

A Visão sindical em torno do trabalho operário do setor eletro-eletrônico e a sua respectiva forma de atuação

Vladas Urbanavicius
Júnior

Marcelo Lacerda
Rezende

Ronaldo Sales
Abranches

Antônio Marcos Goulart

Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Sul de Minas - FACESM

RESUMO

Em um contexto mundial de alta competitividade, as relações de trabalho e o sindicalismo passam a assumir novas configurações de atuação. O Objetivo deste trabalho é apresentar a visão do sindicato dos trabalhadores eletroeletrônicos em torno do trabalho operário e da sua forma de atuação, tomando como base de estudo o sindicato dos trabalhadores eletroeletrônicos de Santa Rita do Sapucaí, MG . A metodologia utilizada é o estudo de caso e a pesquisa bibliográfica e a coleta das informações foi realizada através de um questionário estruturado direcionado ao dirigente sindical. Dentre os resultados, foi possível perceber um esforço do sindicato em adequar-se as novas tendências de mercado, mas sem perder de vista as necessidades dos operários e ainda utilizando modelos sindicais consagrados. Como conclusão, foi possível perceber que apesar do esforço do movimento sindical eletroeletrônico em adequar-se as novas realidades de mercado, predomina a dificuldade em melhorar as condições de trabalho do operário eletroeletrônico, devido principalmente às resistências do sindicato patronal.

Palavras-Chave: Trabalho. Sindicalismo. Setor eletroeletrônico.

1. INTRODUÇÃO

A partir da década de 90 a elevação da competitividade faz com que as empresas adotem ferramentas e sistemas de gestão e de melhorias da qualidade do produto, o que em consequência provoca modificações profundas no ambiente de trabalho. Empresas globais prenunciam para o século XXI um mundo de trabalho global, com todas as nuances e dificuldades das relações trabalhistas.

Diante das mudanças das relações trabalhistas, um outro personagem se vê obrigado a repensar o seu papel: o sindicato. O estilo sindical, sempre revestido da ideologia socialista, começa a mudar as concepções tradicionais na tentativa de adequar-se as novas formas de mercado e de estruturação produtiva.

Segundo Pereira (xx??) o sindicalismo, tanto no âmbito nacional como internacional vem sofrendo uma série de transformações, entre elas a queda de filiação e a tendência de negociação descentralizada. O mesmo autor ressalta que a queda de filiação sindical não representa necessariamente em perda de poder, como pode ser observado no caso da França que tem apenas 10% dos trabalhadores sindicalizados, o que não refletiu na perda de poder do sindicato.

O objetivo deste artigo é mostrar a percepção do sindicato dos trabalhadores eletroeletrônicos com relação a sua própria forma de atuação e em relação ao trabalho operário

deste setor, tomando como base dos estudos o Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, eletroeletrônicas, informática e similares de Santa Rita do Sapucaí, Cachoeira de Minas e Conceição dos Ouros.

Pretende-se responder a seguinte pergunta com o artigo: O sindicato em estudo ainda tem um posicionamento tradicional em torno do próprio sindicato e em torno do trabalho operário eletroeletrônico?

2. METODOLOGIA

Para elaboração desse trabalho foi realizada uma pesquisa descritiva utilizando, para tal, as metodologias: pesquisa bibliográfica e o estudo de caso. Vergara (2000) define a pesquisa bibliográfica como sendo um estudo sistematizado com base em material publicado e acessível ao público. A mesma autora define o estudo de caso como sendo circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas estas como pessoas, organizações, entre outras, com caráter de profundidade e detalhamento.

Para coleta e análise dos dados, foi utilizada a abordagem qualitativa, pois de acordo com Oliveira (1999), a utilização desse método possui a facilidade de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, compreender e classificar processos dinâmicos, apresentando contribuições no processo de mudança.

