de plantação, isso representava um problema para os donos de fábricas que viam se instalar no Brasil. A mão de obra escrava não tinha valor nem para a classe patronal nem para os comerciantes da época, eles eram usados somente em trabalhos pesados.

Os fazendeiros possuíam dinheiro, mas não podiam mais comprar escravos, devido ao fim da escravidão e do tráfico negreiro, então começaram a investir na compra de maquinário daí surgiram as fábricas de tecido e os alimentos industrializados. Porém, a concentração desses recursos ficaram concentrados somente na região sudeste do país ocasionando uma grande imigração de escravos vindos das fazendas do interior para a região sudeste, não só os ex-escravos, mas também europeus e asiáticos que vinham em direção ao Brasil em busca de melhores condições de trabalho, já que na Europa a exploração patronal era muito grande e a crise de desemprego, por causa da mão de obra excedente.

A partir dessas transformações, o Brasil passou a compor a ordem dos países capitalistas industrializados atraindo empresas internacionais e as transnacionais que viram uma boa fonte de renda com mão de obra barata. Como a experiência de trabalho na produção industrial dos brasileiros eram quase nenhuma, foi criado um programa de imigração envolvendo operários italianos, espanhóis, alemães e eslavos, que tinham mais experiência com trabalho nas fábricas e viviam a crise de desemprego nos seus países de origem. Mas, eles traziam também os conceitos de lutas operárias fundamentais para o futuro desenvolvimento do sindicalismo no Brasil, como relata ROSSI E GERAB (2009) nesse trecho:

Portanto, as marcas do sindicalismo brasileiro, no fim do século 19 e nas primeiras décadas do século 20, são das origens socialistas e anarquistas dos imigrantes europeus, Esses trabalhadores e militantes sindicais, apesar das suas divergências, tinham em comum a luta pela primazia do trabalho sobre o capital, ou seja, a primazia do ser humano sobre o lucro. (ROSSI, 2009, p. 24)

“No entanto, é a partir de 1880 que começam a surgir e a proliferar as greves nas fábricas das primeiras cidades operárias brasileiras: São Paulo, Rio de Janeiro e Recife”. **(ROSSI, 2009, p. 25)** Esses centros eram os mais “industrializados” do país devido a concentração das fábricas que acabavam atraindo um grande número de imigrantes que traziam consigo as experiências das lutas operárias vividas nos países Europeus. Em 1905 é criada a FOSP (Federação Operária de São Paulo), e em 1906 é realizado no Rio de Janeiro, o primeiro Congresso Operário Brasileiro, que definiu as primeiras lutas dos trabalhadores por condições melhores nas indústrias. Em 1913 ocorre o segundo Congresso Operário Brasileiro, mas em 1917 ocorre a grande greve, em São Paulo, liderada pelo Comitê de Defesa Proletária.

Enquanto acontecia a Primeira Grande Guerra Mundial (1914-1918) nos países Europeus, a Revolução Russa ou Greve de 1917 estava acontecendo por causa da grande carestia nas cidades, os operários que, além da exploração de trabalho, recebiam muito pouco e não tinham condições de segurança e ainda tinham que viver, na época, da alta dos preços. Mas, foi a Revolução de Outubro de 1917, que estruturou a URSS, que trouxe profundas mudanças na história do país e de seus países periféricos. No Brasil essa Revolução ocasionou a consolidação e o alinhamento do país aos EUA.

O ano de 1917 foi, sem dúvida, de intensa agitação, não apenas em São Paulo onde os comícios e passeata juntaram em torno de 80 mil pessoas. O Rio de Janeiro e O Recife tiveram inúmeros movimentos grevistas, a tal ponto que levou o governo a decretar estado de sítio no Rio de Janeiro, proibindo as greves e fechando sindicatos. As greves de São Paulo têm um final vitorioso, conquistando aumento salarial de 20%, a não dispensa de operários, enquanto o governador e o prefeito da cidade se comprometem a fiscalizar as condições de trabalho das mulheres e menores, a combater os aumentos de preços dos gêneros alimentícios e a liberar o operários presos. **(ROSSI, 2009, p. 28)**

As mortes de operários aumentava cada vez mais, a violência governamental e patronal também e as organizações operárias eram cada vez mais reprimidas e destruídas. Para garantir os direitos dos trabalhadores, a um trabalho digno e seguro, foram criadas as primeiras leis trabalhistas, isso aconteceu na chamada política do café-com-leite, nos governos dos presidentes Epitácio Pessoa (1919-1922) e Arthur Bernardes (1922-1926). Foram essas de acordo com ROSSI E GERAB (2009):

- 1919: é aprovada na Câmara Federal a lei sobre acidentes de trabalho;
- 1923: foi construído o Conselho Nacional do Trabalho, que tinha como função elaborar projetos de leis sobre o trabalho;
- 1925: surge a lei que concede 15 dias de férias anuais;
- 1926: a primeira lei que regulamentava o trabalho do menor. **(ROSSI, 2009, p. 29)**

Outro acontecimento importante foi a criação do Partido Comunista Brasileiro (PCB), em 1922, e tinha como objetivo reunir a maior classe operária do país. O PCB era formado por: anarquistas, católicos, socialistas e comunistas. Porém, as maiores transformações nas vidas dos trabalhadores ainda estava por vir, foi na Era Vargas que a maior parte das leis trabalhistas foram criadas e as greves foram mais reprimidas.

A era Vargas representou uma época de grandes mudanças para os trabalhadores brasileiros, como a criação do Ministério do Trabalho, logo no começo de seu primeiro governo, na verdade ele servia para controlar os trabalhadores. Também editou o decreto nº 19.770 na qual o Estado tinha total controle sobre os sindicatos, isso tudo servia para controlar os trabalhadores através dos seus sindicatos, aqueles que não aceitavam a intervenção do Estado não era considerado sindicato oficial, era chamado de sindicato livre, com isso muitos direitos como de férias eram concedidos aos trabalhadores de sindicato oficial, mas não era dada aos do sindicato livre para enfraquecer ainda mais aqueles que não aceitavam a intervenção do Estado.

Vargas ao elaborar uma nova Constituição, em 1934, coloca os direitos dos trabalhadores (oito horas, prevenção de acidentes de trabalho, previdência social, férias, a instituição do salário mínimo). A Constituição consagrava o sindicato como “órgão de colaboração de classes”, ou seja, tirava toda a sua autonomia. Vendo tudo isso acontecer os sindicalistas começam a tomar certas atitudes como relata esse trecho:

Apesar das proibições, os comunistas criam a Confederação Sindical Unitária Brasileira, durante a realização de um congresso, no dia 1º de maio de 1935. Foi nesse ano que ocorreu a tentativa insurrecional liderada pela Aliança Nacional Libertadora sob comando dos comunistas, que se opunham aos métodos autoritários de Vargas. Sem conseguir a mobilização popular, o levante foi dominado. Foi o pretexto para o governo desencadear uma grande repressão. Decretando estado de sítio, sindicatos são fechados – assim como a CSUB, recém-criada – e as prisões ficam lotadas de comunistas e anarquistas. **(ROSSI, 2009, p. 35)**

Com essas mudanças, Vargas conseguiu marginalizar a classe trabalhista e seus sindicatos no País, durante o Estado Novo, ocorreram novas mudanças na estrutura sindical brasileira. Foi criada a Constituição de 1937, nela a luta de classes era substituída pela colaboração de classes, o imposto sindical passava a ser cobrado aos trabalhadores, surgia o sindicalismo fascista:

É esse assistencialismo que vai gerar a dominação ideológica e financeira dos sindicatos. Com muito dinheiro, os sindicatos não necessitam de muitos associados para viver. Ao contrário, quanto menor seu quadro “social”, menor seu gasto e mais dinheiro para elevar o padrão de vida de seus diretores: cria-se o pelego oficial. Temos assim, uma outra

característica do sindicalismo fascista: a exclusão do trabalhador na organização e nas reais decisões do seu sindicato. **(ROSSI, 2009, p. 37)**

Em 1940, foi aplicada a lei do salário mínimo, três anos depois Vargas promulgava a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que unificava todas as leis trabalhistas e a submissão dos sindicatos brasileiros aos interesses do Estado, foram suas últimas ações antes do fim da ditadura varguista. O partido comunista chegava ao fim, mas dava origem a outros partidos que iriam disputar as próximas eleições: UDN (União Democrática Nacional), PTB (Partido Trabalhista Brasileiro) e PSD (Partido Social Democrático).

Durante o segundo mandato de Vargas, em 1950, chamada política populista, era posta em prática com o aumento do salário mínimo em 100%, porém os movimentos sindicais foram duramente reprimidos na época e os filiados do Partido Comunista Brasileiro eram presos e exilados. Mas, os trabalhadores reagiram a todas essas medidas contra o movimento sindical e organizam a greve dos têxteis, como mostra o trecho:

Durante a greve dos têxteis em 1953 – que se expande para outras categorias profissionais – é criado um comando que se transforma na CIS (Comissão Intersindical), formada por dirigentes sindicais em sua maioria comunistas. Sua linha política, que vigorará até o Golpe Militar de 1964, estabelece que “é necessária a aprovação dos diretórios dos sindicatos oficiais para a realização de qualquer manifestação dos trabalhadores”. Em outras palavras: as direções que deveriam representar os interesses dos trabalhadores passam a controlar seus movimentos. **(ROSSI, 2009, p. 42)**

A CIS mais tarde evolui para o PUI (Pacto de Unidade Intersindical) que passava a abranger sindicatos e federações no âmbito estadual. Após a morte de Getúlio Vargas as lutas pelas Reformas de Base passavam a ser o carro chefe dos sindicatos, depois do surgimento da PUI, em São Paulo, o CPOS (Comissão Permanente das Organizações Sindicais) era criada no Rio de Janeiro, e os trabalhadores rurais passavam a ser representados:

Entre 1950 e 1964, o movimento operário se expande, as lutas no campo se desenvolvem com as Ligas Camponesas e com a sindicalização dos trabalhadores rurais. Crescem os apelos populares por reformas de base no país, que têm na luta pela reforma agrária seu “carro chefe”. **(ROSSI, 2009, p. 43)**

Em 1961, ocorria mais uma vitória dos trabalhadores, a conquista do 13º salário, a partir de uma greve geral, na qual PCB e PTB se uniram para controlar a CNTI (Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria). Com a adesão dos trabalhadores rurais aos sindicatos a reforma agrária passava a compor as reivindicações dos trabalhadores:

Em 1962, realiza-se o Congresso Nacional dos Sindicatos, onde se cria o Comando Geral dos Trabalhadores, composto pelo PUA, CPOS, CNTI, CNTT (transporte), CNTB

(bancário), e depois a Contag (trabalhadores agrícolas). Seu caráter é, marcadamente, político e suas principais bandeiras são:

- democratização do poder;
- restrições e controle do capital estrangeiro;
- maior presença do Estado na economia;
- reforma agrária.

2.1.2 Os sindicatos e a ditadura militar

As reformas de base representava grande parte dos interesses das elites que se viram ameaçadas, esses capitalistas se viram sem saída quando perceberam que a população estava participando cada vez mais das reformas propostas, ou seja, o capitalismo multinacional estava sendo ameaçado, principalmente o dos EUA. A partir disso a CIA, pertencente aos norte-americanos, desenvolveu uma política de apoio aos “pelegos” mais reacionários agrupados no MSD (Movimento Sindical Democrático). Por meio do Iadesil (Instituto Americano para o Desenvolvimento do Sindicalismo Livre) para intervir nos sindicatos brasileiros. Os “pelegos” eram os dirigentes que foram postos no poder pelo regime militar, e estavam ali para obedecer às ordens do regime e não as necessidades dos trabalhadores, favorecendo a exploração capitalista. “Pelego” significa a pele com a lâ do carneiro que se coloca sobre a cela para que o cavalgar não machuque os quadris do cavalo, mas não elimina o peso sobre o cavalo.

