

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Thiago Ferreira Vieira

**O internacionalismo dos trabalhadores do setor
de serviços:**

*A ação das redes sindicais em empresas
transnacionais*

(Versão Corrigida)

São Paulo

2023

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

O internacionalismo dos trabalhadores do setor de serviços:

A ação das redes sindicais em empresas transnacionais

(Versão Corrigida)

Thiago Ferreira Vieira

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de São Paulo como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Orientador:

Prof. Dr. Leonardo Gomes Mello e Silva

São Paulo

2023

ENTREGA DO EXEMPLAR CORRIGIDO DA DISSERTAÇÃO/TESE

Termo de Anuência do (a) orientador (a)

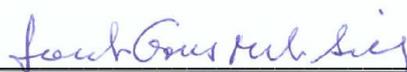
Nome do (a) aluno (a): Thiago Ferreira Vieira

Data da defesa: 04 / 10 / 2023

Nome do Prof. (a) orientador (a): Leonardo Gomes Mello e Silva

Nos termos da legislação vigente, declaro **ESTAR CIENTE** do conteúdo deste **EXEMPLAR CORRIGIDO** elaborado em atenção às sugestões dos membros da comissão Julgadora na sessão de defesa do trabalho, manifestando-me **plenamente favorável** ao seu encaminhamento ao Sistema Janus e publicação no **Portal Digital de Teses da USP**.

São Paulo, 04 / 12 / 2023



(Assinatura do (a) orientador (a))

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo

V657i Vieira, Thiago Ferreira
 O internacionalismo dos trabalhadores do setor de
serviços: a ação das redes sindicais em empresas
transnacionais / Thiago Ferreira Vieira; orientador
Leonardo Gomes Mello e Silva - São Paulo, 2023.
 170 f.

 Dissertação (Mestrado)- Faculdade de Filosofia,
Letras e Ciências Humanas da Universidade de São
Paulo. Departamento de Sociologia. Área de
concentração: Sociologia.

 1. . I. Mello e Silva, Leonardo Gomes, orient. II.
Título.

Nome: Thiago Ferreira Vieira

Título: O internacionalismo dos trabalhadores do setor de serviços: a ação das redes sindicais em empresas transnacionais

Dissertação apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Aprovado em: ___/___/___

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Assinatura: _____

Agradecimentos

Agradeço aos meus pais, Edson e Maria; e aos meus irmãos Leonardo e Rodrigo, por todo o apoio, mesmo em momentos de grande dificuldade.

Agradeço ao meu orientador Prof. Dr. Leonardo Gomes Mello e Silva, por toda a ajuda, pelos conselhos valiosos e pela parceria.

Agradeço aos sindicalistas entrevistados, que dispuseram de seu tempo com enorme gentileza, compartilhando de experiências que, não apenas possibilitaram essa pesquisa, como foram de grande riqueza para minha formação.

Agradeço ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico e ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação pela concessão de bolsa de estudos que me permitiu realizar esta pesquisa.

Agradeço aos colegas de mestrado, especialmente a Ricardo Framil e Gabriel Juncal, com quem compartilhei experiências valiosas à essa pesquisa.

Agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para a conclusão desta pesquisa.

Resumo

O texto que segue foi produzido tendo por referência uma pesquisa de caráter exploratório acerca da resposta dos trabalhadores do setor de serviços frente às transformações da economia global nas últimas décadas, ou seja, guiado pelo tema geral da relação entre globalização e trabalho. Mais especificamente, nos propomos a analisar um fenômeno do ativismo sindical em evidência nos estudos sobre Trabalho Global: a ação de redes em empresas transnacionais e das chamadas articuladas pelas Federações Sindicais Globais (FSGs) – *Global Union Federations*.

Primeiramente, nos debruçamos sobre a discussão teórica acerca do processo de globalização e como as transformações econômicas impactaram na dinâmica das relações trabalho-capital. Em um segundo momento, tais mudanças são observadas com enfoque no chamado setor de serviços, analisando o histórico e características da economia de serviços no Brasil e no mundo. Em seguida, é analisada a evolução do ponto de vista da representação sindical em relação às transformações ocorridas no trabalho de serviços. Em seção subsequente, o chamado Sindicalismo Global será tipificado e descrito, apresentando seu braço de ação no setor de serviços: a FSG *UNI Global Union*.

De modo a investigar a ação sindical em empresas transnacionais do setor, o Sindicalismo Global será analisado em seu contexto, tendo em conta a estratégia de redes sindicais nas duas principais categorias do setor de serviços no país: os bancários (representados pela principal confederação da categoria, a CONTRAF-CUT) e os comerciários e prestadores de serviços (sob representação da CONTRACS-CUT). Nesse sentido, serão designados capítulos específicos para cada subsetor, de modo a apresentar e debater as principais estratégias dos trabalhadores de serviços organizados frente ao avanço da transnacionalização das empresas. Dado esse panorama, o objetivo específico desse texto consiste em analisar e comparar a política de redes sindicais em cada ramo, sua organização, dinâmica e, conseqüentemente, seus principais objetivos, de modo a construir um quadro que seja comparável às organizações em rede nos demais setores.

Por fim, as considerações finais objetivam retomar as ideias apresentadas ao longo do texto, com enfoque nas principais estratégias de ação organizada dos trabalhadores do setor de serviços frente as transformações resultantes do processo de globalização: a negociação sindical a partir dos Sindicatos Globais e das redes sindicais em empresas transnacionais.

Palavras-chave: Sociologia do Trabalho; Globalização; Transnacionais; Sindicalismo Global; Redes Sindicais; Serviços

Abstract

The text that follows was produced with reference to an exploratory research about the response of workers in the service sector facing the transformations of the global economy in recent decades, that is, guided by the general theme of the relationship between globalization and work. More specifically, we propose to analyze the phenomenon of union activism in evidence in studies on Global Labour: the action of networks in transnational companies and the so-called Global Union Federations (GUFs).

First, we focus on the theoretical discussion about the globalization process and how economic transformations have impacted on the dynamics of labor-capital relations. In a second moment, such changes are observed focusing on the so-called service sector, analyzing the history and characteristics of the service economy both in Brazil and in the world. Then, the evolution from the point of view of union representation in relation to the transformations that occurred in service work is analyzed. In a subsequent section, the so-called Global Unionism will be typified and described, focusing on its action arm in the service sector: the GUF called UNI Global Union.

In order to investigate the union action in transnational companies in the sector, Global Unionism will be analyzed in its context, taking into account the strategy of union networks in the two main categories of the service sector in the country: bank workers (represented by the main confederation of the category , CONTRAF-CUT) and traders and service producers (represented by CONTRACS-CUT). In this sense, specific chapters will be designated for each subsector, in order to present and discuss the main strategies of organized service workers in the face of the advance of the transnationalization of companies. Given this panorama, the specific objective of this text is to analyze and compare the policy of union networks in each branch, its organization, dynamics and, consequently, its main objectives, in order to build a framework that is known to network organizations in the other sectors. sectors.

Finally, the final considerations aim to resume the ideas presented throughout the text, focusing on the main strategies of organized action of workers in the service sector in the face of the transformations resulting from the

globalization process: union negotiation by the Global Unions and networks unions in transnational companies.