A coleta de dados foi feita utilizando a (fig. 1) abaixo:

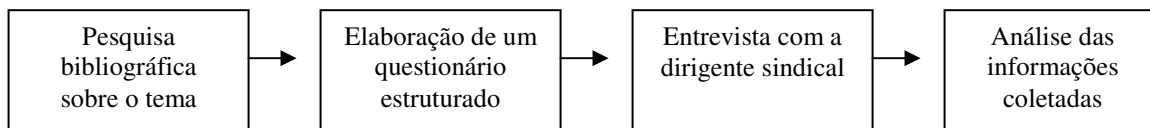


Fig. 1 – Fluxo de procedimento metodológico

3. O SINDICALISMO E A EVOLUÇÃO DA SUA PERCEPÇÃO

Diante de tantas mudanças sócio-econômicas ocorridas em todos os setores da sociedade, os sistemas sindicais e as relações de trabalho resistem de maneira inexorável às transformações oriundas da elevação da competitividade e da própria mudança cultural da sociedade.

Segundo Pastore (1994) uma tendência mundial no campo sindical é a negociação descentralizada ao invés da negociação coletiva, onde uma das forças que está levando a este modelo é a necessidade de se formar coalizões de produtividade entre empregados e empregadores, para com isto enfrentar o mundo da competição.

Para MELO *et al* (1998) no Brasil os sindicatos sempre foram economicistas, onde a motivação para atuação sempre girou em torno das questões salariais, sendo que somente nos finais da década de 90 que os sindicatos brasileiros começaram a incluir nas suas pautas reivindicações relacionadas às questões de saúde e melhores condições de trabalho.

Rodrigues Neto (1993), desenvolveu uma linha histórica da evolução do sindicalismo e das relações de trabalho no Brasil, que pode ser visualizada de maneira sintetizada e adaptada no quadro a seguir:

Quadro 1 – Marcos Históricos do Movimento Sindical no Brasil

Marcos histórico	Implicações históricas
Antes de 1930	As limitações da industrialização não permitiam a criação de uma classe sindical representativa, principalmente por estar diante de um forte e tradicional poder político agrário.
Decreto 24.694, de 1934	Possibilitava teoricamente a existência de 3 sindicatos, com a condição que os três sindicatos permanecessem com uma quantidade inferior a um terço dos trabalhadores do setor.
Golpe de 1937	Coloca várias restrições aos sindicatos, entre elas o direito a greve.
1940, criação do imposto sindical	Imposto compulsório onde o trabalhador deveria contribuir com um dia de trabalho no ano em benefício do sindicato, sendo que esta condição não lhe caracterizava como sindicalizado.
1964, movimento militar	O governo militar enfraquece e modifica vários setores da economia, educação, cultura, entre outros. No entanto, deixa praticamente inalterado as questões sindicais e de trabalho.
Decreto 19.770, baixado pelo governo provisório em março de 1971	Criação do sindicato único reconhecido pelo ministério do trabalho, indústria e comércio.
Década de 80	Apesar do renascimento do movimento sindical o modelo permanece praticamente inalterado e não sendo questionado por ninguém, nem mesmo pelas alas mais radicais do sindicato.
Anos vindouros	Não deverá ocorrer nenhuma modificação significativa, uma vez que o estado, os empresários e os dirigentes sindicais, não estão interessados em destruir um sistema o qual já estão acostumados e que apresentam alguns aspectos positivos, embora seja possível que haja modificações parciais

Fonte: Rodrigues Neto (1993) adaptado pelo autor.

Para Pastore (2005) os movimentos sindicais no Brasil sempre se pautaram pela formação dos seus quadros de atuação, sendo que a CUT chegou a criar em meados de 1980 um centro de treinamento sofisticado em Cajamar (SP), com orientação pedagógica do pedagogo Paulo Freire. Marras (2001) coloca que “o sindicato está se desenvolvendo a todo vapor, no que tange ao crescimento intelectual dos seus representantes”.