O Ibade (Instituto Brasileiro de Ação Democrática) é o instrumento que iria servir para dar o golpe militar no Brasil, junto com o ICT (Instituto Cultural de Trabalho) que treinou cerca de 30 mil ativistas sindicais brasileiros que seriam os futuros interventores nos sindicatos após o golpe militar. Os sindicatos não tiveram tempo para reagir contra o golpe, devido aos sindicatos não serem bem organizados e sem grande experiência em ditaduras, como diz o trecho:

O sindicalismo devido a sua ambiguidade política, sem raízes profundas nas fábricas, não teve forças sequer para realizar uma greve de resistência. Centenas de sindicatos foram fechados, submetidos à intervenção e inúmeros de seus dirigentes presos ou foragidos. Milhares de delegados sindicais foram perseguidos com prisões, perda de emprego ou obrigados à vida de clandestinidade. Quantos foram assassinados, falta ainda conferir. **(ROSSI, 2009, p. 45)**

Com a ditadura o sindicalismo populista de Vargas desaparece e surge o sindicalismo assistencialista que é totalmente submisso ao Estado e colaborador das classes, as principais mudanças foram:

Os primeiros novos dirigentes sindicais são impostos pelo governo militar, como interventores, portanto, com o objetivo de aplicar a nova política governamental; Depois seriam permitidas eleições, porém, os candidatos deveriam passar pelo crivo do Ministério do Trabalho; A Lei nº 4330 reforça as proibições às greves; Cria-se o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Trabalho Serviço), com o objetivo de acabar com a estabilidade após 10 anos de serviço e acumular dinheiro das indenizações nas mãos do Estado; Os reajustes salariais serão concedidos pelos cálculos arrochados do custo de vida, na política econômica de Roberto Campos; O assistencialismo é acentuado com a criação de ambulatórios médicos nos sindicatos, “cooperativas” de consumo para os sindicalizados, com a doação de terrenos para a construção de colônias de férias (em São Paulo, na cidade Ocian), além de cooperativas para a aquisição de casa própria, financiadas pelo BNH; As “assembleias” estavam povoadas de agentes policiais à paisana, porém armados. Os contestadores dessa política alienante eram entregues à repressão. Prisão, torturas e mortes foram uma tônica da ditadura militar; A Lei nº 4725 permite ao governo lançar os famosos decretos de arrocho salarial bancados pelo peleguismo. **(ROSSI, 2009, p. 46)**

Os trabalhadores, assistindo a tudo isso, perceberam que a ditadura viera para ficar e era um movimento vitorioso, os sindicatos não tinham força para combater aquela repressão que aumentava a cada dia. Mas, a oposição dos operários de São Paulo passava a ganhar mais força contra a ditadura e pregavam a luta para fortalecer a esquerda brasileira, no trecho:

A Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo, ao mencionar a radicalização das organizações de esquerda e dos movimentos dos trabalhadores, escrevia o seguinte, em 1970: “A influência das revoluções e movimentos políticos em várias partes do mundo influenciava a esquerda brasileira; animando-a na luta contra a ditadura militar. Multiplicavam-se os grupos políticos clandestinos. Alguns desses agrupamentos pregam a derrubada do militarismo pela via armada: ALN, VPR, VAR-Palmares, Molipo, PCBR, Colina etc”. **(ROSSI, 2009, p. 52)**

Diante desses atos contra o regime, os integrantes do Movimento Operário Paulista, passaram a ser vistos como ousados ao proporem uma reação contra a ditadura. Então, é decretado o Ato Institucional nº 5 (AI-5) que suspendia todos os direitos de reação dos cidadãos ao regime imposto, com ele casas eram invadidas, pessoas exiladas, torturadas e presas por suspeitas nem sempre verdadeiras. O poder dos militares sobre os trabalhadores e sindicatos era intensificado cada vez mais. A luta contra a ditadura também aumentava. A insatisfação do povo brasileiro era visível, o combate a ditadura passava a ser de todos os setores da sociedade: movimento estudantil, OAB, ABI, igrejas, classe operária, trabalhadores rurais, intelectualidade. Portanto, o reinício dos movimentos grevistas em 1978 e 1979, quebrava 10 anos de jejum. Então, o movimento social e as organizações de esquerda se encontram novamente, assim, os movimentos contra o regime passavam a se organizar:

Em 1978, ganham força as lutas operárias a partir das fábricas, fruto da acumulação de tantos anos de repressão e de resistência dos trabalhadores. Já, em 1977, São Bernardo inicia a luta pela reposição de 34,1%, resultado da falsificação de taxas de inflação pelo então ministro Delfim Netto, que foi revelada pelo Banco Mundial; Com a eleição de Lula para a presidência do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo/SP em 1978, aquecem-se as baterias grevistas, a partir da indústria de caminhões Scania. A onda se expande pelas demais empresas da região e se alastram por São Paulo, num fato jamais imaginado. São greves, que brotam de dentro das fábricas, sem controle do peleguismo paulistano. Atingem cerca de 300 indústrias. Em novembro de 1978, depois de longos anos de jejum, estoura a primeira greve da categoria metalúrgica de São Paulo. 30 mil operários ocupam a rua do Carmo exigindo a continuidade da paralisação. O pelego Joaquinzão, numa jogada suja, trai a categoria e consegue pôr fim à luta; 1979 é ano da grande greve do ABC, com a realização diária de assembleias, das quais participavam mais de 100 mil trabalhadores; E novembro do mesmo ano, houve outra grande greve dos metalúrgicos de São Paulo, quando a polícia assassina Santo Dias da Silva, militante da oposição sindical. Nessa greve dezenas de comissões de fábricas são conquistadas, inaugurando um novo ciclo na organização dos trabalhadores, que ganha espaços em centenas de sindicatos por todo o país; Ainda em 1979, formam-se dois grandes blocos do sindicalismo em São Paulo. De um lado, o bloco da Unidade Sindical (conhecido como reformista) e, do outro, o bloco dos Autênticos. O primeiro é composto pelo PCB, MR8 e o PC do B, aliados aos pelegos. Os autênticos rejeitam os pactos propostos pelos reformistas porque não acreditam na burguesia, sustentando, assim, a tradição do sindicalismo classista; Em 1980, ocorreu uma nova greve no ABC com duração de 41 dias. O governo responde com repressão, prisão e cassações. Nada impede a continuação do movimento que tem raízes fincadas nas fábricas. As assembleias se dão nas portas das fábricas e nas igrejas da região, comandadas pelas lideranças de base. Esse movimento grevista foi marcado pelo maior gesto de solidariedade no movimento sindical brasileiro: a população da periferia de São Paulo e de outras cidades da grande São Paulo, por meio das Comunidades Eclesiais de Base, outros movimentos populares e de agrupamento de esquerda, desenvolve uma grande campanha de arrecadação de gêneros alimentícios, que serão distribuídos entre os trabalhadores em greve. De várias cidades chegam também caminhões com alimentos. (ROSSI, 2009, p. 54)

Depois de tantas greves, principalmente no período do regime militar, os trabalhadores se viram com a necessidade de criar uma central sindical que agrupasse todos os sindicalistas do Brasil. Em 1981, o primeiro Conclat (Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras) era realizado na cidade de Praia Grande, em São Paulo, a partir desse encontro foi realizado o segundo Conclat, em 1982, no qual é fundada a Central Única dos Trabalhadores (CUT). Em 1983, foi criada a CGT (Confederação

Nacional das Classes Trabalhadoras), no ano seguinte, a CUT realizava seu primeiro congresso e firmava as seguintes conclusões:

1. Luta sem tréguas com a classe patronal, até o fim de toda exploração de classe;
 2. Sindicalismo livre e desatrelado do governo;
 3. Luta contra toda legislação fascista do sindicalismo brasileiro;
 4. Pela eliminação total do título V da CLT, especificamente pela eliminação do Imposto Sindical;
 5. A favor da ratificação da Convenção 87 da OIT (item da convenção da Organização internacional do Trabalho da ONU, que propugna autonomia e liberdade sindicais).
- (ROSSI, 2009, p. 57)

Em 1987, era criada, pelo Conclat, a CGT (Central Geral dos Trabalhadores) que era composta pelos antigos pelegos e defendia os interesses da burguesia. A CUT conseguia ganhar força no cenário brasileiro, mas por outro lado, a CGT não mostrava nenhuma força para enfrentar a Central Única dos Trabalhadores. Em 1990, após a eleição de Collor, era fundada a Força Sindical, com um sindicalismo de resultados e de apoio ao governo, ela se fincava no sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, no qual conseguiu enfrentar a CUT.

2.1.3 O surgimento da Força Sindical

Surgiu em Março de 1991, com o objetivo de combater a CUT e se opondo a CGT, tinha como principais ideais a adoção da política neoliberal no Brasil, e tinha como projeto, de acordo com Patrícia Vieira Trópia (2009):

O projeto da Força Sindical era, originalmente, muito ambicioso: pretendia-se tornar a principal central sindical do país, disputar a hegemonia do sindicalismo com a CUT, derrotar as iniciativas progressistas e populares, bloquear a luta de resistência do movimento sindical ao modelo neoliberal e mudar as relações de trabalho e a “mentalidade” do trabalhador. Para alcanças esses objetivos, a Central defendia a modernização da economia e das relações de trabalho, a parceria entre capital e o trabalho e o combate ao “sindicalismo de confronto”. (TRÓPIA, 2009, p. 41)

Mas, nem todos esses objetivos conseguiram ser realizados, a CUT, ainda é hoje a maior e mais importante central sindical brasileira, e a CGT durou até 2007. Luiz Antônio de Medeiros foi o primeiro presidente da Força Sindical, ele após ser eleito presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, teve apoio do presidente Sarney para poder implantar esse “sindicalismo de resultados” (um sindicalismo sem confronto, conciliador, de parceria entre capital e trabalho, francamente pró-capitalista e voltado, tão somente, para a

conquista de melhorias econômicas) no país. A Força sindical foi criada no ano de 1991, entre os dias 8 e 10 de março, de acordo com TRÓPIA (2009) “1.793 delegados sindicais, representando 783 sindicatos e federações, estiveram reunidos no Memorial da América Latina, em São Paulo, para aprovar o estatuto e eleger Luiz Antônio de Medeiros o primeiro presidente da central”.

Ainda em TRÓPIA (2009) “Os sindicatos deveriam abandonar a luta político-ideológica contra a exploração do capital e constituírem-se tão somente, como negociadores do valor da mercadoria força de trabalho”. Por que no sindicalismo “moderno” o que interessa é conquistar melhores salários e diminuir a jornada de trabalho, por meio da negociação direta entre patrões e empregados e, portanto, sem interferência do governo, e a autora diz mais:

Um dos pressupostos do “sindicalismo de resultados” é que a atuação dos sindicatos deve crescer na mesma direção e na mesma proporção da economia capitalista. Por isso, a sua perspectiva é a da negociação, da parceria entre capital e trabalho, e não a de confronto. Em outras palavras, a relação entre sindicalismo e capitalismo, resulta em benefício de todos, apenas se ambos forem fortes. Quanto mais forte for o capitalismo, melhores serão as condições para a negociação, diria Medeiros. Neste sentido, Medeiros compreendia que os baixos salários deveriam ser combatidos apenas em determinadas circunstâncias, já que em um cenário de crise econômica, de baixo crescimento, seria “suicídio” fazer greves e pressionar o patronato, sobretudo com uma “legislação inflexível”. Outro pressuposto é que a economia seria governada pela lei da oferta e da procura. Quanto maior o crescimento econômico, maiores seriam, para o capital, os lucros e a produtividade e, para os trabalhadores, os resultados. (TRÓPIA, 2009, p. 49)

Porém, por trás de todo esse discurso do “sindicalismo de resultados”, estava a política de um sindicalismo conservador e totalmente contra a ação dos trabalhadores diante de uma reivindicação para a categoria. Os lucros que supostamente iriam aumentar com o crescimento econômico do país na verdade não iria ser distribuído com os trabalhadores, eles iam ficar nas mãos dos patrões. O neoliberalismo iria na verdade suprimir os direitos dos trabalhadores e com a ajuda da Força Sindical suprimir também a reação dos trabalhadores para lutar em prol de seus direitos, como mostra esse trecho:

Este ativismo no plano reivindicativo não minimiza, contudo, o fato da Central ter uma ação político-ideológica conservadora, ao defender a implantação de uma política neoliberal no país e difundir aspectos da ideologia neoliberal para aos trabalhadores. Em nome da pretensa “modernização econômica”, o neoliberalismo tem restringido e suprimindo direitos dos trabalhadores, agravando o tão precário sistema de proteção social conquistado por eles a partir da década de 1930. A política estatal neoliberal também

contribuiu para concentrar a renda e desnacionalizar a economia, aumentando assim a subordinação dos Estados da periferia às economias centrais do imperialismo. Acentuou a formação de monopólios e a centralização em benefício do grande capital. Ao difundir aspectos da ideologia neoliberal para as classes dominadas, a Força Sindical contribuiu para ocultar a natureza antissocial, monopolista, imperialista, e, portanto, conservadora, da política estatal. É, pois, no mínimo intrigante que uma Central reivindicativa apoie medidas conservadoras. **(TRÓPIA, 2009, p. 58 e 59)**

A Força Sindical era totalmente oposta ao Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), durante o governo FHC, a Força trabalhou para o isolamento do movimento sem-terra, marginalizou e desqualificou o movimento grevista, realizou inúmeras privatizações (Usiminas, Cosipa, Mafersa, CSN), desregulamentação das relações trabalhistas, abertura econômica e redução de gastos sociais com o Estado. Os patrões obrigavam os trabalhadores a entrarem nos clubes de investimento, com ameaça de demissão se não aceitassem isso porque era difundido o “mito do trabalhador investidor” que muito ganharia ao participar da administração acionária das empresas.