Keywords: Sociology of Work; Globalization; Transnational Companies; Global Unionism; Union Networks; Services

Lista de Siglas

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

AFL-CIO – American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations

AMG – Acordo Marco Global

ASEAN – Associação de Nações do Sudeste Asiático

BACEN – Banco Central do Brasil

BWI – Building and Wood Workers' International

BB – Banco do Brasil

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CFDT – Confédération française démocratique du travail

CNB-CUT – Confederação Nacional dos Bancários da CUT

CI – Communications International

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT Consolidação das Leis de Trabalho

CNM – Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT

CNQ – Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT

CNTTL – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes e Logística

COE – Comissões de Organização de Empregados

CONCUT – Congresso dos Trabalhadores da CUT

CSI – Confederação Sindical Internacional

CSA – Confederação Sindical das Américas

CTB Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

CNTV-PS – Confederação Nacional dos Trabalhadores Vigilantes e Prestadores de Serviços

CUT Central Única dos Trabalhadores

CUT Multi – Projeto “Ação Frente às Multinacionais” da Central Única dos Trabalhadores

CONTRACS-CUT – Confederação Nacional dos Trabalhadores de Comércio e Serviços da CUT

CONTRAF-CUT – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT

DNC – Departamento Nacional de Comerciantes

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos

EI – Education International

ECM – Eletronic contract manufacturing

FEBRABAN Federação Brasileira de Bancos

FENAJ – Federação Nacional dos Jornalistas

FETRACS-CUT – Federação dos Trabalhadores de Comércio da CUT

FIET – Federação Internacional de Empregados e Técnicos

FIET – International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees

FITERT – Federação Interestadual dos Trabalhadores Em Radiodifusão e Televisão

FS – Força Sindical

FSG – Federação Sindical Global

GUF – Global Union Federation

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFTU – International Federation of Trade Unions)

IGF – International Graphical Federation

IDWF – International Domestic Workers' Federation

IFAU – International Federation of Trade Unions of Audio-Visual Workers

ISAMMETU – International Secretariat for Arts, Mass Media and Entertainment Trade Unions

ISSETU – International Secretariat of Arts, Communications, Media and Entertainment Trade Unions

ITF – International Transport Workers' Federation

IUF – International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations

MEI – Media and Entertainment International

MERCOSUL – Mercado Comum do Sul

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMC – Organização Mundial do Comércio

ONG – Organização Não-governamental

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

PSI – Public Services International

PTTI – Postal, Telegraph and Telephone International

SAARC – Associação Sul-Asiática para a Cooperação Regional

SEIU – Service Employees International Union

SIEMACO-SP – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza da Cidade de São Paulo

SPI – Secretariado Profissional Internacional

UGT – União Geral dos Trabalhadores

UNI – UNI Global Union

UNICAB – União Nacional dos Trabalhadores e Trabalhadoras Camelôs, Feirantes e Ambulantes do Brasil

UFCW – United Food and Commercial Workers

Lista de Figuras

FIGURA 1 – TRABALHADOR DE ENTREGAS DELIVERY POR APLICATIVO DE SMARTPHONE	58
FIGURA 2 – ORGANIZAÇÃO DO SINDICALISMO INTERNACIONAL (1915-2023).....	65
FIGURA 3 – DINÂMICA ORGANIZACIONAL DAS REDES NO SETOR BANCÁRIO ORGANIZADAS A PARTIR DA CONTRAF-CUT E DA UNI GLOBAL UNION:	92
FIGURA 4 – RELAÇÃO ENTRE CONDIÇÕES DE TRABALHO E DIREITOS TRABALHISTAS E OS CONFLITOS QUE DEMANDAM AÇÃO DA REDE SINDICAL EM ESPANHA, BRASIL E ESTADOS UNIDOS:	114
FIGURA 5 – DINÂMICA ORGANIZACIONAL DAS REDES ARTICULADAS A PARTIR DA CONTRACS-CUT:.....	129

Lista de Gráficos

GRÁFICO 1 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO PRODUTO INTERNO BRUTO (PIB) POR SETOR DA ECONOMIA	45
GRÁFICO 2 – O NÚMERO DE TRABALHADORES FORMAIS DA INDÚSTRIA (POR MIL PESSOAS), ENTRE 2006 E 2020	46

Lista de Tabelas

TABELA 1 – TAXAS DE SINDICALIZAÇÃO POR GRUPAMENTOS DE ATIVIDADE NO TRABALHO ENTRE 2012 E 2019	62
TABELA 2 – FEDERAÇÕES SINDICAIS GLOBAIS, EM NÚMERO DE PAÍSES, DE TRABALHADORES E A RESPECTIVA REPRESENTAÇÃO POR SETOR	68
TABELA 3 – SETORES DA UNI GLOBAL UNION POR NÚMERO DE SINDICATOS ASSOCIADOS E NÚMERO APROXIMADO DE TRABALHADORES FILIADOS	76
TABELA 4 – REPRESENTAÇÕES REGIONAIS DA UNI GLOBAL UNION POR NÚMERO DE SINDICATOS E TRABALHADORES FILIADOS.....	80
TABELA 5 – NÚMERO DE PONTOS POR TEMÁTICA DA RESOLUÇÃO BREAKING THROUGH	82
TABELA 6 – DOCUMENTOS SOBRE OS QUAIS SE AMPARAM OS AMGS ASSINADOS POR BANCO DO BRASIL E BANCO ITAÚ JUNTO À UNI AMÉRICAS:	117
TABELA 7 – COMPARAÇÃO DOS AMGS DO BANCO DO BRASIL E DO BANCO ITAÚ	119
TABELA 8 – TIPOS DE AUTUAÇÕES TRABALHISTAS DO WALMART NA BASE DA CONTRACS ENTRE 2008 E 2016 (ARTIGOS E NORMAS REGULAMENTADORAS DA CLT)	134
TABELA 9 – TIPOS DE AUTUAÇÕES TRABALHISTAS DO GRUPO CASINO NA BASE DA CONTRACS ENTRE 2008 E 2016 (ARTIGOS E NORMAS REGULAMENTADORAS DA CLT)	135
TABELA 10 – TIPOS DE AUTUAÇÕES TRABALHISTAS DO MCDONALD’S NA BASE DA CONTRACS ENTRE 2008 E 2016 (ARTIGOS E NORMAS REGULAMENTADORAS DA CLT)	138

Sumário

Introdução	17
Processo de pesquisa e Metodologia	20
Objetivos	23
Capítulo 1: Leituras Sobre o Mundo do Trabalho e a Globalização	24
1.1 O Avanço da Globalização e as Transformações no Mundo do Trabalho	25
1.2 A resposta da classe trabalhadora: O ativismo transnacional.....	29
1.3 O Organizing: Uma Estratégia Alternativas de Ação Sindical no Setor de Serviços	33
1.4 A Ação Global de Grupos não Sindicalizados: Os Serviços na Margem do Mundo do Trabalho	36
Capítulo 2: A Economia e o Trabalho no Setor de Serviços	41
2.1 O Pós-Fordismo e as Transformações na Relação Trabalho-Capital.....	42
2.2 A Dinâmica do Setor de Serviços no Brasil.....	44
2.3 Quem é esse trabalhador de serviços?.....	49
2.4 As Transformações do Trabalho no Setor Bancário	53
2.5 A Representação Sindical do Setor de Serviços e as Transformações do Século XXI	56
Capítulo 3: O Sindicalismo Global no Setor de Serviços	63
3.1 A Estrutura do Sindicalismo Global	63
3.2 O Internacionalismo do Setor de Serviços e o Papel da CUT.....	70
3.3 A UNI Global Union e sua Constituição	72
3.4 A Representação da UNI Global Union.....	75
3.5 A Orientação da Atuação da UNI Global Union: A Estratégia Breaking the Through	81

Capítulo 4: O Internacionalismo Sindical no Setor Bancário	85
4.1 O Histórico da Internacionalização do Sindicalismo Bancário da CUT.....	85
4.2 A Origem das Redes Sindicais em Bancos Transnacionais no Brasil.....	89
4.3 A Estrutura Organizacional das Redes Sindicais Bancárias	90
4.4 Os Bancos e as Relações de Trabalho.....	95
4.5 O Funcionamento da Redes no Setor Bancário	98
4.6 A Ação Sindical das Redes no Setor Bancário.....	101
4.7 As Redes Frente a Transnacionalização dos Bancos Brasileiros	106
4.8 Uma Análise Comparativa: A Ação Bifronte da Rede Santander.....	111
4.9 Os Acordos Marco Globais e os Bancos Transnacionais Brasileiros.....	115
Capítulo 5: O Internacionalismo Sindical dos Trabalhadores do Comércio e Prestação de Serviços.....	121
5.1 O Internacionalismo dos Trabalhadores de Comércio e Prestação de Serviços da CONTRACS-CUT.....	121
5.2 Redes Nacionais de Orientação Global: A Estratégia de Redes Sindicais da CONTRACS-CUT.....	124
5.3 As Empresas Transnacionais e as Relações de Trabalho	130
5.4 A Atuação das Redes Sindicais no Setor de Comércio e Prestação de Serviços	139
5.5 A Centralidade das Campanhas Globais.....	145
Considerações Finais.....	148
Anexo I - Questionário Base para Coordenadores de Redes Sindicais... 152	
Anexo II – Relação de Entrevistados..... 156	
Anexo III - Estratégia Breaking the Through..... 158	
Anexo IV – Atividades observadas durante a vigência da pesquisa:..... 161	
Bibliografia..... 163	