Singer (1999) é contra uma das reivindicações mais tradicionais dos sindicatos: a diminuição da jornada de trabalho. Segundo a visão do autor, a semana de 35 ou 40 horas no Brasil poderia implicar em um aumento da terceirização, não redundando em ampliação do emprego formal.

MELO *et al* (1998) coloca uma outra inovação que os sindicatos tiveram que se deparar que é a participação nos lucros e resultados – PLR - , vista pelos trabalhadores como uma oportunidade de aumentar a renda em uma época difícil de discutir melhorias salariais. No Brasil, sempre houve uma dificuldade muito grande em se negociar PLR. Da parte das empresas aparece o medo e mostrar a sua planilha financeira, içando nos funcionários uma vontade de melhor repartir o ganho e da parte sindical a dificuldade é mais de natureza ideológica, já que participar dos lucros é admitir-se capitalista.

Segundo MARRAS (2001),

“As posturas sindicais, embora sempre unidas da ideologia socialista, têm encontrado ao longo do tempo diversas formas de expressão, que identificam interpretações personalistas do socialismo. Um pouco a exemplo do tipo de capitalismo praticado pelos empresários, foram formando linhas sindicais com ideais e objetivos diferenciados, porém sempre emoldurados dentro da linha socialista”.

As greves sempre representaram à forma principal de atuação dos sindicatos, representando uma forma de poder e de obtenção de melhorias. Os tipos mais comuns de greves adotadas pelos sindicatos podem ser visualizados no quadro abaixo, adaptado de Marras (2001).

Quadro 2 - Tipos de Greve mais utilizados pelos sindicatos

Tipos de Greve	Forma de atuação
Greve tartaruga	Retardar o ritmo da produção;
Greve pipoca	Parada alternada de seção em seção;
Greve branca	Braços cruzados, sem tomar atitude;
Greve protesto	Paralisação parcial ou total da empresa;

Greve de solidariedade	Em apoio a outras categorias de trabalho;
Greve excesso de zelo	Uso exagerado de tempo em determinada operação;
Greve geral	Paralisação de toda uma região ou país.

Marras (2001) coloca uma outra forma interessante de atuação dos sindicatos que é a de formar comissões internas nas empresas, sempre acompanhada da estabilidade do emprego, representando uma estratégia para formação de líderes dentro das empresas e um sensor para que o sindicato possa observar mais eficientemente os movimentos dentro das empresas. A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) é uma outra forma de atuação dos sindicatos, que procuram aproximar de seus líderes para aumentarem o seu poder de influência junto às empresas.

Com relação à negociação sindical, Marras (1990) defende:

“Um modelo descentralizado de negociação sindical que deverá permitir um rápido desenvolvimento do processo negocial brasileiro, somado à possibilidade de diminuição dos conflitos e ao atingimento de melhor índice de satisfação das partes nos resultados”.

Para Singer (1999) os sindicatos devem parar de pensar somente nos empregados e começar a pensar nos desempregados, o que “significa que os sindicatos devem se empenhar a fundo na geração de renda”. Para o autor, falta aos sindicatos um melhor entendimento de onde agir, não devendo mais considerar o capital como um demônio, mas entender a dinâmica do capital para tentar interferir usando as armas da democracia.

4. O CONTEXTO E O DIMENSIONAMENTO DO TRABALHO OPERÁRIO

Segundo Mintzberg (2003) o trabalho operário obedece ao tipo de coordenação denominado padronização dos processos de trabalho, onde toda atividade é determinada pelos profissionais técnicos da organização, o que dá origem a um trabalho repetitivo e de conteúdo dominado pelo funcionário, embora o mesmo não seja criador ou modificador da atividade, obedecendo sempre a um fluxo ou manual pré-definido.

Segundo Loiola *et al* (2004, p. 96) devido ao baixo nível hierárquico ocupado pela atividade operária, percebe-se também uma auto-estima não muito elevada, uma grande dose de autoridade formal e normalmente o salário mais baixo da sua organização. Quanto à especialização os autores caracterizam o trabalho operário como uma atividade altamente especializada, mas com baixa complexidade, ou seja o funcionário conhece profundamente uma atividade simples.