Em ROSSI E GERAB (2009) a nova política internacional, característica da Força sindical, era:

Os principais eixos dessa política econômica neoliberal são: a desnacionalização do mercado de consumo, a desregulamentação (fim) dos direitos dos trabalhadores, o rebaixamento salarial, a privatização das empresas públicas, a aceleração do processo de acumulação de capital nas mãos de um número cada vez menor de capitalistas, o crescimento do desemprego estrutural, levando à marginalização do consumo de grandes contingentes de assalariados. **(ROSSI, 2009, p. 60)**

A partir dessas explicações o sindicalismo classista passou a ser atrelado aos partidos políticos, e adequado a cada governo que assume a presidência, as lutas sindicais foram sufocadas e os movimentos grevistas foram reprimidos, todas essas mudanças afetaram profundamente o sindicalismo que fora instituído no Brasil na época da industrialização tardia. Passando pelas conquistas na Era Vargas, e chegando nos anos 1990, com a transformação do sindicalismo e da economia no país, com o neoliberalismo. Todas esses acontecimentos descrevem o surgimento dos sindicatos no Brasil, em resumo ROSSI E GERAB (2009) descrevem os principais pontos das transformações ocorridas nas décadas de 1980 e 1990:

Pode-se dizer que, no Brasil, nas décadas de 1980 e 1990:

O novo sindicalismo rompeu com a estrutura sindical oficial; Os conflitos de interesse dentro do sindicalismo e a ação da burguesia levam à sua divisão política e ideológica; A divisão enfraquece a classe trabalhadora, fortalecendo o empresariado; Embora com muitas vitórias pontuais, o movimento sindical está perdendo a “guerra” estratégica para o capital; A burocratização dos sindicatos se torna um empecilho para as lutas dos trabalhadores; A mudança de rumos dessa luta, depende da capacidade do sindicalismo classista em estabelecer estratégias adequadas ao quadro conjuntural, seja no plano local, seja no plano internacional. (ROSSI, 2009, p. 61)

O governo Lula também não foi diferente dos outros governos, continuou na mesma linha de seu antecessor, FHC. Atacou a aposentadoria dos funcionários públicos e aumentou o tempo de trabalho, aumentou o valor da contribuição compulsória e abriu as portas para a previdência privada no país, etc.

2.1.4 Sindicalismo Classista

Os sindicatos sempre foram organizações importantíssimas para a garantia da democracia. São eles os responsáveis por unir os trabalhadores que possuem problemas em comum e tentar buscar soluções, mas nem sempre as reivindicações dos trabalhadores são respeitadas, principalmente quando elas se chocam com os interesses das classes dominantes, aparecendo vários obstáculos políticos na frente dos trabalhadores que estão ali lutando pelos seus direitos.

O sindicalismo classista ou de classes sempre lutou para manter a independência de classes dos trabalhadores não aceitando a proposta de conciliação de classes, como propõe a Força Sindical, alguns sindicatos são anticlassistas. Segundo ROSSI E GERAB (2009) existem várias correntes políticas e ideológicas no meio sindical e cada meio sindical possui uma postura diferente:

1. Não abrir mão de seus objetivos, “formas de luta e palavras de ordem”, sejam quais forem os quadros políticos específico e geral – postura sectária;
2. Não abrir mão dos objetivos, mas adequar as formas de luta e “palavras de ordem” a cada quadro político, sempre passando pela consulta às suas bases sindicais – postura democrática;
3. Admitir um processo de adaptação dos objetivos, formas de luta e “palavras de ordem”, buscando a melhor convivência possível entre interesses adversos – postura de conciliação de classes e
4. Submeter-se aos objetivos dos adversários, buscando conquistas que não contrariem os interesses dos mesmos e, com isso, evitar o máximo qualquer conflito – só permitindo exceção quando a sua sobrevivência, como corrente de pensamento, estiver em jogo – postura de submissão (ou pelega, quando envolver, também o recebimento de vantagens materiais pagas pelos patrões). (ROSSI, 2009, p. 61)

Essas correntes possuem essas posições por causa dos traços históricos e estruturais do capitalismo, um é a “sociedade de consumo de massas”, outro traço é o “caráter cíclico das crises e períodos de crescimento econômico desse sistema”, ou seja, esses dois pontos são importantes para, por exemplo, entender a postura de determinado sindicato em uma greve.

2.1.5 A origem e trajetória do sindicato dos metalúrgicos de São Paulo

Surgiu em meados de 1930, época em que se instituiu a criação do sindicalismo oficial, com o nome de União dos Operários Metalúrgicos de São Paulo era uma organização de orientação anarcossindicalista que lutava pela liberdade sindical. Nos primeiros anos de sua criação o SMSP (indústria metalúrgica, mecânica, material elétrico e comunicação e material de transporte), com poucos adeptos dispersos no país, apresentava uma luta limitada à aumento salarial, instituição do salário mínimo e de um sistema de aposentadoria e pensões.

Sua maior influência é o ABCD Paulista, região que foi o berço do movimento sindical contemporâneo no Brasil. A sigla vem das três cidades, que originalmente formavam a região, sendo: Santo André (A), São Bernardo do Campo (B) e São Caetano do Sul (C) - Diadema (D). As greves dos operários foram fortes no final da década de 1970, o que resultaria na fundação do Partido dos Trabalhadores (PT) e da Central Única dos Trabalhadores (CUT) no início da década seguinte. O ABC é marcado historicamente por ser o primeiro centro da indústria automobilística brasileira. A região é sede de diversas montadoras, como Mercedes-Benz, Ford, Volkswagen e General Motors.

Patrícia Vieira Trópia, em sua obra “Força Sindical: política e ideologia no campo brasileiro”, faz um apanhado das principais lutas do SMSP nos seus primeiros anos de atuação:

Até 1951, o SMSP representou o típico sindicato pelego, dando apoio ao populismo e boicotando a maioria das lutas econômicas imediatas dos metalúrgicos. De 1951 até 1964, com a presença de lideranças comunistas na direção, o SMSP procurou ativar a luta reivindicativa; contudo, não ultrapassou – como de resto todo o movimento sindical no período – os limites do sindicalismo oficial. O crescimento do setor metalúrgico paulistano, a partir das décadas de 1950 e de 1960, a instalação de algumas grandes empresas na capital e o incremento de mão de obra ativaram os metalúrgicos nas fábricas e o SMSP ascendeu na luta reivindicativa. Mas, após o golpe militar, o SMSP voltou à retaguarda, transformou-se num dos principais expoentes do peleguismo e em uma das principais bases de apoio dos governos militares. (TRÓPIA, p. 86)

O peleguismo se caracteriza por um tipo de gestão sindical que se coloca, sem contestação, no terreno governista e que tem como propósito reprimir as eventuais correntes reformistas ou revolucionárias no interior do movimento sindical. Sendo assim as lideranças sindicais pelegas no SMSP foram Ary Campista, presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria; Antônio Pereira Magaldi, presidente da Federação dos Empregados no Comércio de São Paulo; e, o interventor Joaquim dos Santos Andrade, todos esses líderes eram aliados ao regime militar e procuravam sufocar o sindicalismo na época.

Foram 20 anos de repressão política e de conciliação com a ditadura militar, “o SMSP transformou-se num órgão de delação e de prestação de serviços assistenciais para a restrita base de associados que, então, garantia as vitórias eleitorais” (TRÓPIA). Dessa forma SMSP seguia defendendo uma concepção nos moldes *trade-unionismo* de tipo estadunidense, que apresentava uma atuação conservadora no plano político e com uma prática reivindicativa no plano econômico.

A maioria das greves eram deflagradas pela oposição e na minoria das vezes o sindicato assumia a negociação de algumas delas, o sindicato funcionava apenas dentro de um sistema assistencial, restrito a poucos associados, na minoria aposentados que usufruíam dos serviços de saúde, lazer e assistência jurídica. Nesse sentido não existia luta grevista e as negociações com médias e grandes empresas era muito constante:

A pulverização da luta grevista era a opção defendida pelo SMSP e, nesse sentido, o limite dentro do qual a luta sindical foi construída naquela conjuntura. Além de ser um limite político ideológico – na medida em que marcava o caráter corporativista e conservador do SMSP – a prática dominante da greve por fábrica tinha resultados também limitados. Embora o SMSP tenha se tornado um sindicato ativo, os resultados das ‘badaladas’ negociações eram limitados em geral às grandes e médias empresas.” (TRÓPIA, p. 92)

Com isso o SMSP passa a representar o ‘sindicalismo de resultados’, essa ideologia não propunha a organização política e autônoma dos trabalhadores, mas sim estava interessado com a aliança entre capital e trabalho somente esse modelo traria resultados e benefícios aos trabalhadores, “diferentemente do sindicalismo da CUT, defendia a conciliação entre capital e trabalho, bem como a identidade de interesses entre trabalhadores e o patronato. Explicava, portanto, no plano político, sua opção conservadora” (TRÓPIA).

Com a implantação do neoliberalismo na década de 90, no Brasil, a condição social e econômica dos trabalhadores piorou ainda mais como explica a autora, “a política de juros altos e a contenção do crescimento econômico, a drástica redução das tarifas alfandegárias, a privatização dos serviços públicos, a redução dos gastos públicos em serviços urbanos e

sociais compuseram os principais eixos da política econômica e social neoliberal, os quais contribuíram para concentrar a renda, degradar o emprego e diminuir os salários” (TRÓPIA). A ideologia do neoliberalismo tentava colocar a culpa nos servidores públicos pela crise econômica instalada, fazendo com que as disparidades entre setor público e privado entrassem em conflito, mas procurava ocultar que as políticas prejudicariam os direitos de todos os trabalhadores. O desemprego foi o resultado dessa nova política:

O desemprego constituiu um dos efeitos mais perversos da política neoliberal. Em 1999, o Brasil passou a ocupar a 3º posição no ranking do desemprego mundial. Alcançou a cifra de sete milhões de pessoas em 1998, enquanto na década de 1980, o volume de desempregados não superava a cifra de dois milhões de pessoas. A situação socioeconômica da capital de São Paulo, que já havia se ressentido com as crises econômicas dos anos de 1980 e com a reestruturação produtiva levada a efeito pelas grandes empresas, tornou-se dramática. (TRÓPIA, p. 95)

Isso tudo levou à desindustrialização do setor metalúrgico, acarretando além do fechamento de muitas delas, a redução do número de funcionários. O resultado da desindustrialização e da interiorização, as empresas de grande porte passaram a ser consideradas de pequeno porte, foi a explosão do desemprego:

As empresas de grande porte demitiram 99.123 trabalhadores ao longo da década: 77% do total dos demitidos. Este dado, além de devastador, indica outro fenômeno: a tendência a precarização do emprego, na medida em que as condições de trabalho nas médias e pequenas empresas são, relativamente, mais precárias (os salários tendem a ser mais baixos e as condições de trabalho piores; o trabalhador das pequenas empresas vive, no cotidiano, a pressão patronal e ocorrem muitas irregularidades trabalhistas). (TRÓPIA, p. 98)

Foram nove greves da categoria metalúrgica, além da participação na greve geral, em 1996. “A greve geral colocou em pauta a luta pela reforma agrária, a necessidade de uma política de geração de empregos e de melhores salários, a luta por uma ‘aposentadoria digna’ e pela manutenção dos direitos já adquiridos pelos trabalhadores” (TRÓPIA).