Introdução

A emergência de uma economia globalizada impôs desafios singulares aos trabalhadores e sindicatos. Desde a virada do século, um processo de reorganização de estruturas tradicionalmente estabelecidas pelo sindicalismo internacional tem chamado a atenção como uma resposta relevante a essa situação. Em especial, a organização de trabalhadores em grandes empresas transnacionais surgiu como um caminho promissor:

Essa mudança – não menos histórica – parece-nos, com a organização global do sindicalismo para responder à globalização do capital, a única via para organizar uma resistência ofensiva à altura das ameaças que vêm surgindo particularmente por meio da lenta oligopolização dos mercados. (Durand, 2003, p. 156)

Esta dissertação, guiada pelo tema geral da relação entre a globalização e trabalho, propõe-se à investigação da ação sindical em empresas transnacionais nos ramos bancário e comerciário. Nesse sentido, pretende-se analisar as principais estratégias ligadas ao chamado “sindicalismo global”: as redes sindicais, enquanto estruturas e forma de ação, as campanhas globais e os Acordos Marco Globais; sendo, os dois últimos, articulados a partir da atuação das redes.

A justificativa dessa escolha é dupla. Em primeiro lugar porque, já há algumas décadas tem se notado a importância crescente das ocupações ligadas ao setor de serviços, o que ocasionalmente foi visto como sinal da emergência de uma “sociedade pós-industrial de serviços”. Essa perspectiva é reforçada pela análise de Offe (1989), que indica que essa tendência de mudança social se traduz na redução da centralidade do operariado das indústrias. Do ponto de vista da estratificação social, essa diminuição se dá em razão do surgimento de novas posições dentro do processo produtivo do capitalismo global, como respostas às novas demandas da produção. Ainda que essa tese nem sempre tenha sido aceita de forma integral, os trabalhadores nos setores ligados aos serviços se tornaram objeto relevante da sociologia do trabalho desde então, o que deslocou a imagem clássica do “trabalhador” associada ao operariado fabril. Ademais, o operário configura-se não mais com o único – e, portanto, o principal – ator político de transformação social. Como resultado das inovações do

processo produtivo e da própria complexidade da estrutura social, novos atores passam a assumir posições na luta social: sendo esses atores geralmente associados aos movimentos sociais (GOHN, 1997; SCHERER-WARREN, 2011). Atualmente, a agenda de tais movimentos vão assumindo cada vez mais uma pauta denominada “pós-material”, na qual ressaltam temas relacionados à identidade de gênero, sexualidade, etnia, bem como temas ecológicos. (OFFE, 1989)

Em segundo lugar, a pesquisa que resultou nesse texto parte de outras já efetuadas sobre redes sindicais em empresas transnacionais, sobre as quais já existe alguma literatura. O propósito teórico que animou essa pesquisa pretende mobilizar esses dois campos de estudo que parecem caminhar autonomamente, mas onde é possível vislumbrar uma convergência. No ambiente da sociologia do trabalho – e em especial na área do trabalho global (EVANS, 2010; BURAWOY, 2010; SILVER, 2003; WEBSTER ET ALII, 2008) – reconhece-se que as lutas antiglobalização e precarização não podem prescindir dos movimentos sociais para serem levadas a bom termo (BURAWOY, 2010), especialmente quando envolvem campanhas onde é necessário estabelecer amplas coalizões para capturar a opinião pública. Mesmo os sindicatos e as lutas operárias por vezes tomam a feição de movimentos sociais em seus métodos e em termos da clientela visada. Alguns autores designam esta nova realidade como a emergência de um “sindicalismo de movimento social” (MOODY, K. 1997; SEIDMAN, G. 1994).

Desse modo, movemo-nos na confluência dessas duas tradições da sociologia, a partir do estudo empírico de redes sindicais existentes em setores não-industriais, no caso específico nas categorias bancária e de comércio e prestação de serviços¹. Nesse sentido, vem complementar pesquisas anteriores desenvolvidas sobre as redes sindicais e acordos marco globais (*Global Framework Agreements*, na terminologia especializada) na indústria química e metalúrgica (MELLO E SILVA ET ALII., 2015; FRAMIL FILHO, 2016). A hipótese

¹ A CONTRACS-CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores de Comércio e Serviços da CUT) restringe a noção de “trabalhadores de serviços” aqueles que atuam em empresas de *fast food* e hotelaria, ou seja, aqueles que, filiados a Confederação, não podem ser categorizados como trabalhadores do comércio. De modo a distinguir o “setor de serviços” enquanto a totalidade dos trabalhadores de serviços, daquele por vezes em uso pelo mundo sindical, a nomenclatura “prestadores de serviços” buscará representar a ideia passada, principalmente por sindicalistas da CONTRACS.

que justifica a realização desta pesquisa, portanto, é a de que a investigação da organização sindical nos setores de comércio e serviços tornará possível explorar outras formas de organização do trabalho e de ação sindical, o que possibilitará uma análise mais completa sobre a atuação do sindicalismo global no Brasil de hoje.

Processo de pesquisa e Metodologia

Durante todo o período de vigência da pesquisa foi realizada a observação e participação contínuas em reuniões e atividades vinculadas às redes e ao sindicalismo global em geral, as quais transcorreram ao longo desse período (entre janeiro de 2019 e dezembro de 2022). Além disso, o levantamento bibliográfico esteve presente continuamente, e foi uma constante durante esse tempo.

A pesquisa se vale de uma abordagem essencialmente qualitativa, afim de comparar a posição dos formuladores globais e nacionais da política de Acordos Marco Globais e de redes sindicais com a experiência dos dirigentes locais que organizam essas redes em localidades e estabelecimentos específicos, comerciais e de serviços. Parte-se do referencial metodológico analisado por Duarte (2004): entrevistas semi-estruturadas, relacionadas a um arcabouço teórico e prático, considerando diferentes contextos. As entrevistas foram gravadas e, logo em seguida, transcritas. Os dados coletados em campo foram analisados e comparados à produção acadêmica sobre o tema, o que, como apontado anteriormente, ocorreu de forma contínua.

No entanto, obedeceu-se a um método: primeiramente enfrentamos a necessidade de uma revisão da bibliografia especializada na temática. Partindo do referencial teórico já esboçado, foi realizado um mapeamento das redes sindicais relacionadas ao setor de serviços, focalizando em suas atividades no Brasil. Além disso, foi realizada a coleta e análise de documentos relevantes para a estruturação de roteiros de entrevistas. A partir disso, foram realizadas entrevistas semi-dirigidas com sindicalistas brasileiros e estrangeiros localizados em organizações globais, nacionais e regionais. Foram realizadas também entrevistas com representantes locais engajados nas redes, representados por dirigentes de sindicatos locais. Assim, essa pesquisa se propôs, em seu cerne, a realização de entrevistas tanto com dirigentes das organizações sindicais do setor de serviços ligadas a maior central sindical do país: a Central Única dos Trabalhadores (CUT)², como com líderes do sindicato global UNI Global Union,

² Segundo dados do Ministério do Trabalho, atualizados em 15 de janeiro de 2023, a CUT possui 2445 entidades sindicais filiadas, frente a 1678 da FS (Força Sindical) e 1274 da UGT (União Geral dos Trabalhadores).

além de demais envolvidos com a estratégia de redes sindicais no setor de serviços. No total foram realizadas 13 entrevistas. Especificamente, buscou-se entrevistar os chamados coordenadores das redes sindicais vinculadas às duas maiores confederações sindicais da CUT, a CONTRAF-CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT) e CONTRACS-CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores de Comércio e Serviços da CUT). Além disso, parte das entrevistas foram realizadas com os aqui chamados “formuladores de política sindical”, ou seja, aqueles envolvidos de alguma maneira com a política de redes sindicais nesses setores e a ação sindical globalizada nesses setores, como secretários de relações internacionais de cada confederação. Essa empreitada partiu de um conhecimento prévio a cerca da configuração das redes sindicais no setor de serviços atuantes no Brasil, onde, em um primeiro momento, foi possível identificar uma forte participação da UNI Global Union na estrutura de redes atuantes nos bancos, diferenciando-se daquela observada no setor de prestação de serviços da CONTRACS, sendo duas estruturas de natureza distintas; o que será melhor explorado em outra seção.