Comentando sobre o labor operário, Ianni (2002, p. 136) ressalta o agravamento das condições de trabalho, tal como “a redução dos salários e a super-exploração da força de trabalho”.O mesmo autor coloca que são vários os problemas relacionados à questão social que levam a este agravamento, tais como: o preconceito de raça, idade, sexo, religião, língua, cultura e civilização.

Quase todos os setores da economia estão substituindo o trabalho humano pela mecanização, transformando toda a natureza do ambiente industrial. Rifkin (2004, p.138) alguns dos avanços mais significativos ocorreu na indústria eletro-eletrônica. Segundo o autor, a General Electric, líder mundial na fabricação de produtos eletrônicos, reduziu o seu número de funcionários no mundo de 400 mil em 1981, para menos de 230 mil, em 1993, triplicando suas vendas no mesmo período.

Rifkin (2004, p.138) destaca a perda de operários na indústria de utilidades domésticas. Em 1973, 49 mil trabalhadores estavam empregados na indústria de geladeiras e freezer, em 1991 este número caiu para 20.600. Na indústria de artigos domésticos elétricos e ventiladores, o emprego caiu no mesmo período de 56.300 para 31.000.

Sobre a mecanização no mundo do trabalho Ianni (2002, p. 136) faz o seguinte comentário:

“Se globalmente, pode-se definir a revolução industrial do século XVIII pela passagem da ferramenta à máquina ferramenta, a automação designaria a passagem da máquina ferramenta ao sistema de máquinas auto-reguladas – o que implica a capacidade das instalações automatizadas de substituir não somente a mão humana, mas também as funções cerebrais requisitadas pela vigilância das máquinas-ferramenta. Poder-se-ia definir, pois, a automação pela auto-regulação das máquinas em circuito fechado. Em outras palavras, a máquina se vigia e se regula a si mesma”.

Mintzberg (2003) ressalta que a mecanização do ambiente de trabalho pode levar a um ambiente mais flexibilizado, uma vez que os trabalhadores são mais especializados e portanto não necessitam de controle direto, uma vez que a própria máquina exerce a regulação do trabalho dele.

Para Marras (2001) os sindicatos têm um papel importante no que tange a conscientização do trabalho operário, uma vez que a “hegemonia de um grupo só se torna realidade quando o somatório dos fatores que os sustentam, primeiro existam, e, segundo, sejam transparentes e organizados”.

5. A VISÃO SINDICAL NO SETOR ELETRO-ELETRÔNICO EM SANTA RITA DO SAPUCAÍ – MINAS GERAIS

5.1 – Santa Rita do Sapucaí – O “O Vale da Eletrônica”

No início dos anos 80, assume a prefeitura de Santa Rita do Sapucaí um profissional de odontologia, Paulo Toledo, que percebendo o potencial da cidade na oferta de mão de obra especializada e a vocação natural do município como pólo de tecnologia, cria formalmente o “Vale da Eletrônica”, composto por um conjunto de empresas de base tecnológica, sendo a maioria delas nascentes na própria cidade.

Fatores como o apoio do governo estadual, que passou a dar seis meses de prazo para o recolhimento do ICM das indústrias e a parceria com o BDMG (Banco de Desenvolvimento de Minas gerais) que passou a financiar a instalação das empresas, foram fundamentais para a atração de investimentos para a cidade. Além disso, a prefeitura passou a doar terrenos e conceder a isenção de impostos sobre serviços (ISS) e predial e territorial (IPTU) por um

determinado tempo, o que mostra a predisposição dos poderes públicos para o desenvolvimento do referido pólo.

No total, o Pólo de Santa Rita compreende mais de cento e cinquenta indústrias de base tecnológica, que formam uma rede produtiva que incorpora desde a elaboração de projetos, montagem de produtos e industrialização das embalagens.