Quando o SMSP se viu com uma redução em seus afiliados, o apoio crítico ao neoliberalismo foi importante para que a sua base parasse de ser afetada, com isso além de reivindicar o aumento de salário o sindicato passou a pedir reformas na plataforma neoliberal como a abertura controlada e redução de impostos para a indústria nacional:

O SMSP criticava e responsabilizava a política econômica – abertura indiscriminada e altas taxas de juros – pelo crescimento do desemprego. Apesar desta avaliação, o SMSP propunha, além de medidas protecionistas, o incremento da desregulamentação das relações de trabalho, ou seja, defendia a política mais perversa: diminuição da carga tributária para o capital industrial e desregulamentação para o trabalhador na indústria. (TRÓPIA, p. 107)

A atuação do SMSP até 1994 foram greves motivadas por reajuste salarial, por causa da grande inflação, e a partir de 1995, com o desemprego crescente e a tentativa de controlar a inflação colocou o sindicato para lutar por políticas compensatórias e por mudanças pontuais na política econômica industrial. O SMSP foi reivindicativo na hora de fazer greve, mas conservador na hora de negociá-la, na hora de fazer política e na hora de tirar vantagens, políticas e econômicas.

O sindicato acabou satisfazendo os interesses dos seus representados combinado *trade-unionismo* no plano econômico, assistencialismo no plano sindical (o assistencialismo serviu, com bastante eficácia, para expandir o sindicalismo oficial, moderar a luta sindical, criar uma base fiel as diretorias governistas e, da perspectiva dos sócios usuários, resolver ciências sociais imediatas como saúde, lazer e consumo) e conservadorismo no plano político.

2.2 A Imprensa Sindical

A Imprensa Sindical é uma das várias ramificações da Imprensa no geral, com raízes no anarquismo. É chamada de imprensa operária ou proletária e imprensa anarquista pelo motivo de pertencer ao meio dos trabalhadores, operários, anarquistas e sindicalistas. Ela se dirige a esse meio seja na forma escrita, pelo rádio, TV, ou sites. Os sindicatos possuem um público alvo bem definido, por exemplo, essa imprensa vai se responsabilizar por informar os sindicalizados a respeito da classe que fazem parte, seja bancários, docentes ou comerciários, etc. A imprensa sindical se caracteriza por um jornalismo sindical, por um jornalismo especializado.

Guianotti destaca as principais características da produção de publicações sindicais: *concretude*, e um trabalho perfeitamente definido, determinado, para atingir seu público, o jornalismo dirigido aos trabalhadores também deve ser, como o trabalho deles concreto. Ainda pergunta o autor, “quem está acostumado a apalpar o que produz, gosta de ler coisas concretas, sem rodeios; *objetividade*, as coisas produzidas são avaliadas, servem ou não servem. Se a avaliação for errada, os efeitos logo aparecem. É preciso também ser objetivo quando se escreve; *seriedade do assunto*, a situação do trabalho fabril exige do operário tensão constante, pelo que toda a produção requer grande responsabilidade; o jornal precisa ser *direto*, o trabalho do operário é direto, rápido, eficiente, sem rodeios. No jornal operário não há lugar para frases enroladas”.

No Brasil, de acordo com a coleção dos Cadernos de Comunicação produzido pela Secretaria de Comunicação Social da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro em parceria com alguns professores, foi a partir do final do século XIX que a imprensa sindical chegou ao Brasil e a partir do século XX que ela cresceu e se desenvolveu, principalmente, com a bandeira do anarquismo e do anarcossindicalismo, esse crescimento se deu após a fundação da Confederação Operária Brasileira (COB), em 1908. A imprensa sindical se dividia em várias vertentes como a do sindicato anarquista, a do sindicalismo brasileiro após a criação do Partido Comunista, em 1922, e a do sindicato único de Getúlio Vargas. Logo, no começo das primeiras ligas ou associações anarquistas, o objetivo principal era politizar, transformar a sociedade capitalista em uma sociedade comunista anarquista. A conscientização política dos operários brasileiros, nas décadas de 1906-1920, era responsabilidade dos imigrantes vindos da Europa, que fugiam para o país por causa das perseguições por suas ideias anarquistas, mas por serem altamente qualificados instruíram politicamente os operários brasileiros, que não tinham nenhum conhecimento sobre as práticas políticas e de seus direitos. Esses imigrantes foram responsáveis por formar a opinião dos operários que futuramente iriam formar a organização sindical no Brasil.

Foram dos imigrantes a iniciativa de desenvolver, aqui no Brasil, os primeiros jornais operários, com isso a leitura entre os operários foi incentivada o que levaria mais tarde ao aparecimento da imprensa sindical. A partir daí começaram a surgir os primeiros órgãos de imprensa sindical:

Os primeiros órgãos da imprensa *política* foram criados no Recife, cerca de 1948, estendendo-se em seguida pelo Brasil inteiro. O Nordeste, mais influenciado pelo socialismo de Louis Bilac e François-Charles Fourier, era o centro do movimento operário. Ali se desenvolveram ligas, associações, uniões, órgãos de divulgação. Mas, já no final do século XIX, esse centro de atividades operárias de deslocava para o Centro-Sul, onde a hegemonia ideológica era dos anarquistas. A partir de 1878, foram criados clubes socialistas, a maioria em São Paulo, no Rio e em Santos. **(Coleção de Cadernos de Comunicação – Série Estudos, 2005, p. 16)**

A ideologia anarquista acaba se espalhando para todo o Brasil, e junto com a imprensa sindical, compondo as primeiras associações trabalhadoras no Brasil. As primeiras publicações anarquistas no Brasil, “Entre os primeiros jornais anarquistas surgidos no século XIX estão *O Despertar*, dirigido por José Sarmiento, tendo como outros pioneiros *O Protesto*, *O Golpe*, *A Asgarda* (estes, dirigidos por Motta Assunção), *O Amigo do Povo* (Neno Vasco), *Avanti*, *La Battaglia*, *Terra Livre*, *O Trabalho Livre*.” **(Coleção de Cadernos de Comunicação – Série Estudos, 2005)**. As publicações eram jornais ou revistas publicadas

em Português e outros idiomas. “Isto se explica pela importância da propaganda na formação de uma ideologia de combate no contexto das lutas sociais, pela constante busca de discursos capazes de unir e convencer os trabalhadores, pela enorme diversidade de sua origem.” **(Coleção de Cadernos de Comunicação – Série Estudos, 2005)**. Por volta de 1935 a influência anarquista e anarcossindicalista, na imprensa sindical brasileira, chega ao fim, e a chamada imprensa operária passa a ter uma linha comunista ou sindical, depois da fundação do Partido Comunista, se estendendo até o golpe militar.

Após o fim do regime militar os sindicatos passaram a ter ligações com partidos políticos, como o PCB (Partido Comunista Brasileiro), criando o chamado “Novo Sindicalismo”, “como exemplos de uma imprensa operária ligada a partidos ou agremiações políticas, surgida entre os anos de 1970 e 1983, podemos ainda citar: *O Trabalho, Causa Operária, Política Operária, Libertação, Boletim Nacional da Ação Popular, Em Tempo, Hora do Povo, O Companheiro, Convergência Socialista, Frente Operária, Jornal dos Trabalhadores, Boletim Nacional do PT e o Jornal da CUT.*” **(Coleção de Cadernos de Comunicação – Série Estudos, 2005)**.

Considerando o *Novo Sindicalismo* como um movimento que buscava a própria reorganização da classe trabalhadora, o serviço de informação tornou-se estratégico para atingir esse objetivo. Além disso, a partir da entrada de novas lideranças na direção dos sindicatos, surgiu a necessidade de se criarem outros recursos de comunicação em direção às bases, até mesmo como formas de atrair os trabalhadores para os sindicatos e reafirmar a legitimidade dessas lideranças. Já a necessidade de estabelecer canais de comunicação com a própria sociedade, através da criação de assessorias de imprensa, permitiu maior visibilidade dos sindicatos perante a própria sociedade. **(Coleção de Cadernos de Comunicação – Série Estudos, 2005, p. 48)**.

As publicações produzidas, na época do anarquismo, eram feitas pelos próprios operários das fábricas, depois do Novo Sindicalismo os investimentos em comunicação passaram a ter prioridade, e para a produção de jornais e revistas os profissionais em comunicação, jornalistas, passaram a desempenhar e produzir os periódicos dentro dos sindicatos no Brasil.

As publicações dos sindicatos acompanharam as mudanças ocorridas na sociedade brasileira, na evolução tecnológica e na composição da nova classe operária, principalmente nos grandes centros industriais. Em seu aspecto formal, deixaram de ser feitas por operários em tipografias ou gráficas, por vezes clandestinas, e passaram a ser produzidas em gráficas pertencentes ao próprio sindicato ou em empresas profissionais. Do ponto de vista da redação, quem escrevia também não era mais o operário ou o intelectual ligado ao sindicato e sim um jornalista profissional. No conteúdo, os jornais sindicais continuaram os problemas do operariado, mas cedendo cada vez mais espaço às posições das diretorias em

detrimento da categoria que o sindicato representa. (**Coleção de Cadernos de Comunicação – Série Estudos, 2005, p. 49**).

A Imprensa Sindical dos anos 80 ganha novas características, pois a organização dos operários era realizada em categorias e por grandes regiões, em federações e confederações. As publicações passaram a ser mais regulares e feitas por um departamento de imprensa dirigido por um jornalista profissional, o que antes era realizado por operários das próprias fábricas.

2.2.1 O fazer jornalístico dentro dos sindicatos

Após a implantação das publicações dentro das fábricas brasileiras trazidas pelos operários imigrantes, a imprensa sindical ou operária começou a se desenvolver cada vez mais entre os operários, na medida em que os donos das fábricas percebem a importância desse tipo de comunicação entre seus empregados. Quando os sindicatos foram criados no país a comunicação entre sindicato e sindicalizados era a chave para uma boa relação entre eles, não só para informar seu público interno, mas também para a opinião pública. Além das publicações impressas, como jornais, revistas, boletins e panfletos; o rádio e a TV, são muito explorados. Atualmente, os sites, e as redes sociais, são a grande sacada dos sindicatos para poderem se comunicar com quem está dentro e com quem está fora da instituição.

No artigo de Vladimir Caleffi Araújo, **“O jornalismo de informação sindical no Brasil: atores, práticas e estratégias de produção jornalística”**, ele fala sobre os principais sindicatos que possuíam, e ainda possuem, a sua própria imprensa e dão extrema importância a comunicação:

Desde a sua recomposição da década de 80, o movimento sindical brasileiro esteve a frente de experiências significativas no campo da comunicação, algumas organizações fazendo história com a sua própria imprensa. É o caso dos metalúrgicos de São Paulo e do ABC, dos bancários de São Paulo, das centrais sindicais (em especial, a CUT), dentre outras. Se, antes, porém, comunicar era um ato que visava fundamentalmente a mobilização dos atores diretamente implicados na luta sindical (isto é, os trabalhadores em geral e eventualmente outros setores da sociedade em condições de pesar politicamente sobre os conflitos dos trabalhos e de apoiar a “causa” sindical), hoje as ações de comunicação têm por finalidade, cada vez mais, sensibilizar a “opinião pública”, ente que se transformou numa espécie de árbitro dos conflitos que se travam no âmbito da sociedade. (**ARAÚJO, 2003, p. 3**)

Para produzir matérias de qualidade para o público externo, os sindicatos tiveram que obedecer a alguns critérios, como a utilização de profissionais de comunicação na produção desses materiais. Alguns sindicatos possuem a sua própria redação que de acordo com

ARAÚJO se dividem da seguinte forma: Direção Executiva do sindicato, com 11 membros (pode variar de sindicato para sindicato); Diretor de Imprensa e de Comunicação; Redator Chefe (além de ser autoridade redacional é também autoridade política); e Equipe Redacional. Sendo que a maioria dos jornalistas que atua na imprensa sindical vieram dos veículos de comunicação da grande imprensa. Outros sindicatos preferem terceirizar serviços de agências jornalísticas, ou até mesmo, de jornalistas *freelances*, que trabalham por conta própria, sem nenhum vínculo com o sindicato.