A partir dessa abordagem, foi possível identificar as tensões entre as políticas sindicais globais e as prerrogativas estabelecidas dos sindicatos locais no país. Buscou-se, também, evidenciar os impactos do sindicalismo global para os trabalhadores e representantes no local de trabalho, o que, apesar de avanços recentes, ainda é pouco abordado na literatura. Além disso, como já frisado anteriormente, a pesquisa recorreu à revisão bibliográfica sobre o assunto, à análise dos Acordos Marco Globais e outros documentos produzidos pela atuação do sindicalismo global.

Ademais, foi caro ao desenvolvimento dessa pesquisa, a atuação em campo e o contato direto com o objeto da pesquisa. Nesse sentido, faz-se relevante a observação de que a ocorrência da pandemia global de COVID-19, que vitimizou o mundo todo, com milhares de atingidos no Brasil; foi um fator que exerceu grande influência no andamento da pesquisa, junto a outros imprevistos. Um dos entraves diz respeito a impossibilidade da realização de algumas entrevistas planejadas na estruturação dessa pesquisa. Das 6 entrevistas planejadas com coordenadores de redes do setor de comércio e serviços,

relacionado a CONTRACS-CUT, 4 foram realizadas. A relação completa de entrevistados pode ser vista no Anexo II.

Objetivos

É importante destacar que essa pesquisa não se propôs a apresentar um quadro geral preciso, mas sim a discutir tendências, a partir da observação da estrutura e debates internos a uma fração da classe trabalhadora brasileira: o chamado setor de serviços.

Para a produção desse texto, a pesquisa realizada buscou 1) Mapear as redes sindicais em empresas dos ramos bancário e de comércio e prestação de serviços; 2) Analisar os principais campos de atuação do sindicalismo em redes nessas empresas e suas estratégias; 3) Analisar a atuação do sindicalismo global através de escopos das confederações sindicais nacionais, de bancários e comerciários, e das federações sindicais globais, especificamente a UNI-Global Union; 4) Comparar as estratégias, em termos de políticas de redes, em ambos os ramos estudados; 5) Comparar as experiências investigadas com aquelas encontradas na indústria, a fim de estabelecer uma leitura mais geral da atuação do sindicalismo global no Brasil. Esse caráter descritivo justifica-se em razão da priorização dada pelas pesquisas relacionadas à temática das redes sindicais ao setor industrial e dos poucos estudos realizados acerca das redes globais no setor de serviços.

Capítulo 1: Leituras Sobre o Mundo do Trabalho e a Globalização

O Manifesto do Partido Comunista pode ser considerado a primeira declaração de defesa de uma articulação entre os trabalhadores, independentemente das fronteiras nacionais, rumo a um internacionalismo proletário (MARX, 2005). A gênese do internacionalismo está relacionada a um contexto específico de resposta a uma tendência de precarização das condições de trabalho e redução dos salários em nível transfronteiriço. Essa defesa se dá em meio ao contexto daquilo que Polanyi (1957) chamou de a “Grande Transformação”, isto é, como consequência dos desenvolvimentos da Revolução Industrial no século XVIII e da expansão das ideias liberais sobre a viabilidade de uma “sociedade de mercado”. Para Polanyi, o século seguinte conviveu, simultaneamente, com uma paz reacionária (em reação à Revolução Francesa) e uma expansão capitalista baseada na ampliação de mercados. Polanyi aponta para a transição, entre os séculos XVIII e XIX, no papel do Estado em uma sociedade capitalista, atravessado por tensões tais que os interesses podem ser contraditórios (entre o Estado e o capital). Para um Estado capitalista, voltado à manutenção do processo de acumulação, atuando como um grande racionalizador da economia a serviço do capital (tanto produtivo como financeiro), o aspecto social aparece como um obstáculo a ser transposto. Por outro lado, a própria sociedade se protege, subtraindo-se à lógica de mercantilização em todas as esferas da vida. A Revolução Industrial transforma, assim, os pilares da sociedade, gerando tensões críticas à estrutura social por meio da mercantilização do que Polanyi chama de “mercadorias fictícias”: o trabalho, a natureza, e o dinheiro. Para Polanyi, a mercantilização dessas ditas “mercadorias” leva à erosão das bases que sustentam a utilidade desses fatores para a sociedade como um todo, pois o cálculo econômico dissolve os fundamentos da própria economia, enquanto reprodução da sociedade em seu conjunto. Nesse sentido, há uma degradação do valor de uso do trabalho, da condição dos trabalhadores em geral; assim como da natureza, resultando na destruição do meio ambiente; e do dinheiro, sendo submetido à lógica da formação de preços por meio do mercado de câmbio, intensificando as crises econômicas em meio à instabilidade resultante da especulação financeira.

Essa economia de mercado, baseada em uma autorregulação regressiva, esgarça o tecido social até a sua ruptura. Polanyi aponta que esse processo desemboca em uma reação por parte dessa sociedade ameaçada, um “duplo movimento” (em reação ao primeiro movimento descrito acima) que converge para a autoproteção da sociedade, a qual se expressa, sobretudo, por meio do protecionismo, tanto econômico quanto político. Nesse sentido, o restabelecimento nacional da soberania do Estado ocorre, entre outras coisas, por meio da proteção da moeda contra o padrão internacional imposto pelo poder mercantil. Do mesmo modo, essa retomada dos princípios de soberania nacional restabelece o controle sobre a terra. Há também a formação de um polo protetivo do trabalho, uma “desmercantilização” do trabalho, com uma participação crescente do Estado no tocante à regulação trabalhista (este motivo polanyiano foi retomado na contemporaneidade por Offe, 1989). Desse modo, Polanyi indica que as transformações políticas e econômicas no período entreguerras, no século XX, estão relacionadas à crise desse Estado capitalista do século XIX, tendo como ponto de inflexão a Crise de 1929 e o colapso do padrão ouro. Para o autor, a partir de então, a política liberal saiu derrotada, sem possibilidades de retorno, frente à emergência de uma “sociedade ativa”, ou seja, da contínua mobilização em favor de mecanismos de proteção em relação ao mercado. Um desses mecanismos de proteção são justamente as organizações internacionais de trabalhadores. Com o advento do neoliberalismo, décadas mais tarde, essa perspectiva liberal passou a ser questionada em meio aos debates que norteiam as visões sobre o capitalismo global contemporâneo.

Esse capítulo se propõe a analisar tal processo de globalização recente, com o avanço de novos modelos de processos produtivos, de extração de mais-valia e de estratégias de acumulação de capital em conflito com a classe trabalhadora.

1.1 O Avanço da Globalização e as Transformações no Mundo do Trabalho

Como já apontado, nas últimas décadas, o avanço de uma economia globalizada, caracterizada pelo protagonismo de grandes empresas

transnacionais, vem criando desafios importantes aos trabalhadores e sindicatos. As consequências desse processo para o mundo do trabalho têm sido objeto de investigação das ciências sociais já há algumas décadas. A interpretação inicial acerca da relação entre globalização e trabalho enfatizou as consequências negativas para os trabalhadores e suas organizações. As transformações da globalização no que diz respeito ao trabalho foram analisadas a partir de uma série de três conjuntos de teses.