Essa produção, desenvolvida em pequenas e discretas unidades fabris ou dentro de distritos industriais – o que explica por que a geografia da cidade se manteve praticamente intocada –, responde por uma receita próxima dos R\$ 650 milhões por ano, dos quais só 20% advêm do mercado externo. É uma cifra espantosa, para uma cidade tão pequena – e Santa Rita tem ainda algumas indústrias têxteis, de mecânica fina e artes gráficas, além da tradicional atividade agropecuária, para reforçar o orçamento.

5.2 – A visão do sindicato eletroeletrônico de Santa Rita do Sapucaí

O Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, eletroeletrônicas, informática e similares de Santa Rita do Sapucaí, Cachoeira de Minas e Conceição dos Ouros foi fundado em 1991 e desde então, sendo o primeiro sindicato da cidade de Santa Rita do Sapucaí, estendendo suas atividades para as cidades de Cachoeira de Minas e Conceição dos Ouros.

Para entendermos a visão deste sindicato no que tange a sua atuação e ao trabalho operário do setor eletroeletrônico, foi realizado uma entrevista estruturada com a Presidente Fundadora do Sindicato, Senhora Maria Rosângela Lopes.

As empresas da região de atuação do sindicato possui hoje 12000 funcionários, sendo que, deste total, 8000 são trabalhos operários nas fábricas eletro-eletrônicas instaladas na região. Dos 8000 funcionários, 10% são filiados ao sindicato, com salário médio de R\$470,00 e uma taxa de contribuição de 2% do salário. A faixa etária dos funcionários hoje é muito variada, empregando desde menores de 16 anos até aposentados com idade média de 65 anos. Segundo a sindicalista, a necessidade de mão de obra especializada para o manuseio de máquinas especializadas, tem feito às empresas procurarem profissionais já aposentados que desejam voltar para a atividade. Com relação ao sexo, 80% dos operários são do sexo feminino, justificado pela sindicalista pelo fato de que as mulheres possuem uma maior habilidade manual, tão essencial na execução da atividade.

Para Lopes, a baixa filiação sindical não representa uma perda de poder do sindicato, a não ser que esta baixa filiação não permita que o sindicato honre com suas obrigações financeiras. Rosângela acredita que a força do sindicato está mais ligada à atuação e mobilização dos sindicalizados, no poder de negociação e principalmente na boa gestão do sindicato.

Segundo Lopes, a cidade de Santa Rita do Sapucaí vem de um feudalismo que se caracterizava pela cultura agropecuária e posteriormente, somou-se a este modelo econômico a industrialização eletroeletrônica, que hoje possui a maior representatividade econômica no município, tendo em vista a sua força operária.

Lopes não vê a mecanização da produção como um empecilho para manutenção da empregabilidade no setor. Segundo a entrevistada, a mecanização das atividades melhorou a condição de trabalho dos funcionários eletroeletrônicos, citando o exemplo da máquina de solda,

que permitiu que os funcionários não mais trabalhassem com a solda direta, que é uma atividade não favorável a saúde do indivíduo, gerando postos de trabalhos na revisão da solda, uma vez que todo material soldado pela máquina teria que necessariamente passar por uma vistoria.

Com relação à gestão sindical, é muito forte a presença de cursos de capacitação e de sintonização dos sindicalistas com o que está ocorrendo no mundo. Por isto, é comum os dirigentes sindicais participarem de cursos de capacitação realizados nos grandes centros nacionais e também em congressos e seminários nacionais e internacionais. Na visão da entrevistada o sucesso do sindicato está muito ligado à capacidade do sindicalista enxergar e compreender a função do próprio sindicato. Além do mais, Rosângela coloca que sem a capacitação o sindicalista fica vendido, uma vez que pode ficar sem argumentos lógicos em uma negociação, uma vez que existem diálogos com empresas nacionais e multinacionais.