O trabalho jornalístico dentro do sindicato é influenciado pelos dirigentes sindicais, são eles que vão determinar quais os fatos que iram compor as publicações internas e externas. O jornalista acaba por deixar de lado a imparcialidade, o furo jornalístico e a busca pelas matérias de grandes repercussões. São os dirigentes sindicais que vão decidir o que deve, e o que não deve ser dito, para o público, **ARAÚJO** descreve bem porque isso acontece dentro das redações dos sindicatos:

Os dirigentes, por sua vez, constituem-se em atores fundamentais da informação sindical, na medida em que estão na origem dos fatos e dos discursos sindicais participam diretamente na definição e na elaboração dos produtos informativos do sindicato, influenciam os procedimentos de trabalho da equipe redacional e detêm o poder de decidir, em última instância, o que os jornalistas podem ou não dizer e fazer. Os “trunfos” de que dispõem em relação aos jornalistas são a cultura do meio sindical e o conhecimento da realidade das pessoas às quais representam – isto é, os sindicalizados. Isso legitima de que estão em melhor posição (que os jornalistas) para saber sobre a vontade dos leitores quanto ao tipo de informação que gostariam de ver veiculada nas publicações de seu sindicato. O “diretor de imprensa” representa a direção do sindicato na estrutura redacional e funciona como uma espécie de “guardião ideológico” dos interesses da organização, constituindo a sua missão fundamental em velar para que os conteúdos redacionais não representem uma ruptura com a linha política do sindicato. O fato de que tenha pouca compreensão da atividade jornalística, como denunciam com frequência os jornalistas, não o inibe de intervir nos assuntos da redação e de impor-lhe suas escolhas. (**ARAÚJO, 2003, p. 12**)

Isso de uma certa forma acaba por atrapalhar o trabalho do jornalista que fica se vendo entre obedecer o dirigente sindical que possui mais entendimento no assunto, ou obedecer aos critérios no fazer jornalístico. O dirigente sindical entende dos fatos que ocorrem no sindicato, mas o jornalista vai mostrar qual a melhor forma de noticiar um fato, obedecendo as regras que aprendeu na academia. “O trabalho de coleta e tratamento da informação necessita certas noções e métodos que são inerentes à atividade jornalística: preocupação com a atualidade, importância a ser atribuída ao fato, tratamento o mais objetivo possível da informação, seriedade e honestidade nos procedimentos, etc.” (**ARAÚJO, 2003**). “Do outro lado, encontra-se o líder sindical, agindo numa lógica fundamentalmente instrumental da informação, esta somente fazendo sentido à medida que for útil ao trabalho de convencimento

e mobilização dos sindicatos” (ARAÚJO, 2003), enquanto o jornalista procura lidar com a verdade dos fatos e a informação, o líder sindical visa a persuasão e a propaganda.

Os sindicatos que possuem suas próprias Redações, geralmente, empregam um ou dos jornalistas para executar as diversas tarefas que existem na produção jornalística sindical. Os Dirigentes sindicais dão as coordenadas de como deve ser a linguagem e qual fato deve ter maior evidência, ao jornalista cabe tarefa de, produzir as publicações impressas, alimentar sites, produzir textos para a grande mídia, e até assessorar o sindicato, enfim são muitas as tarefas de um jornalista sindical. “Essa é uma lógica de trabalho bem conhecidas dos jornalistas sindicais, impelidos que são a executar, sucessivamente, tarefas de repórter, redator, secretário de redação, até mesmo de fotógrafo e terminar o dia dirigindo um comunicado à imprensa.” (ARAÚJO, 2003).

Assim como na grande imprensa, o jornalista da imprensa sindical também não está livre da rotina de trabalho, todas as profissões estão fadadas a isto, mas no caso o jornalismo, a rotina é tida como um comodismo por parte do jornalista que delimita as fontes, que são quase todas as vezes fontes internas, que vai ouvir e não se preocupa com o chamado “furo” jornalístico. Na rotina de um jornalista sindical ele não precisa fazer muito esforço para pautar um fato, pois as fontes estão todas ali ao seu redor, tudo que ele precisa está na fala do Dirigente sindical.

Regra geral, na imprensa sindical o que conta é a opinião da organização e de seus representantes, por isso não se procuram explorar outras versões dos fatos. O ato de escrever para uma audiência que se revela frequentemente confidencial, acrescidos das pressões constantes que exercem sobre seu trabalho militantes e dirigentes, faz com que o jornalista sindical tenda a perder toda a preocupação de vigilância em relação às informações que divulga. (ARAÚJO, 2003, p. 15)

O conteúdo que os sindicatos trazem em suas publicações impressas e eletrônicas são diversos: de Informações Gerais (política, economia, cultura, diversos); passando por, Vida da organização (institucional, encontros, funcionamento interno, denúncias, vida associativa, cultura); e, chegando a, Reivindicações (emprego, salário, condições de trabalho) (ARAÚJO, 2003). Todos esses assuntos são sempre incluídos nas pautas dentro das redações sindicais.

2.2.2 O jornalismo sindical na atualidade e suas perspectivas de interatividade

O jornalismo, em geral, teve que se adequar as novas tecnologias e as novas plataformas interativas, os sites e as redes sociais são as principais ferramentas que o jornalista tem o dever de dominar. A imprensa sindical também evoluiu, desde as publicações

impresas até os postais na internet, as formas de interagir evoluíram e os profissionais e as áreas do jornalismo precisaram se encaixar nesse novo cenário tecnológico. Como mostram esses exemplos de sites:

SINDICATO DOS COMERCÍARIOS SÃO PAULO | FALE COM O PRESIDENTE | OUVIDORIA | f | t | w

O Sindicato que te atende bem! | UGT

Institucional | Departamentos | Serviços | Lazer | Parceiros | Notícias | Agenda | Endereços | BUSCAR

8,5% JÁ!

SINDICATO NÃO ABRE MÃO DE AUMENTO REAL. SE NÃO PAGAR, VAMOS PARAR!

CONVENÇÕES COLETIVAS | Seus Direitos Dívidas e Informações | BOLETO SINDICAL E ASSISTENCIAL | Fique Sócio

Votação em Tempo Real

Você se sente seguro nas ruas de São Paulo?

Nome: 2124 / 10000 | Sim: 52 / 10000

A tecnologia que muda a internet | REALTIME

Sindicato Informa

Trabalho formal aumenta, mas a falta de carteira assinada ainda é problema

Em dez anos, a formalização do trabalho passou de 44,6% para 56,9%, mostram os dados de Síntese de Indicadores Sociais – Uma análise das condições de v...

Rádio Comerciantes | Clique para ouvir nossa programação

TV Comerciantes

Troféu Raça Negra

Troféu Raça Negra 2013

Fonte: www.comerciarior.org.br.

Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região CUT | São Paulo, 1 Dezembro de 2013

Home | Quem Somos | Diretoria | Estatuto | História | Recomendamos | Sede e Regionais | Fale Conosco

Central de Atendimento | Bônus | Sindicalize-se | Assessoria de Imprensa | Boletim Eletrônico | Torpedo

Digite aqui sua busca | Vídeos | Fotos | YouTube | f | t

Seu Banco

- Banco do Brasil
- Caixa Federal
- Bradesco
- HSBC
- Itaú Unibanco
- Santander
- Demais Bancos

Imprensa

- Últimas Notícias
- Folha Bancária
- FB em Casa
- FB em Braille
- Charges
- Rede Brasil Atual
- Bangraf

Serviços

- Cursos
- Convênios
- Classificados
- Bancredi
- onomia

CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

1. 2. Sindicato abre preparatório para concurso da Caixa 3.

Comitê Betinho completa 20 anos de existência

Organização não-governamental inspirada pelo sociólogo Herbert de Souza segue firme na luta por uma sociedade mais justa e fraterna

51 mulheres

Após nove meses de preparação, promotoras legais vão para luta

Folha Bancária

TAXA DE JUROS DE DOIS DÍGITOS É UM ERRO!

Folha Bancária
28 e 29 de novembro 2013

NÃO AO PL 4330

ISSO TAMBÉM É COM VOCÊ!

Resistência

Veja como o PL 4330 prejudica os trabalhadores

Fonte: www.spbancarios.com.br

Sindicato dos **METALÚRGICOS** de Guarulhos e Região
Rua Harry Simonsen, 202, Centro, Guarulhos, SP, CEP 07013-110. Telefone 2463.5300.

Principal
História
50 anos do Sindicato
Diretoria
Notícias
Cadastro de sócios
Departamentos
Aposentados
Convênios
Sede e subse-des
Fique Sócio
Dieese
Links úteis
Fale Conosco
Contatos
Empresas

Metalúrgicos param por PLR na Home Line

Foto: Claudio Omena

Parabéns,
50 ANOS DE METALÚRGICOS!

Destaques
Trabalhadores da

Fonte: www.metalurgico.org.br/home.php.

Se antes o jornalista sindical se restringia em apenas produzir um simples jornalzinho com um simples planejamento gráfico, hoje ele se depara em ter que possuir habilidade no manuseio de construção e alimentação de sites, blogs; na produção de revistas bem elaboradas, trabalhar com as redes sociais, que são o principal meio de comunicação entre as pessoas, pois é o mais utilizado. Como trata o artigo de **Guilherme Carvalho** – “**Muito além do jornal: a nova imprensa sindical**”, **Estudos em jornalismo e mídia**, nesse trecho:

A partir dos anos 2000, entretanto, pode-se perceber uma mudança significativa na capacidade de comunicação de boa parte dos sindicatos. Jornais e Revistas sindicais, agora produzidos com menores custos e maior agilidade, fazem parte de um conjunto de plataformas utilizadas com a intenção de divulgar conteúdos. Páginas na internet, programas de *webrádio*, produção de vídeos para internet, alimentação de perfis em redes sociais, boletins eletrônicos, *clipping* de notícias, produção de *releases* para imprensa, troca de informações com maior agilidade e a constituição de redes de notícias têm feito parte da vida de jornalistas de sindicatos com maior intensidade a cada dia. (CARVALHO, 2013, p. 2)

Isso prova o quanto o jornalismo sindical se desenvolveu ao longo do tempo, se aperfeiçoando e se adaptando as novas tecnologias, e não ficando atrás do jornalismo comercial. CARVALHO (2013) levanta uma diferença sobre a diferença do jornalismo sindical e do jornalismo comercial, “O jornalismo sindical diferencia-se do jornalismo

comercial na medida em que, ao invés da busca pela venda de notícias, tem a intenção principal de propagação de ideias e informações”. Essa afirmação é importantíssima para diferenciar o jornalismo sindical dos demais. O autor diz que outro objetivo do dono de um veículo de comunicação que é o lucro, diferentemente do dirigente sindical é o prestígio. E salienta, também o que os profissionais dos dois tipos de jornalismo têm em comum, “O que aproxima o jornalista da imprensa sindical do jornalista da imprensa comercial é o domínio da técnica” **CARVALHO (2013)**, ou seja, os dois são profissionais da área do jornalismo, mas podem atuar em qualquer uma das duas imprensas, é só obedecer ao que cada uma exige, para se adequar as suas maneiras de produção.

A imprensa sindical profissionalizou o fazer jornalístico sindical, isso porque, ela abriu as portas para que os jornalistas profissionais começassem a entrar nas redações dos sindicatos e produzir informações com um caráter mais jornalístico. **CARVALHO (2013)** descreve a diferença entre os leitores do jornalismo comercial e os do jornalismo sindical.

As notícias dos jornais sindicais variavam em seu caráter quanto a sua expectativa em relação ao leitor. Diferenciava-se da imprensa comercial pelo fluxo de informações entre emissor e receptor. Esta tinha um caráter monológico, centralizava e hierarquizava as decisões. Normalmente não procurava uma noção no indivíduo que lia. Já na imprensa dos sindicatos identificava-se um caráter dialógico, pois havia, *a priori*, uma intenção de debate com o leitor e buscava-se, através de seu veículo, uma ação no indivíduo. Ou seja, no jornal sindical estava preparado para debater com os indivíduos e assimilar o caráter social contextualizado pelo desenvolvimento da sociedade. Legitimava para o trabalhador o espaço de luta de classes e referenciava a própria entidade sindical. Este veículo, possivelmente o único “órgão oficial de comunicação da entidade” promovia práticas sociais comuns, afinal, os dirigentes eram provenientes do meio ao qual representam, a partir da qual o trabalhador poderia se reconhecer a ponto de se identificar com o sindicato que lhe representava. (**CARVALHO, 2013, p. 6**)

Outra disparidade existente entre os dois tipos de jornalismo é encontrada quanto a veracidade dos fatos, **CARVALHO (2013)**, explica que “enquanto na imprensa comercial há uma predisposição para se acreditar no que é informado por causa do seu papel de formadora de opinião, na imprensa sindical isso não ocorre”, ou seja, o jornalismo comercial veicula somente as “verdades” dos fatos, se for comparado com o jornalismo sindical que, na maioria das vezes é visto, pelos seus leitores, como uma maneira de promover, politicamente, seus dirigentes sindicais para dar-lhes uma boa imagem da sua gestão.