O primeiro conjunto refere-se a um suposto “fim do trabalho” ou uma crise do trabalho, enquanto elemento fundamental da dinâmica social. O segundo diz respeito às teses pós-fordistas, que estão relacionadas a uma tentativa de analisar a transformação da base das estratégias de acumulação das empresas, no que pode ser identificado, em uma de suas variantes, com um processo de financeirização da economia. Por fim, as chamadas teses pós industriais estão relacionadas a um processo de descentralização generalizada da política e da economia, de modo que a estrutura social abandona sua antiga configuração “piramidal”, assumindo novas formas de configuração, tendo como principal referência a organização da empresa em rede (CASTELS, 1999).

Nesse sentido, Offe (1989) argumenta que a emergência de uma sociedade pós-industrial traz consigo uma série de desafios em termos de uma reação organizada dos trabalhadores. Ele observa que a produção em uma economia “pós-industrial” é altamente especializada e complexa, requerendo uma divisão do trabalho muito mais complicada do que na “antiga sociedade industrial”. Nesse sentido há uma maior dificuldade para a classe trabalhadora em se organizar em torno de interesses comuns:

Nas sociedades "pós-industriais", a subdivisão do "conjunto dos trabalhadores" em "produtores" e "produtores de produção" não apenas enfraquece a unidade estrutural do trabalho social e a racionalidade que o governa, mas também desafia os padrões de racionalidade que conduzem (e possivelmente limitam) a troca socialmente mediada com a natureza (OFFE, 1989)

Hoje, esta linha de conflito fica evidente em inúmeras tensões culturais e políticas entre os trabalhadores do setor público (assim como parte das equipes de serviços do setor privado) e os protagonistas do modelo da sociedade do trabalho dentro da velha classe média e da classe operária industrial (OFFE, 1989).

Tilly (1995), em uma análise frequentemente citada por apresentar de forma sintética a posição dos primeiros críticos da globalização, notou o efeito desestabilizador das transformações em curso sobre os arranjos nacionais constituídos em períodos anteriores. Essas leituras foram guiadas pela hipótese de uma “corrida ao fundo do poço”, caracterizada pela competição global entre economias nacionais e trabalhadores geograficamente dispersos, o que levaria a um rebaixamento geral dos salários e condições de trabalho, o que significa, em essência, que o sistema protetivo do trabalho, construído pelo movimento de reação à sua mercantilização, foi destruído. A hipermobilidade do capital, o choque das terras, a entrada dos países do Leste Europeu, da Índia e da China no mercado mundial produziram uma situação na qual as classes trabalhadoras do mundo inteiro não têm outra opção que não seja competir entre si em uma lógica que favorece “aquele que cede mais”. Esse processo tende à equalizar as condições de trabalho em seu nível mais baixo, em um movimento de desconstrução da ideia de Estado nacional (SILVER, 2003).

O resultado dessa corrida é uma mercantilização generalizada do trabalho (SILVER, 2003). Embora reconheça a possibilidade de se imaginar a ação internacional como uma alternativa possível, o que continuaria a ser assunto de debate pelos próximos anos, Tilly não enxergou evidências de que isso estivesse acontecendo. Assim, apoiado no diagnóstico do enfraquecimento dos Estados nacionais, territórios por excelência das demandas dos sindicatos e movimentos sociais, ele indicou que as possibilidades de reação seriam limitadas. A conclusão, portanto, foi a de que ocorria então uma grave crise do trabalho, percepção muito difundida e que afetou também a produção científica sobre o assunto. Nas palavras de Silver (2003, p. 19), autora de obra de referência sobre o tema:

A constatação de que os movimentos de trabalhadores estão se deparando com uma crise geral e severa contribuiu para a crise do anteriormente prolífico campo de estudos do trabalho. (...) Para muitos, essa dupla crise (dos estudos do trabalho e dos movimentos operários) é de longo prazo e estrutural - intimamente ligada às momentosas transformações que marcaram as últimas décadas do século XX sob a rubrica geral da globalização. Para alguns, a crise não é apenas severa, ela é terminal.

Silver, partindo da tipificação proposta por Erik Olin Wright (2000) a respeito das fontes de poder dos trabalhadores, busca analisar as possibilidades de intervenção nas cadeias produtivas por parte dos trabalhadores. Nesse sentido, o poder estrutural da classe trabalhadora relaciona-se à posição ocupada no processo produtivo, de modo que “a paralisação em um ponto essencial é capaz de causar perturbações numa escala muito mais ampla do que a própria paralisação” (SILVER, 2003). Já o poder relacional, ou de associação, envolve as estratégias de mobilização dos trabalhadores, que criam instituições ou inovações institucionais que fortalecem sua posição política perante seus empregadores. Silver indica uma expansão da agitação trabalhista mundial ao longo do século XX, uma tendência geral de crescimento do número de greves e protestos, uma dinâmica de fortalecimento das forças sociais do trabalho no âmbito da luta política dos pactos nacionais. Tal movimento, assim como aponta Polanyi, teria construído as bases de garantia de empregos e melhores condições de trabalho, de um sistema de proteção do trabalhador. Entretanto, é empiricamente flagrante que houve, tanto no Norte quanto no Sul globais, a partir dos anos 1990, um declínio, em termos gerais, do tipo de processo de inquietação, protesto e greve organizado por forças sociais do trabalho, que reverte uma tendência histórica de fortalecimento do trabalhador enquanto ator político central.

No que diz respeito às novas configurações resultantes da globalização, Gereffi (1994) caracteriza essas transformações no cenário do capitalismo global a partir da forma pela qual se dá a expansão das empresas transnacionais atualmente, no que ele denomina “cadeias globais de valor”. Esse sistema baseia-se em uma integração produtiva dispersa, ou distribuída, o que mobiliza diferentes regiões do globo no que diz respeito a suas possibilidades e vantagens produtivas às empresas, de modo a conectá-las em uma rede de produção de uma determinada mercadoria (seja um produto ou um serviço). Tais regiões apresentam uma importância fundamental para o capitalismo global, de modo que essas regiões “periféricas” oferecem não apenas uma mão-de-obra barata, mas também menores regulações das condições de trabalho. Para tal, há também a necessidade de que essa força de trabalho esteja permanentemente mobilizada, o que depende de uma estrutura que perpassa desde os princípios do comércio internacional até a disponibilidade dos meios de

transporte. Nesse cenário, emerge uma nova configuração da divisão internacional do trabalho, na qual a empresa transnacional produz parte de um produto em um país, parte em outra região, resultando em inputs derivados de fontes distintas, agregando valor à mercadoria e elevando sua margem de lucro. Enquanto em alguns setores essa fragmentação produtiva da cadeia de valor não ocorre em grande intensidade, como no setor metalúrgico; em outros, como é o caso do setor de vestuário e confecção, essa fragmentação é considerável (GEREFFI & KORNIWICZ, 1994). O processo de globalização e a emergência da empresa transnacional contemporânea apresentam um movimento de deterioração do poder estrutural da classe trabalhadora, ao passo que, como apontado por Gereffi e seus seguidores, as cadeias de valor globais criam possibilidades de deslocamento do capital de acordo com diferentes vantagens comparativas. Logo, a atuação organizada com a finalidade de parar a produção tem pouco efeito, já que a lógica da “corrida ao fundo do poço” dá à empresa a possibilidade de migrar seu capital para regiões onde os trabalhadores dispõem de menos mecanismos protetivos. Esta caracterização é coerente com diagnóstico apontado por Burawoy (1985) de que estaríamos observando, com a crise da regulação do Welfare State, a um regime fabril despótico-hegemônico, em que as firmas têm ampla liberdade de movimento, e o trabalho, não.