Com relação à atuação do sindicato, o mesmo já promoveu diversos tipos de greves, tais como: Tartaruga; pipoca; branca; protesto; solidariedade e greve geral. No caso da greve branca, a greve foi acionada mas a empresa cedeu em seguida e a greve em solidariedade foi realizada em apoio a um movimento realizado pela CUT na FIAT, em Belo Horizonte.

O sindicato vê com bons olhos a Participação nos Lucros e Resultados – PLR - nas empresas, colocando que algumas empresas na região já utilizam deste mecanismo. O grande problema citado foi o fato de que as empresas nem sempre agem com transparências, não deixando claro para o sindicato e funcionários a sua lucratividade real e apoiando o programa em normas e regras que privilegia a participação a funcionários mais antigos.

O tempo de trabalho semanal dos operários eletroeletrônicos é de 44 horas, embora o sindicato tenha conseguido acordos individuais com algumas empresas, reduzindo a carga horária para 36/40 horas semanais.

O sindicato se preocupa bastante com relação ao treinamento dos seus filiados, promovendo diversos cursos, tais como: informática, eletrônica, gestão, entre outros, embora ainda não tenha nenhum programa de recolocação dos funcionários no mercado de trabalho. Outra atividade onde o sindicato procura estar bastante atuante são as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), nas empresas. Como parte dos filiados estuda nos cursos técnicos locais, houve casos onde o sindicato teve que intervir em uma empresa, solicitando que o empresário liberasse o funcionário para estudar para as provas. Para tanto, o sindicato pegou uma declaração da escola ratificando que o aluno iria fazer provas naquela semana.

Com relação à motivação do funcionário na sua função, o sindicato tem atuado através de cursos que conscientizem os funcionários da sua postura ética e conduta como profissional dentro da empresa. Não existe ações específica com relação a melhoria do clima organizacional nas empresas.

As negociações do sindicato são feitas diretamente com o sindicato patronal e em alguns casos individualmente com as empresas. Nos últimos 2 anos, houve uma enorme migração de empresas de outras regiões para Santa Rita do Sapucaí, o que influenciou favoravelmente a realização de negociações individuais, embora o sindicato patronal não apóie a negociação. Segundo Lopes, os novos empresários estão mais abertos ao sindicato, procurando soluções mais rápidas para a resolução dos problemas. Lopes afirma que é comum alguns empresários não

darem aumento aos seus funcionários devido a criação de impedimentos por parte do sindicato patronal.

Com relação ao futuro do sindicato, Lopes é otimista e acredita que as necessidades dos empresários vão de encontro com as necessidades dos funcionários. Segundo Lopes, os conflitos entre capital e trabalho sempre vão existir, mas as arestas deverão ser acertadas e enxerga para o futuro uma relação mais branda e mais voltada para a busca de soluções comuns que traga benefícios para todos.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao realizar uma revisão bibliográfica em torno do sindicalismo e do trabalho operário, ficou claro que existe uma nova busca de identidade ambos, procurando um posicionamento diante das mudanças que ocorrem em escala mundial.

Quando nos deparamos com a prática sindical, mas especificamente no setor eletroeletrônico, verificamos que a visão sindical não está dissociada das novas tendências sindicais, embora tenha ficado muito claro que o capital, apesar do discurso, ainda está muito distante de uma visão mais social e que possibilite um trabalho em parceria ou mais próximo com o sindicato. O sindicato ainda é visto como um intruso que não tem intenção o capacidade para colaborar com processo produtivo.

A experiência de Santa Rita do Sapucaí é bastante atípica, tendo alcançado um aumento significativo do número de funcionários operários do setor eletroeletrônico gerados predominantemente por empresas de pequeno porte, criadas e geradas por mecanismos próprios do município. A visibilidade econômica do município na área tecnológica, reconhecido nacional e internacionalmente, permitiu que o sindicato também se destacasse e obtivesse maior apoio de seus pares, seja este através de recursos financeiros, intelectual ou político.

7. REFERÊNCIAS

IANNI, Octavio. A era do globalismo. Civilização Brasileira, Rio de Janeiro, 2002.