As novas tecnologias impulsionaram a produção no jornalismo sindical, uma ferramenta capaz de ajudar a comunicação entre sindicato e sindicalizados. “As novas

ferramentas disponíveis para o uso dos profissionais têm permitido um crescimento da capacidade produtiva dos jornalistas e de comunicação das entidades sindicais, de modo que já é possível perceber um avanço para além da categoria à qual os sindicatos representam.” Para **CARVALHO (2013)**, a instantaneidade e o baixo custo ajudam para que os sindicatos utilizem essas ferramentas, outro ponto apontado pelo autor é a interatividade que o sindicato passa a ter com seus sindicalizados. Se antes o jornalista tinha como função apenas produzir o jornal do sindicato agora ele tem nas mãos diversas formas de se comunicar com seu público interno e externo.

2.3 Breves conceitos de comunicação organizacional

A comunicação organizacional trata da importância de um bom fluxo de informação dentro de um ambiente onde pessoas que possuem interesses em comum trocam informações que são de grande valia, para que tudo funcione com tranquilidade dentro desses ambientes. A comunicação é tão importante que exerce um grande poder de equilíbrio entre as pessoas que constituem uma empresa ou de uma instituição, pois é ela quem vai proporcionar o desenvolvimento e expansão desses grupos de pessoas. Segundo Francisco Gaudêncio Torquato do Rego (1986) intitulada: **“Comunicação organizacional/ comunicação institucional: conceitos, estratégias, sistemas, estrutura, planejamento e técnicas”** “Principalmente em uma empresa, os temas veiculados através do jornal ou revista interna, tendem a ser discutidos pelos membros dos diversos grupos que integram a organização.”

Mesmo que o profissional, responsável pela comunicação dentro de uma organização, prepare um boletim ou jornal, ou qualquer outra coisa, ele pode não conseguir comunicar aquilo que ele pretendeu, isso porque podem ocorrer distorções por parte dos receptores, como salienta **REGO**, “Mesmo depois da matéria ter sido selecionada e aceita, ainda podem ocorrer distorções na interpretação do leitor, dependendo da clareza com que o texto foi redigido, da exatidão das informações expressas nas matérias, e de acordo com os preconceitos mantidos por cada leitor”.

Isso significa que o leitor não é totalmente passivo as informações que a organização está comunicando para o grupo, como acontece na mídia massiva, o leitor aqui também não vai ser um indivíduo passivo ele vai selecionar aquilo que realmente vai lhe interessar e também rejeitar ou discordar daquilo que a organização está mostrando em suas publicações. Ou seja, “Portanto, a audiência pode ser mais ou menos ativa, mas ela nunca será totalmente passiva, como pretendiam os autores mais remotos da ciência da comunicação, que

imaginaram estar lidando com audiências caracteristicamente de massa, conforme as definições mais sociológicas do termo.”, **REGO**.

O leitor de uma publicação empresarial vai primeiramente, selecionar aquilo que lhe interessa, concordar ou discordar de acordo com seus pré-conceitos e também comparar com as publicações dos veículos de massa, para através dessa comparação poder compreender o que de fato a empresa está tentando comunicar ao seus funcionários. Isso acontece porque, segundo REGO, as pessoas que compõem um determinado grupo interno de uma organização também possui uma vida fora dela, ou seja, o indivíduo além de pertencer a um grupo ele também tem sua vida pessoal e precisa viver em sociedade. O que está acontecendo externamente a organização também é observado pelo indivíduo, como explica REGO:

Todos os aspectos até aqui discutidos devem ser considerados pelos responsáveis pela comunicação empresarial também sob a perspectiva de que o seu leitor é membro de um público maior: as “pistas” para o processo de seleção com as quais o leitor já está acostumado e que têm um significado para ele, serão provavelmente as pistas utilizadas por outros veículos; os grupos sociais extra-empresa vão exercer influência sobre o leitor, assim como os internos; os assuntos de interesse do leitor não se restringem aos que dizem respeito à empresa; o jornal ou revista, os programas de Relações Públicas, provavelmente serão lidos e discutidos com membros dos grupos sociais externos, aos quais a comunicação deveria tentar também interessar; haverá líderes de opinião fora da empresa, assim como os há dentro. Enfim, todos os conceitos devem ser revistos sob a perspectiva de que o público da comunicação organizacional faz parte também de um público maior. **(REGO, p. 9 - 10)**

Ao pensarmos em uma empresa ou instituição como um todo devemos imaginá-la como um Sistema, no qual deverá estar organizada e com suas partes integradas gerando um bom funcionamento da mesma. Quando uma empresa se organiza o que se está organizando são seus recursos internos e externos, logo, esses recursos ajustados poderão promover um intercâmbio. Na obra de Francisco Gaudêncio Torquato do Rego (1986) ele cita a chamada Teoria de sistemas que visa enxergar a empresa como um sistema, e diz:

A Teoria de Sistemas, por sua vez, impregna-se do conceito de organização, na medida em que um sistema é um todo organizado, constituindo-se na possibilidade técnica e operacional de integração de partes, intercambiadas e interdependentes. [...] Como sistema, a empresa possui limites definidos, de um lado, pelos componentes administrativos necessários a geração de bens e serviços, de outro, recebe influências do meio ambiente, pode-se aduzir, por inferência, que uma empresa não é apenas resultante de componentes concretos do microsistema organizacional, mas é consequência de forças, pressões, recursos e situações, nem sempre fáceis de detectar, presentes no corpo social. Quando se organiza, pois, uma empresa, na verdade, o que se está organizando são seus recursos internos e externos, ajustando-os e promovendo seu intercâmbio com outros sistemas. **(REGO, p. 24)**

Em uma organização o uso da Teoria de sistemas é imprescindível para que a comunicação interna e a comunicação externa funcionem com tranquilidade, esses dois tipos de comunicação que existem em toda organização vai formar o chamado Sistema de comunicação, responsável por controlar todas as informações que estão sendo divulgadas dentro da empresa, no ambiente interno, e fora da empresa, no ambiente externo. O conhecimento e controle dessas informações são importantíssimas para que a organização tome conhecimento do que seus clientes pesam a respeito do serviço que está sendo prestado, do que o empregado diz sobre o nome da empresa/instituição, ou, diante de uma crise a organização que domina o meio comunicacional tem grandes chances de superá-la. Assim, REGO (1986) destaca:

A comunicação, enquanto processo, dá vida, por meio do encadeamento das partes, à empresa. Aceitando-se a premissa, pode-se extrair a conclusão: uma empresa se organiza, se desenvolve, enfim, sobrevive, graças ao sistema de comunicação que ela cria e mantém e que é responsável pelo envio e recebimento de mensagens de três grandes sistemas: 1) o sistema sociopolítico, onde se inserem os valores globais e as políticas do meio ambiente; 2) o sistema econômico-industrial, onde se inserem os padrões da competição, as leis de mercado, a oferta e a procura; e 3) o sistema inerente ao microclima interno das organizações, onde estão estabelecidas as normas e políticas necessárias às operações empresariais. Trazendo informações desses três sistemas ou enviando informações para eles, o processo comunicacional estrutura as convenientes ligações entre o microsistema interno e o macrosistema social, estuda a concorrência, analisa as pressões do meio ambiente, gerando as condições para o aperfeiçoamento organizacional. (REGO, p. 11 - 12)

O processo de comunicação dentro das empresas é visto na atualidade como um grande investimento, já que anos atrás esse recurso era visto como uma grande despesa para os empresários. É através desse processo que o empresário vai saber a aceitação dos clientes e a sua imagem diante do público, o sentimento que o empregado tem também ajuda a empresa funcionar melhor, pois um empregado satisfeito melhora a sua produtividade, e conseqüentemente o desenvolvimento da empresa. A mensagem vai ser o ponto principal de análise para saber como anda a comunicação organizacional de uma empresa/instituição, como ela está sendo compreendida pelo público, ela está adequada, está atingindo o fim desejado pela organização, se apresenta ruídos. Todas essas observações vão desvendar a situação da organização e também a sua produtividade, por exemplo em uma fábrica, se as informações a respeito do quanto ela está produzindo; a qualidade da vida dos trabalhadores; a segurança com os funcionários for colocada em suas publicações, demonstrará que a empresa se preocupa com o funcionário, ele se sente valorizado e incentivado, e passa a gostar

de trabalhar na empresa, aumentando a produção e conseqüentemente os lucros da empresa.

Na obra de REGO (1986), ele diz:

O processo da comunicação está igualmente imbricado à sociocultural organizacional, e nesse caso, o objeto de análise se concentra sobre os elementos formadores dos climas internos, a partir da pesquisa de etnia e cultura dos tipos organizacionais, apoiando-se, portanto, em fundamentos antropológicos. O diagnóstico amplo das situações internas, sob as perspectivas sociológicas e antropológicas é tarefa imprescindível para a implantação de projetos comunicacionais. A aplicação de um modelo de comunicação calcado na comunicação organizacional influi decisivamente sobre a eficácia geral da empresa. Como técnica, a comunicação direciona naturalmente seus estudos para a procura de mensagens adequadas, corretas, oportunas, claras, concisas, precisas, que possam ser assimiladas sem ruídos pelos participantes organizacionais. Para atingir tal meta, a comunicação procurará ajustar seu discurso, estudando as habilidades e disposições das fontes e receptores, a natureza técnica dos canais, a complexidade e/ou simplicidade dos conteúdos, a oportunidade e regularidade dos fluxos, o tamanho dos grupos. (REGO, p. 12)

Porém, o estudo da comunicação de uma determinada organização deve ser tratada com muito cuidado, pois “Muita informação (quantidade), instrumental-técnico (tipo), descendo para os níveis inferiores (direção descendente), sem muito retorno (direção ascendente), gera distorções e frequentemente cria problemas de engajamento”. (REGO, p. 27 - 28), ou seja, se uma empresa fornece informações em excesso ela pode estar comunicando informações de baixa qualidade, é preciso observar o tipo de serviço que a empresa presta e o público a que se destina essas informações. A comunicação organizacional possui os chamados fluxos de comunicação, esses fluxos são três e se movem em duas direções: o fluxo descendente, o fluxo ascendente e o fluxo lateral, os dois primeiros na direção vertical, o último correndo horizontal. O volume de comunicação, o tipo de comunicação e a direção da comunicação constituem o centro de processamento da eficiência organizacional.

Obedecendo a essas regras do fluxo de comunicação, sabendo aplicar e a função de cada um, a comunicação organizacional será um grande trunfo nas mãos da empresa. Outra forma de mostrar o processo comunicativo seria entender a comunicação como um processo simbólico, no qual os sentimentos dos empregados dos níveis inferiores para com a organização são reforçados ou modificados, nesse caso três tipos de comunicação são aproximadas: as Comunicações técnicas, geralmente pouco atrativas, as Comunicações cognitivas, intrínsecas aos comportamentos individuais e as Comunicações normativas, orientadas para a transmissão de normas e valores a serem desempenhados nas diversas situações funcionais. O objetivo nesse caso é aproximar a comunicação ao nível da expressividade maior dos empregados, ou seja, adequar a mensagem usando uma linguagem mais acessível ao empregado, tornar a empresa sua segunda casa e os outros funcionários a

sua família, também seria outra hipótese, fazer com que a família do empregado participe da empresa, os valores, normas e atitudes serão usados para que a comunicação entre patrões e empregados se torne agradável.