1.2 A resposta da classe trabalhadora: O ativismo transnacional

Apesar das visões pessimistas (por vezes catastrofistas), sindicatos e trabalhadores não deixaram de existir. Aos poucos, presenciou-se a emergência de iniciativas inovadoras voltadas a reagir aos efeitos da globalização, o que despertou o interesse de pesquisadores. Por meio da “crítica à crítica” da globalização, novas pesquisas passaram a investigar não apenas os efeitos adversos, mas também as oportunidades abertas para a organização dos trabalhadores pelo novo contexto e identificaram a ação internacional como uma alternativa importante de renovação do sindicalismo. Em consonância com desenvolvimentos nos estudos dos movimentos sociais em geral, essa tendência enfatizou inovações, tais como o uso das tecnologias da informação e a

organização em rede (WATERMAN, 2001) como soluções viáveis para os sindicatos no contexto da globalização.

Esse referencial teórico tem como uma de suas principais influências a análise de Tarrow (2005), que busca conceituar essas possibilidades de ação por meio de um “novo ativismo transnacional”. De forma geral, esse autor analisa as formas de ação transnacional não apenas a partir de trabalhadores e sindicalistas, mas também de outros atores sociais, com destaque para os movimentos sociais. A partir de uma perspectiva teórica sobre os movimentos sociais, isto é, sobre as *contentious politics*³, o autor analisa o papel da globalização – observado enquanto fenômeno econômico relacionado a “temas e incentivos” para a classe trabalhadora – em relação ao ativismo transnacional, que se refere ao surgimento de uma estrutura tanto formal como informal que cria flancos de ação. Logo, para Tarrow, a globalização é um dos elementos que explicam o surgimento dos movimentos transnacionais, sendo o desenvolvimento desse último, uma consequência do avanço do primeiro. Em outras palavras, tais movimentos apresentam sua gênese a partir da estrutura de oportunidades que se apresenta em razão do processo de globalização. Contudo, essa classe trabalhadora em movimento não se organiza apenas com um referencial transnacional, recorrendo também “aos recursos, articulações e oportunidades das sociedades em que vivem” (TARROW, 2005). Desse modo, seria possível identificar uma articulação entre as orientações internacionais e nacionais (ou mesmo regionais, sem uma delimitação clara a noção espacial do conceito de “local”). O autor indica para a necessidade de debater e, assim, reconceituar esse ativismo transnacional, distanciando-se das linhas teóricas amparadas na leitura de um internacionalismo de ação meramente internacional, destacando também ao aspecto local. Logo, diferentemente de um internacionalismo estruturado de forma hierárquica a partir de uma organização central, típico das antigas internacionais socialistas e das centrais sindicais internacionais, Tarrow sugere que a globalização age enquanto propulsor de um internacionalismo organizado em rede, ou seja, articulando espaços locais e globais.

³ O sociólogo histórico Charles Tilly define a política contenciosa como “interações nas quais os atores fazem reivindicações sobre o interesse de outra pessoa, nas quais os governos aparecem como alvos, iniciadores de reivindicações ou terceiros” (TILLY, 2008).

Essa nova estrutura analisada por Tarrow, contudo, não significou a derrocada das organizações sindicais internacionais, mas somente daquelas que não aproveitaram essa janela de oportunidades e não se adaptaram à complexidade da conjuntura global. As demais obtiveram êxito na articulação internacional. Prova disso é que as novas articulações de sindicatos globais entre si, com sindicatos locais e atores não diretamente relacionados à cadeia produtiva global, como os movimentos sociais, são um elemento marcante nos estudos acerca do internacionalismo operário contemporâneo, como será melhor analisado a frente.

Além disso, destaca-se também o novo contexto político, libertado das amarras ideológicas da Guerra Fria, que ofereceu possibilidades de alianças muito mais amplas do que em períodos anteriores, o que foi acompanhado pela reorganização do sindicalismo internacional. Frente a esses novos elementos de análise, desenvolveu-se uma nova linha teórica, que ficou conhecida como “novos estudos sobre o trabalho global” (WATERMAN, 2012). Os autores dessa tendência teórica identificaram a emergência de um “novo internacionalismo operário” como parte de uma “globalização contra-hegemônica” que contestaria a globalização hegemônica de cunho neoliberal (WEBSTER ET AL., 2008).

Segundo Evans (2010), um dos principais nomes dessa vertente, trata-se de uma “visão audaciosa” que desafia o fatalismo pessimista nas pesquisas sobre trabalho e sindicalismo. Para o autor, a ascensão do capitalismo neoliberal global criou oportunidades estruturais, gerando incentivos para a organização entre os trabalhadores de forma igualmente global. Evans (2010) compactua com a visão de Polanyi quanto à atuação do Estado enquanto ator estratégico para os processos de desmercantilização do trabalho. O autor observa o advento da globalização a partir das teses polanyianas, identificando um ativismo de pressão em um movimento de construção de mecanismos institucionais de proteção ao trabalhador. Evans analisa as formas de resistência à mercantilização estimuladas pela globalização, em um processo de hegemonização do processo de globalização a partir de instituições globais, tais como a Organização Mundial do Comércio (OMC). A resposta a esse processo ocorre na articulação entre o sindicalismo e os movimentos sociais no âmbito global. Existe, nesse sentido, um contra-movimento desde baixo, uma globalização insurgente, composto de movimentos contra-hegemônicos que

assumem, eventualmente, formas estatais a partir dos Estados Nacionais desenvolvimentistas que buscam enfrentar a globalização neoliberal. Entre os elementos que Evans aponta como construtores dessa globalização contra-hegemônica está o Fórum Social Mundial.

Esse tipo de posição não se estabeleceu sem contestação, e a oposição entre o ceticismo em relação ao “novo internacionalismo operário” e a valorização de experiências “embrionárias” de articulação global de trabalhadores marcou os debates recentes acerca do assunto. A crítica de Burawoy (2010), por exemplo, ilustrara as divergências em torno da questão. O autor contesta a inexistência de bases empíricas para as conclusões tiradas a partir dos “novos estudos do trabalho global”. Esses estudos não o convencem de que de fato exista uma coalizão do trabalho global, o que superaria em dimensões a ideia de uma coalizão sindical. Ademais, o autor indica que a globalização econômica produziu uma polarização dentro dos países que pode ser identificada também na relação entre os Estados do Norte e do Sul globais, ao invés de uma aproximação entre os trabalhadores, como apontado pela visão desse novo internacionalismo.

Burawoy (2010) aponta que a relação entre Norte e Sul continua sendo central para se pensar o mundo do trabalho, entendendo os trabalhadores enquanto reativos, mas não de modo a apelarem para uma solidariedade internacional abstrata, pois ela não é capaz de inspirar os indivíduos que se sentem ameaçados pela insegurança, de modo a alinhar polos de proteção nacional. Nesse sentido, os trabalhadores que se sentem ameaçados reagem reforçando as barreiras e fronteiras excludentes: frente à concorrência dos trabalhadores do Sul, as barreiras impostas no Norte protegem os trabalhadores das ameaças da precarização. Enquanto os sindicalistas do Norte precisam reforçar os padrões mínimos de entrada no mercado, os sindicatos do Sul movimentam-se de forma contrária, denunciando um caráter protecionista nesses padrões protetivos trabalhistas⁴. A tendência é que as sociedades se

⁴ Essa diferenciação entre o sindicalismo nos países do Norte e do Sul pode ser encontrada também na análise de Silver (2003), que os categoriza enquanto lutas de tipo polanyiana e lutas de tipo marxiana. Enquanto no Norte, as lutas de tipo polanyiana envolvem um movimento contrário à mercantilização, ou seja, de manutenção das conquistas já obtidas em termos dos mecanismos protetivos do trabalho; as lutas de tipo marxiana, caracterizadas pelo sindicalismo do Sul, relacionam-se à busca pela desmercantilização do trabalho, de mecanismos de proteção até então inexistentes nessas regiões.

tornem cada vez mais dependentes de uma ação cada vez mais autoritária e que tende a excluir mais do que incluir, isto é, não há um avanço para um mundo mais solidário, mas sim mais autoritário. Na medida em que ocorre uma fragilização do poder estrutural da classe trabalhadora em diferentes contextos nacionais, as classes nacionais inseguras, instáveis e demandantes se voltam para o Estado nacional.