LOIOLA, Elizabeth. BASTOS, Antonio Virgílio Bittencout. QUEIRÓS, Napoleão. SILVA, Tatiana Dias. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Artimed, Porto Alegre, 2004. p. 94-98.

LOPES, Maria Rosângela. Presidente fundadora do Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, eletroeletrônicas, informática e similares de Santa Rita do Sapucaí, Cachoeira de Minas e Conceição dos Ouros. Entrevista estruturada concedida ao autor no dia 14 de julho de 2007, na sede do sindicato.

MARRAS, Jean Pierre. Relações trabalhistas no Brasil. Futura, São Paulo, 2001.

MARRAS, Jean Pierre. A negociação sindical hierarquizada: um modelo brasileiro. Dissertação de mestrado. UMESP, São Paulo, 1990.

MELO, Lopes. CARVALHO NETO, Marlene Catarina de Oliveira. MOREIRA, Antonio. As Negociações coletivas no Brasil. Coleção ABET – Mercado de Trabalho, São Paulo, 1998.

MINTZBERG, Henry. Criando Organizações Eficazes – Estrutura em cinco configurações. Editora Atlas, São Paulo, 2003.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. Tratado de Metodologia Científica. Pioneira. 2ª ed. 1999.

PASTORE, José. Flexibilização dos mercados de trabalho na Europa e Estado Unidos, LTR, São Paulo, 1994.

PASTORE, José. Escola de invasores. Jornal O Estado de São Paulo, 08 de fevereiro de 2005.

PEREIRA, Armand F., Sindicalismo internacional: dilemas e propostas. In: Sindicalismo e Negociação Coletiva nos anos 90.

RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos: O continuo crescimento do desemprego em todo mundo. M.Books, São Paulo, 2004

RODRIGUES NETTO, Leôncio Martins. Formação histórica do sindicalismo e do sistema de relações de trabalho brasileiro, nº 2, UMESP, 1993.

SINGER, Paul. A crise das relações de trabalho. In: Relações de trabalho contemporâneas, Nabuco e Carvalho Neto (orgns), IRT, BH-MG, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 3ª ed., Atlas, São Paulo, 2000.

ANEXO I

Questionário – Pesquisa para disciplina de trabalho e sociedade UMESP Mestrado em Administração

- 1 - Possui informações relativas ao sexo/idade da mão de obra empregada em Santa Rita do Sapucaí?
- 2 - Qual o peso social da classe operária do setor eletro-eletrônico em Santa Rita do Sapucaí?
- 3 - Como é a filiação ao sindicato, é representativa?
- 4 - A baixa filiação representa perda de poder?
- 5 – A mecanização prejudica os trabalhadores eletro-eletrônicos?
- 6 - Os sindicalistas fazem cursos de atualização e capacitação?
- 7 - Qual a posição do sindicato com relação aos seguintes fatores:

PLR - Participação nos Lucros e Resultados

- ❑ Tempo de trabalho
- ❑ Prevenção de acidentes
- ❑ Programas de treinamento
- ❑ Programas de recolocação no mercado de trabalho
- ❑ Condições sociais de trabalho (motivação do funcionário no trabalho)

8 – O Sindicato utiliza algum tipo de greve abaixo

- ❑ Greve tartaruga – retardar o ritmo da produção;
- ❑ Greve pipoca – parada alternada de seção em seção
- ❑ Greve branca – braços cruzados, sem tomar atitude
- ❑ Greve protesto – paralisação parcial ou total da empresa
- ❑ Greve de solidariedade – em apoio a outras categorias de trabalho
- ❑ Greve excesso de zelo – uso exagerado de tempo em determinada operação
- ❑ Greve geral – paralisação de toda uma região ou país;

9 – Como é feita a negociação? Vocês fazem negociação por empresa?

10 - Vocês possuem comissões sindicais dentro das empresas?

11 – Como o sindicato enxerga o sindicato no futuro?