2.3.1 A Comunicação como um instrumento eficaz

Assim, a eficácia comunicativa é entendida por REGO (1986):

Graças à eficiência, uma organização promove seu crescimento e sua sobrevivência. Relaciona-se, assim, eficiência ao potencial técnico e econômico da organização. No entanto, a sobrevivência de uma organização não depende apenas dos níveis tecnológicos e econômicos. Na medida em que ela se insere no contexto social, necessita promover constantes transações com o ambiente. Portanto, há uma janela voltada para o exterior, extremamente importante para o equilíbrio do sistema. Divisa-se toda uma categoria de mecanismos e soluções tecno-econômicas soma-se, assim, um referencial político. A somatória disso tudo para otimizar o desempenho organizacional pode ser entendida como eficácia. (REGO, p. 33)

A eficiência da comunicação depende das habilidades humanas, pois será ele quem codificará e decodificará as mensagens, essas são as habilidades de comunicação a codificação (a escrita e a palavra) e a decodificação (a leitura e a audição), o pensamento está presente nas duas habilidades. Isso significa que para uma boa comunicação organizacional checar essas habilidades é fundamental é primordial para checar essa eficiência. Deve-se salientar que analisar a eficiência comunicacional é um processo um pouco demorado, os resultados não virão imediatamente, como qualquer outro produto, o ato comunicativo, em pequena escala ou em grande, em nível interpessoal ou social (massivo), gera resultados em um determinado tempo.

A situação fundamental da comunicação acontece na transferência, partindo de um emissor (E) para um receptor (R) por meio de um canal físico (C) de um certo número de sinais extraídos previamente de um registro (Rr) e reunidos num conjunto (M). “O estudo desse processo é importante para tornar a comunicação mais eficaz, a aprendizagem é o instrumento que vai modificar essa sequência utilizando um grande número de atos de comunicação, ou seja, aproximar o registro do receptor do registro do emissor, quando estes registros de bifurcam, tem-se a eficácia do processo”, (REGO). Por isso, qualquer estudo, proposta ou projeto de comunicação deve, inicialmente, especificar qual a natureza do emissor, do receptor, do canal, qual o nível de observação (Código) em que se coloca, qual a constituição dos sinais utilizados e, em seguida estabelecer a frequência relativa desses sinais num grande número de transmissões.

As categorias do ato comunicativo são duas, de acordo com REGO (1986):

A rigor existem duas categorias que abrigam as comunicações:

- a) A primeira é integrada pelas comunicações que se processam no interior do sistema organizacional. São as comunicações elaboradas para o construto da consciência coletiva, no sentido etimológico do termo, que servem para: edificar as decisões do ambiente interno, e que se destinam aos que trabalham na organização.
- b) A segunda categoria diz respeito às comunicações externas, recebidas ou enviadas pelo sistema organizacional para o mercado, fornecedores, consumidores, poderes políticos. Essas duas categorias dão organicidade, consistência e promovem a expansão da organização, permitindo-lhe conhecer o ambiente interno, o ambiente externo onde atua e o mercado onde deve competir. (REGO, p. 43 - 44)

Os objetivos delineados pela organização, os métodos que aplica, a eficácia e a eficiência com que aprimora seus padrões de funcionamento, dependem da qualidade e da disponibilidade de informação que emite e/ou recebe de três sistemas, inerentes às duas grandes categorias de comunicação, segundo REGO (1986):

- a) O primeiro agrupa as estruturas, redes, objetivos, normas, políticas, fluxos, programas e diretrizes estratégicas. Esse sistema gera a necessidade de programas de comunicação interna visando a identificar e integrar os objetivos organizacionais aos objetivos dos participantes.
- b) O segundo sistema é o ambiental, que envolve os padrões sociais, culturais, políticos, geográficos e econômicos, do meio ambiente.
- c) É o terceiro sistema que, a rigor, se insere no ambiental, mas, aqui separado pela extrema importância a ele dedicada pela organização, engloba os comportamentos da economia e do mercado e os tipos de relações entre a produção e o consumo. Trata-se do sistema competitivo. (REGO, p. 43 - 44)

Além desses métodos para medir ou aprimorar a eficácia da comunicação em uma empresa/instituição, ainda existem outras etapas, como os Níveis. O Nível vai se referir as relações entre o pessoal de determinado grupo, ou não, e entre pessoas e a tecnologia que aquela empresa está usando para se comunicar, existem quatro Níveis: o Intrapessoal (estuda o comportamento dos indivíduos e suas habilidades e atitudes), o Interpessoal (estuda a intercomunicação entre os indivíduos para saber como controlam-se uns aos outros), Organizacional ou Grupal (estuda as situações que envolvem os grupos nas organizações, além das relações entre o sistema organizacional e os grupos sociais) e o quarto nível chamado de Tecnológico (estuda os equipamentos, o aparelhamento e os programas que geram, armazenam, processam, distribuem e exibem dados).

Para melhor compreender esses Níveis a eficácia comunicacional também deve se preocupar com os chamados Fluxos. “Os Fluxos são responsáveis por entender os diferentes tipos de comunicação existentes dentro das organizações, eles são assim compreendidas: Descendente, Ascendente e Lateral (vertical e horizontal). A primeira, Descendente, trata-se da comunicação entre o *top* decisório e descem até as bases; A segunda, Ascendente, se

caracteriza por sair das bases para os níveis superiores da organização; e, por fim, a terceira, Lateral, permite grande entrosamento nos grupos e pares e de mesmo nível funcional, contribui para aperfeiçoamento da coordenação.”, (REGO)

Como pode se observar a comunicação organizacional é um instrumento mais complexo do que imaginamos quando falamos em comunicação dentro das empresas/instituições. Um projeto que visa a melhorar ou aperfeiçoar a qualidade comunicativa dentro de um grupo ou em repartições de empresas precisam fazer um profundo levantamento da real situação de um grupo para depois analisá-la e propor as mudanças necessárias e mostrá-las realmente importantes para o cliente, pois os investimentos nessa área devem mostrar-se extremamente vantajosos para o grupo como um todo, a melhora nos lucros da empresa são os principais motivos para empresários resolverem investir na área com profissionais bem qualificados.

Por último, a eficácia da comunicação dentro de um grupo deve se preocupar com as chamadas Redes, elas vão tratar das informações Formais e Informais que circulam dentro da empresa. A Formal se refere as informações oficiais da empresa que são legitimadas pela chefia, a Informal se refere as informações espontâneas da coletividade, incluindo-se aí a famosa rede de boatos, estruturada a partir da chamada cadeia sociológica dos grupinhos, entre a informação inicial e a final, há um processo de deterioração, gerando distorções. E REGO (1986) vai mais além sobre as Redes:

É a comunicação que proporciona a reunião das partes distintas da empresa, produzindo as condições para um trabalho coordenado das estruturas, permitindo, enfim, que as cúpulas empresariais atinjam as metas programadas. Ela define-se como um processo dinâmico que compreende a existência, o crescimento, a mudança e o comportamento de toda a organização e é determinada pela necessidade, utilidade e conveniência, tanto da parte da empresa tanto da parte dos que nela estão integrados, direta ou indiretamente. (REGO, p. 51)

Essas informações são enviadas para diferentes sistemas: o sistema ambiental, onde estão inseridos os padrões sociais, culturais, políticos e econômicos – ambiente de atuação; o sistema competitivo, que agrupa a estrutura industrial do ambiente, o relacionamento e os tipos de relações entre a produção e o consumo – ambiente de competição; e o sistema organizacional, que se refere às suas próprias estruturas internas, com objetivos, programas e políticas – ambiente interno da organização. REGO (1986) em sua obra ainda salienta quais são as objetivos que a comunicação deve atingir:

Ora, na empresa, os objetivos da comunicação são os de modificar e adaptar o comportamento das pessoas às normas traçadas, influenciar atitudes e preferências, carrear todos os atos com vistas à execução das metas programadas. Os objetivos gerais da comunicação devem produzir:

- a) maior prazer e satisfação no trabalho e nas relações de cada um com seus companheiros;
- b) atitudes mais desejáveis e mais racionais, em consequência de um maior sentido de participação e talvez de uma melhor informação acerca do ambiente de trabalho;

c) um sentimento mais desenvolvido do dever, em consequência de uma definição mais clara de autoridade e de responsabilidade, uma ação mais inteligente no trabalho e nas negociações. (REGO, p. 53)

2.3.2 A importância da Comunicação Interna

A comunicação interna em uma organização/instituição é tão importante quanto a comunicação externa, mas a primeira é quem vai determinar como está o âmbito dos que compõem e vivem dentro da organização/instituição. As pessoas que compartilham um determinado ambiente precisam se comunicar entre si, trocar informações que são importantes para que a organização possa funcionar corretamente, por isso a comunicação interna deve estar funcionando perfeitamente e todos os que a compõe devem estar informados de tudo que está acontecendo ao seu redor, para que ninguém fique desinformado ou dando informações falsas sobre a organização/instituição a que faz parte.

A Comunicação Cultural nas organizações serve para que as organizações/instituições trabalhem para ajustar e equilibrar os sistemas sociais internos, ou seja, o ajustamento do indivíduo consigo mesmo, com seus interlocutores e com o grupo.

“A comunicação cultural é o processo verbal, mínimo, gráfico e tátil pelo qual os seres humanos exprimem e intercambiam ideias, sentimentos e informações, visando a estabelecer relações e somar experiências” (REGO, p. 75). A comunicação interna é importante para o planejamento estratégico das organizações “entendemos que o sistema de comunicação dá vigor e consistência às grandes estratégias de planejamento, necessárias para a sobrevivência, expansão e diversificação empresariais”, segundo REGO. Pela comunicação os corpos diretivos passam a ter uma identidade pública, um perfil técnico, um conceito profissional no mercado, situações que vêm contribuir para a viabilização do conceito e identidade da organização.

Para que uma organização/instituição possa manter seus públicos, interno e externo, informados acerca das atitudes e ações da mesma existem as chamadas Publicações Institucionais. Essas publicações são responsáveis por informar o grupo a respeito das atividades da organização/instituição, REGO define da seguinte forma:

As publicações institucionais se propõem a combater o desconhecimento a respeito da empresa e promover a integração entre os públicos ligados a ela, ao mesmo tempo que pretendem projetar a empresa para internamente assegurar a boa produtividade e externamente conseguir aumentara as vendas, e consequentemente, os lucros. Este é o objetivo finalista, pois as empresas conseguem muitos outros tipos de objetivos intermediários com suas publicações. Internamente, por exemplo, as publicações fortalecem

o espírito de solidariedade e promovem certos ideais (estímulo, companheirismo, ensinamento, dedicação etc.) (REGO, p. 104)

Dessa forma a publicação institucional pode ser um site, um informativo impresso, uma revista, um mural, as redes sociais e demais meios, servem de instrumento, de canal, para que as informações possam chegar ao público a que se destina. “[...] Para sobreviver, a empresa precisa comunicar-se com o seu ambiente (sistema ambiental), precisa conhecer as regras do jogo competitivo (sistema competitivo) e precisa organizar suas estruturas internas, visando ao trabalho ordenado, do qual resultará o sucesso de sua política (sistema organizacional)” (REGO, p. 104), esse deve ser o principal motivo para que as organizações/instituições adequem sua comunicação organizacional, afim de evitar os chamados ruídos, problemas com a decodificação da mensagem pelo público a que é destinada.

As características da comunicação organizacional interna são canais de comunicação operacional e de motivação: objetivo instrumental – De um lado as publicações internas transmitem informações relativas às atividades da produção, retratando operações que se processam em muitas partes da empresa e dando a todos reconhecimentos sobre elas (informações operacionais); de outro lado, fornecem informações que nem sempre se relacionam ao trabalho ou às operações. São informações que objetivam criar um clima harmônico e produtivo (informações de motivação). O objetivo dessa comunicação é instrumental, na medida em que produz atitudes coletivas favoráveis ao bom andamento da empresa.

Mas, como em qualquer meio de comunicação de massa, apesar de as organizações/instituições terem um público alvo, há o controle das informações formais e informais as publicações internas não podem substituir ou se igualar aos veículos formais. Atribui-se a elas um caráter de formalidade, quando constituem um meio por qual da Direção envia mensagens oficiais a todos os membros da empresa. Mesmo assim, as mensagens oficiais são atenuadas pela diversidade temática que suas páginas apresentam. Analisadas sobre outro aspecto, as publicações internas revestem-se de características informais ao retratarem as opiniões, atitudes, comportamentos dos empregados. Nem todas as manifestações da comunidade são objeto de mensagens nas publicações. Um movimento grevista, por exemplo, não recebe apoio das publicações internas. “De um lado, podemos aderir à formalidade das publicações internas quando são instrumentos de mensagens oficiais, ou pelo fato de pertencerem a empresa; por outro lado, elas são também instrumentos informais de comunicação. Mas são instrumentos informais controlados” (REGO, p. 106),

Formal (informações oficiais da Direção) Informal (nascem na voz da comunidade empresarial).