Embora não tenham sido estabelecidos consensos definitivos, a multiplicação de pesquisas tem subsidiado análises mais sofisticadas e menos afeitas a polarizações extremadas. Em uma tentativa recente de síntese, Brookes & McCallum (2017) apontam que os estudos que têm analisado o transnacionalismo operário evoluíram consideravelmente nos últimos anos, especialmente ao enriquecer a análise comparando o internacionalismo constituído anteriormente na indústria com os desenvolvimentos no setor de serviços. Além disso, a oposição entre a ação “global” e “local” têm dado lugar a pesquisas que privilegiam a análise de articulações "multiescalares", ou seja, que sejam capazes de identificar a combinação entre diferentes escalas de ação em experiências diversas. Nesse sentido, a conjugação da pesquisa de atores locais, nacionais e globais se tornou imprescindível (FORD & GILLAN, 2015).

1.3 O Organizing: Uma Estratégia Alternativas de Ação Sindical no Setor de Serviços

A articulação com a UNI-Global, a SEIU (sindicato binacional EUA-Canadá do setor de serviços) ou com organizações de apoio como o *Solidarity Center* (organização de apoio da central estadunidense AFL-CIO), traz consigo formas de atuação típicas de países onde o setor de serviços é majoritário frente as demais categorias. A exemplo da experiência da campanha da G4S, o sindicalismo brasileiro de serviços se articula internacionalmente para assumir estratégias de ação onde o poder estrutural da classe trabalhadora é reduzido. Desse modo, modelos como o do *organizing* estadunidense, que envolve uma ação voltada para a base, tendo como objetivo mor o aumento nas taxas de sindicalização, surgem como alternativa frente as limitações de orçamento impostas pela reforma trabalhista de 2017. Um exemplo de modelo “híbrido” de

ação sindical no setor de serviços do Brasil pode ser verificado na estratégia utilizada pelo SIEMACO-SP (Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza de São Paulo), para elevar seu número de filiados em 70% em apenas dois anos, entre os anos de 2018 e 2019, mesmo enfrentando as consequências da regulamentação da reforma trabalhista de 2017.

Fundado em 31 de março de 1959, o SIEMACO-SP é um sindicato local filiado à UGT na cidade de São Paulo e que representa um conjunto considerável de categorias: todos os trabalhadores em empresas de asseio e conservação; higiene; limpeza pública urbana; prestação de serviços a terceiros de limpeza e conservação ambiental; segurança de áreas públicas e privadas, entre outras⁵. Em termos de desafios para a organização sindical, existem característica em comum entre essas categorias que geram entraves, tanto para a ação sindical como para o aumento do quadro de filiados; o principal deles sendo: não há plena definição em relação ao local de trabalho desses profissionais, sendo definida a partir da profissão. Enquanto trabalhadores de limpeza urbana podem ser convocados para diferentes partes da cidade, seguranças privados têm cada um determinado local de trabalho distinto. Ademais, há um contingente considerável de trabalhadores terceirizados, que são vinculados a empresas diferentes, ou que são contratados diretamente por estabelecimentos privados.

A combinação entre diversidade contratual e dispersão geográfica impõe barreiras para a construção da base sindical. Nesse sentido, as estratégias de organização a partir do “chão-de-fábrica” enfrentam entraves que dificultam a ação sindical mais tradicional Assembleias, reuniões informativas, greves e todas as demais estratégias que envolvam um dispêndio de tempo específico e um local determinado para ação, são limados. Assim, há uma tendência geral de que os sindicatos dessas categorias encontrem um campo pouco fértil ao

⁵ Em seu site, o SIEMACO-SP indica a representação das seguintes categorias: “todos os trabalhadores em empresas de asseio e conservação; higiene; limpeza pública urbana; prestação de serviços a terceiros de limpeza e conservação ambiental; limpeza de fossas e caixas d’água; manutenção predial; pintura, restauração e limpeza de fachadas; dedetização; lavagem de carpetes; coleta de lixo domiciliar, industrial, hospitalar, seletiva e de entulhos; serviços em destino final de lixo (usinas de reciclagem, compostagem, incineradores e aterros sanitários); varrição de vias públicas; serviços complementares de limpeza urbana; jardinagem e paisagismo; execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas (poda de árvores, capinação e limpeza de córregos, canais e sistemas de drenagens, pintura de postes e meio fio); prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção, copa e administrativo das empresas dos segmentos acima descritos”. Fonte: <https://www.siemaco.com.br/2023/02/quem-somos/>. Acessado em 10/05/2023.

aumento na taxa de sindicalização e na articulação de ação sindical. Isso leva, ao fim, a um enfraquecimento frente às empresas nos processos de negociação.

Foi nesse contexto que o uso da estratégia de *organizing* transformou a base do SIEMACO-SP, tanto quantitativamente quanto qualitativamente. O *organizing* consiste em uma estratégia associada ao sindicalismo norte-americano, na qual há um contato maior em relação às bases, na tentativa de ampliar o engajamento dos trabalhadores. Como descreve o secretário geral da UNI Américas:

Então o que a gente tem feito hoje, tem tentado convence-lo, a gente chama "um processo de escada" né. A gente tem tentado convencer o sindicato a não resolver os problemas. Organizar em torno dos problemas. O que significa isso? Hoje eu vou num local de trabalho descubro que tem 12, 13 problemas. Que esses problemas são sentidos por todos, que as pessoas conhecem esse problema, então eu não ligo pro gerente. Eu levanto uma escadinha. Então primeiro degrau dessa escadinha é fazer uma consulta a todos, porque alguns me contaram esse problema. Pra fazer, pra não prejudicar esse problema. A segunda escadinha é tentar publicar esse problema, ou seja, distribuir um jornal, falar da importância, porque isso afeta a família. A terceira é tentar envolver o trabalhador nesse processo, usar uma camisa, um pin ou fazer um abaixo assinado... A quarta é chegar no gerente. Então o trabalhador ele começa a entender que nesse processo ele é parte, ele tá participando diretamente. Então aqui nesse processo você, encontrou um líder no local de trabalho que vai te ajudar no futuro, sindicalizou 3 pessoas mais, ai depois esse líder já falou com 5 mais (Entrevista com o Secretário Geral da Uni Américas realizada em 31/05/2019)

Esse conhecimento acerca de diferentes formas de ação sindical, relaciona-se diretamente com as características não apenas do setor, mas da liderança do SIEMACO-SP. Sua origem, no caso do SIEMACO-SP, advém de reuniões da direção do sindicato com o SEIU. O caráter internacionalista do SIEMACO-SP pode ser observado em entrevista realizada com o presidente do sindicato, em que esse último afirma ter realizado formações com o SEIU para implantar essa estratégia no sindicato. (Entrevista com o presidente do SIEMACO-SP, realizada em 19/06/2019). O *organizing* é, nesse sentido, uma ferramenta de mobilização das bases que está mais relacionada a experiências do sindicalismo norte-americano, onde as dificuldades de sindicalização aparecem de forma semelhante àquela descrita no SIEMACO-SP. Como descrito, essa estratégia se baseia na “ativação” de lideranças em sub-divisões dos trabalhadores do setor. A formação de pequenas lideranças, desse modo, possibilita uma maior disseminação de informações entre os afiliados e os não-

afiliados ao sindicato. Como consequência, esses grupos pequenos podem juntos formar um grupo maior, em uma situação na qual as lideranças se comunicam entre si.

E, assim, há um processo que leva a resultados considerados positivos, e que evidenciam a importância da articulação junto ao sindicalismo global como forma de disseminação de conhecimentos, estratégias e na formação sindical em geral. Primeiro porque aumenta a taxa de sindicalização, ao passo que não se faz mais necessária a ação direta do sindicato (panfletando ou fazendo atividades informativas) para o conhecimento dos trabalhadores a respeito da possibilidade de sindicalizar-se. E, em segundo lugar, porque conecta os trabalhadores espacialmente distantes, possibilitando estratégias de ação sindical de pressão às empresas, ao mesmo tempo em que cria redes de articulação e troca de informações.