As publicações internas servem para todos os fluxos de comunicação, e não apenas ao fluxo descendente. Isto é, as publicações tanto podem servir de instrumento de comunicação da Direção para os funcionários ou vice-versa, dos funcionários para a Direção. O simples fato da propriedade da publicação ser da empresa não justifica a sua exclusividade no sistema de comunicação descendente. Ela nasce e se sustenta com as informações que vem e vão para todos. São informações que não precisam atravessar níveis hierárquicos (de cima para baixo). As publicações internas são consideradas, nesse caso, veículos de comunicação coletiva indireto-unilateral-público.

2.3.3 A notícia na Comunicação Organizacional

A notícia empresarial não se diferencia muito da notícia veiculada nos veículos de comunicação de massa, a construção da notícia segue os mesmos padrões das Teorias do jornalismo. Na obra **“Teorias do jornalismo, porque as notícias são como são” de Nelson Traquina, volume I**, o jornalismo é assim descrito:

Basta um olhar distraído aos diversos produtos jornalísticos para confirmar que é uma atividade criativa, plenamente demonstrada, de forma periódica, pela invenção de novas palavras e pela construção do mundo em notícias, embora seja uma atividade restringida pela tirania do tempo, dos formatos, e das hierarquias superiores, possivelmente do próprio dono da empresa. (Traquina, 2005, p. 22)

A definição pode sim ser aplicada no meio empresarial, pois o mundo de notícias aqui vai se referir não a massa, mas a um público definido, específico, que compõe a organização/instituição e que troca informações constantemente. “Uma importante afirmação teórica [...] é precisamente que os profissionais do campo jornalístico definem em última análise para nós as notícias e contribuem ativamente na construção da realidade” (TRAQUINA, 2005, p. 29), nessa afirmação o autor relata que as notícias são uma construção da realidade, ou seja, no campo da comunicação organizacional a construção da realidade aqui vai se referir a realidade da organização, da rotina dos funcionários dentro da empresa e dos acontecimentos que surgem dentro da empresa, onde todos que estão ali são afetados e que todos precisam estar informados do que está acontecendo no ambiente da instituição/organização.

Além da notícia empresarial, outro fator é muito importante, o canal. A notícia empresarial deve ser encaminhada como mensagem e a escolha dos fluxos (interno ou externo) e dos canais direção vertical (comunicação descendente/ascendente) como a direção horizontal (comunicação lateral), devem ser determinados antes da produção da notícia empresarial. Assim descreve REGO,

As publicações empresariais, enquanto veículos jornalísticos, portanto, conduzindo a notícia, devem ter periodicidade, isto é, devem aparecer em intervalos sucessivos e regulares. Precisam investir-se de fatos da atualidade, que formam o presente da empresa (o presente na empresa não é o presente no jornalismo diário). Para assumir seu atributo de universalidade, as publicações podem em princípio, apresentar informações sobre quaisquer áreas ou programas de interesse da empresa e de seus públicos. Por último necessitam chegar ao público ao qual se destinam devendo, para isso, ser difundidas. (REGO, 1986, p. 109)

Esse trecho do autor descreve muito bem as características fundamentais da notícia empresarial, chamo a atenção para o fato de que o presente da empresa não é o presente no jornalismo diário, ou seja, no jornalismo diário a instantaneidade dos fatos é primordial, o furo jornalístico é alvo constantemente dos jornalistas. Porém, dentro das organizações/instituições não precisa dessa instantaneidade porque as publicações empresariais levam um pouco mais de tempo para serem produzidas, claro a atualidade é importante, mas um furo jornalístico não acontece com muita frequência como nos veículos de massa. A notícia empresarial não perde a validade como a notícia do jornalismo diário, pois ela serve como uma parte da história da organização/instituição naquele momento, que vai ser guardada e revista depois de um tempo para avaliar a situação da mesma diante de um momento que venha a surgir posteriormente.

Existe ainda a Política Editorial da instituição/organização, ela quem determinará o que será notícia para os públicos internos e externo, é o indicador mais seguro para determinar o conceito de notícia na empresa é a própria filosofia empresarial da organização, ela que vai determinar o que é importante para ser veiculado para os funcionários que compõem a mesma. REGO descreve, detalhadamente, os pontos principais dos âmbitos e objetivos das publicações empresariais:

Dentro deste contexto, muitos são os objetivos perfeitamente atingíveis pelas publicações empresariais:

- a) contribuir para o desenvolvimento de virtudes básicas nos funcionários (honestidade, consciência profissional, desejo de aperfeiçoamento técnico, solidariedade, dignidade pessoal e profissional, culto da família, etc.);
- b) estabelecer, pela informação e promoção de produtos e atividades da empresa, uma sincronização de iniciativas e interesses entre a empresa e seus agentes diretos e indiretos de produção e vendas;

- c) ampliar e consolidar uma consciência de qualidade em relação aos produtos e processos da empresa, tanto junto ao público externo como ao público interno;
- d) exercer uma função de congraçamento e relações humanas dentro do público interno, visando a fortalecer os vínculos de identificação e integração desse público com a empresa em que ele trabalha;
- e) contribuir para a valorização cultural e humana dos funcionários, principalmente dos operários, através de informações úteis, recreações e ensinamentos etc;
- f) estabelecer uma vinculação efetiva entre a empresa e a família dos funcionários, através da divulgação de informações e ensinamentos que interessem não só aos funcionários, mas também aos seus familiares;
- g) promover um maior relacionamento entre empregado e empregador. (REGO, 1986, p. 111)

Deve-se salientar que os objetivos das publicações internas e externas são diferentes. Nas publicações internas, mostra-se ao funcionário que o veículo interno é a única publicação que exalta seu trabalho, que fornece notícias suas, sobre sua família, seus amigos, a empresa estará conquistando sua simpatia e confiança. O empregado certamente sentirá, nessa publicação, um veículo que participa, efetivamente, de sua vida profissional, familiar e comunitária. Identificando-se com o veículo, há de se comunicar com a empresa. Nas publicações externas, ao se dirigir ao público externo, apresentando-lhe uma imagem positiva (de marcas, produtos, pessoas, serviços), uma publicação jornalística de empresa complementa, com suas notícias, a batalha de projeção imagética e de promoção. Essa tabela demonstra os diferentes tipos de mídia utilizados pelas organizações e empresas como meio de comunicação com seu público interno e externo:

MÍDIA INTERNA	MÍDIA EXTERNA
Jornal Institucional	Jornal Comercial
Revista	Redes Sociais
Cartaz	Rádio/Webrádio
Panfleto	TV/WebTV
Mural	Programação em TV
Site	Boletim Eletrônico

Fonte: Elaboração própria

Como o alvo dessa pesquisa se configura em um ambiente interno, destaco as características do conteúdo das publicações para esse público empresarial. “Comunicações internas: quando procura criar um clima social interno favorável, seja explicando aos funcionários as grandes decisões da empresa, seja mostrando aspectos desconhecidos do trabalho, ambiente e da própria comunidade” (REGO, p. 113), essa definição de REGO é importante para que a compreensão desse tipo de comunicação organizacional fique mais

clara, o público alvo aqui são os funcionários, ou as pessoas que participam do mesmo ambiente de uma organização/instituição. Então, o conteúdo dessas notícias deve ter como alvo os funcionários e os temas devem estar sempre ligados as decisões da mesma que afetam direta ou indiretamente os seus funcionários.

As formas de se apresentar o conteúdo da empresa variam muito, as notícias empresariais podem ser agrupadas em dois grandes grupos: 1. Compreendendo os jornais, revistas, sites e boletins; 2. Abrangendo os relatórios, folhetos, folders, cartas pessoais, comunicados, instruções escritas, manuais de acolhimento, circulares, apostilas, etc. No qual, o primeiro grupo são os principais veículos da organização/instituição, são eles que sustentam as bases do jornalismo empresarial. No segundo grupo, todos eles têm objetivos diferentes, não assumem características jornalísticas, não tem periodicidade definida, seu consumo é permanente, por isso, integram o processo de produção de veículos gráficos de interesse permanente, característicos da área de editoração.

“As publicações internas tem suas vantagens, pois é um instrumento apropriado para resolver problemas gerados pela burocratização, estabelecendo pontes informais entre os empregados”, (REGO, 1986, p.114). Em primeiro lugar, o público interno é o público que está mais próximo a empresa. O seu comportamento no ambiente desempenha um papel decisivo em sua vida. Qualquer mensagem que diga respeito ao seu trabalho influencia seu comportamento. A publicação interna é o único veículo de comunicação que traz mensagens, cujas fontes podem ser os próprios funcionários. Mensagens que interessem também às famílias. Lendo a publicação, o trabalhador pode formar um estado psicológico favorável ao bom desempenho de suas atividades operacionais. E a empresa tem nas mãos benefícios, promoções, serviços sociais e no melhor meio para estreitamento das relações humanas.

Por fim, REGO descreve os conteúdos que são veiculados nas publicações internas:

1. Matérias institucionais – normas, regulamentos, portarias, avisos, produtos, serviços, projetos de expansão, recordes de produção etc.
 2. Matérias de motivação – planos assistenciais, benefícios, promoções, concursos, prêmios, planos de sugestões.
 3. Matérias de orientação profissional – segurança, higiene, saúde, conselhos úteis, programas de treinamento.
 4. Matérias educativas – história, geografia, conhecimentos gerais.
 5. Matérias associativas – esportes, festas, concursos, bailes, casamentos, nascimentos, falecimentos.
 6. Interesse feminino – culinária, conselhos de beleza, moda.
 7. Entretenimento – cruzadas, quadrinhos, curiosidades, adivinhações, testes.
 8. Matérias operacionais – processos de fabricação, inovações técnicas.
 9. Família do empregado – além das matérias de interesse feminino, concursos infantis etc.
- (REGO, 1986, p. 115)

Diante disso deve-se considerar que a comunicação organizacional é um instrumento eficaz e importante em qualquer empresa, organização ou instituição, primordial para que empregadores e empregados mantenham uma boa relação e que empresa e público externo possuam um bom canal e uma boa imagem diante das pessoas que estão fora da organização.

3 – OBJETO DE ESTUDO

3.1 Sindicato dos Bancários de Campina Grande e Região

O objeto de estudo será o SEEB CGR (Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários da Cidade de Campina Grande e Região) que é o sindicato que representa a categoria dos empregados bancários na base territorial de Campina Grande, Arara, Areia, Aroeiras, Boqueirão, Cabaceiras, Cuité, Esperança, Fagundes, Ingá, Juazeirinho, Lagoa Seca, Pocinhos, Queimadas, Remígio, Soledade, Taperoá e Umbuzeiro, todos no Estado da Paraíba. E os envolvidos serão os sindicalizados das agências bancárias Itaú, Bradesco, Banco do Brasil, Banco do Nordeste do Brasil, Banco Santander, Caixa Econômica e HSBC. Aqui a pesquisa pretende analisar e averiguar a chamada comunicação entre sindicato e sindicalizados, a fim de analisar a forma e o modo com que essa comunicação está sendo efetuada.

O Seeb CGR está localizado em dois endereços; na Rua Venâncio Neiva, 187, 1^o e 2^o andares, centro; e, na Av.: Sen. Argemiro de Figueiredo, 2000, Catolé, na cidade de Campina Grande-PB, CEP: 58400.090; TEL: (083) 3341-4005; FAX: (083) 3341-4032. Sua fundação data no dia 8 de agosto de 1957. Ao todo são 1030 sindicalizados sendo, 750 associados da ativa e 280 aposentados, esses não contribuem com o sindicato com nenhuma quantia em dinheiro.

Sua Diretoria “Unidade e Luta” – 2013-2016 é composta por: Rostand Silva Lucena (Presidente); Esdras Luciano C. Campelo (Secretário Geral); João Roncalli P. de Carvalho (Secretaria de Imprensa); José Hely Fernandes Muniz (Secretaria de Assuntos Jurídicos); Carlos Antonio de Carvalho (Secretaria de Formação Sindical); Odivaldo Olívio Bomfim (Secretaria de Esporte, Cultura e Lazer); Normalúce Lópes (Secretaria de Finanças); Leidson da Silva Neto (Secretaria de Comunicação e Marketing); Luciano de Tasso Costa (Secretaria de Suporte Administrativo). A sindicalização de funcionários das agências bancárias é feita através de formulários que são levados a todas as agências para que eles possam se sindicalizar.