Como evidência maior do sucesso dessa estratégia em condições como a do SIEMACO-SP, temos que o sindicato foi reconhecido pela UNI Global Union em 2018, com o prêmio *Breaking Through*⁶. A estratégia passou, a partir daí, a ser citada em outros âmbitos do sindicalismo de serviços no Brasil, como em fala do presidente do Sindicato dos Bancários da Cidade de São Paulo, filiado a CONTRAF-CUT, no Encontro do Grupo de Trabalho do Macrossetor de Serviços da CUT em 2019, que será melhor analisado em seção posterior. Nessa fala, fora citado o caso do SIEMACO-SP como emblemático, e que deveria ser referência para lidar com os desafios da união de categorias tão distintas em um macrossetor.

1.4 A Ação Global de Grupos não Sindicalizados: Os Serviços na Margem do Mundo do Trabalho

Fora do campo da ação sindical, a globalização trouxe consigo abordagens alternativas de classe que sugerem a formação de novos grupos organizados (e não organizados) de trabalhadores. Dentre esses, destaca-se a nova classe sugerida por Standing (2013), o *precariado*. Tendo como referência

⁶ Fonte: <http://ugt.org.br/Noticias/19572-Siemaco-SP-tem-o-seu-trabalho-reconhecido-internacionalmente-ao-receber-premio-Quebrando-Barreiras-da-UniGlobalUnion>. Acessado em 10/05/2023.

a interpretação que relaciona os efeitos da globalização e a expansão da precariedade no mundo do trabalho, Standing (2013) indica que esse cenário de corrida ao fundo do poço, combinado com a entrada de China e Índia no mercado global de trabalho, resultou em uma pressão para baixo do valor da força de trabalho tanto no Norte como no Sul globais. Isso ocorreu, nas décadas de 1990 e 2000, através das reformas nos sistemas de proteção do trabalho, ou seja, no avanço do neoliberalismo enquanto política de Estado, da mercadorização da força de trabalho. O autor relaciona esse cenário com o surgimento do *precariado*, uma classe que emerge como contraponto ao trabalhador assalariado, o proletariado tradicional, que está inserido em redes de proteção do trabalho, relacionadas as políticas de *Welfare State*; um trabalhador que não seria, portanto, representado pelos sindicatos tradicionais. O precariado seria, então, o contingente formado por jovens com alguma formação, que entram no mundo do trabalho globalizado, em meio a deterioração desse Estado de bem estar; são filhos de profissionais, assalariados, com baixa ou nenhuma perspectiva de progressão que tiveram seus pais. Esses jovens se submetem a trabalhos sem segurança e progressão, em meio a diversos tipos de contratos e o avanço da digitalização e da informatização do trabalho. Essa franja precarizada, frente a minoria protegida, tem como principais alvos as mulheres, migrantes e as minorias étnicas (STANDING, 2013).

Como consequência, esses grupos apresentariam um forte ressentimento com relação aos indivíduos com algum grau de proteção por parte do Estado, tendo como resultado o aumento do ressentimento entre homens e mulheres, brancos e negros, entre aqueles que perderam privilégios e aqueles que conquistaram ou tiveram direitos garantidos pelo Estado. O precariado é, portanto, uma classe fragmentada, em disputa contra si mesmo. Standing (2013) apresenta o precariado como uma classe em formação, uma classe *em si*, mas não *para si*, a exemplo do proletariado tradicional. Nesse sentido, os grupos dessa classe seriam a base instrumental da subida ao poder de grupos neofascistas, de extrema direita e neopopulistas, como resultado de uma psique baseada na busca de resultados de curto prazo, permeada por angústia, stress e individualismo e afinidade com o autoritarismo.

Apesar das críticas posteriores, sobretudo com relação as tendências políticas desse precariado e ao próprio conceito de classe, a obra de Standing

apresenta um quadro de muito valor desse trabalhador de serviços que emergiu nas últimas décadas de avanço da globalização. Os avanços tecnológicos e de arranjos organizativos do trabalho, que sustentam a tese de uma “indústria 4.0”, são, por outro lado, o fundamento do proletariado de serviços na era digital: *zero hour contracts*, *uberização*, *contratualização* – instrumentos e processos que constituem uma massa de trabalhadores desprotegida, mercadorizada e precarizada. Enquanto o avanço tecnológico cria uma faixa diminuta de trabalhadores qualificados e bem remunerados, simultaneamente reproduz uma massa de desempregados que ficam entre a informalidade e a exploração do trabalho a nível abaixo do salário mínimo.

Em relação à ação trabalhista não-sindical, a multiplicação do trabalhador precarizado (ou *precariado*), teve na globalização neoliberal sua gênese e o incentivo para uma ação cada vez mais articulada globalmente. Standing (2013) reforça a importância do EuroMayDay, que ocorre desde 2005, em todo 1º de Maio, como o “despertar” do precariado enquanto demandante de melhores condições de vida. O EuroMayDay constitui-se como um dia “em que as ações políticas e demandas são apresentadas para combater a precarização generalizada da juventude e a discriminação dos imigrantes na Europa e em outros lugares” (STANDING, 2013). Apesar do apelo global de Standing, autores como Braga (2016) apresentam críticas a perspectiva focada na Europa na qual se debruça Standing. O que, apesar de não invalidar a análise sobre a ação desse trabalhador precário europeu, em uma perspectiva internacional, reduz a importância em nível global do movimento.

Contudo, em uma perspectiva global, podemos apontar experiências relevantes de ação desse trabalhador precário. Dentre elas, destaca-se a articulação ao redor da *StreetNet* uma aliança de vendedores ambulantes e camelôs⁷ fundada em Durban, na África do Sul, em 2002, que busca “promover a troca de informações e ideias sobre questões críticas enfrentadas por vendedores ambulantes e estratégias práticas de organização e defesa de interesses”⁸. A *StreetNet* organiza-se internacionalmente através de seu Conselho Internacional, dos Conselhos Regionais (por continente) e através de organizações locais. Entre as campanhas encabeçadas pela aliança, destacam-

⁷ Tradução para o português do termo em inglês *street vendors*.

⁸ Página oficial da *StreetNet*: <http://streetnet.org.za/history/>

se a solidariedade prestada aos vendedores ambulantes durante as Copas do Mundo de Futebol Masculino de 2010, na África do Sul, e de 2014, no Brasil. O trabalhador ambulante, que tem a precarização como pano de fundo tradicional de sua atuação, tradicional em países do Sul Global, distancia-se do precariado apresentado por Standing em sua origem, mas se aproxima em sua condição precária em meio a um cenário de corrida ao fundo do poço. No Brasil, a UNICAB (União Nacional dos Trabalhadores e Trabalhadoras Camelôs, Feirantes e Ambulantes do Brasil) surge como organização nacional articulada à *StreetNet* em solidariedade aos ambulantes brasileiros, que buscam o reconhecimento formal enquanto categoria da classe trabalhadora nacional⁹. A articulação global aparece, nesse sentido, como subsidio não apenas à solidariedade internacional, mas também às disputas locais por direitos.

Nesse sentido, é de relevância citar as discussões ocorridas no âmbito da II Assembleia Geral da UNICAB, em julho de 2019¹⁰. Nessa assembleia foram debatidos os considerados “novos desafios do mundo do trabalho”, focados na economia informal. Vê-se aqui uma tendência de recepção aos sindicatos, de modo que esse é um ponto central nas diretrizes definidas na assembleia. Contudo, é reconhecida a dificuldade em organizar e potencializar o movimento sindical na busca de uma representação “de baixo para cima”, nas palavras do Coordenador Nacional Executivo da UNICAB. As limitações e insuficiências do sindicalismo brasileiro na representação dessa fração dos trabalhadores é uma questão presente na literatura da sociologia do trabalho (JESUS, 2015). A estrutura burocrática e institucional engessada dos sindicatos brasileiros, aliado por um lado; e os desafios da representação dos trabalhadores informais em organizar “suas bases” em torno de uma pauta comum que inclua o direito à livre associação em sindicatos, aparecem como pontos de grande relevância no espaço onde ocorreu a Assembleia. Há, ainda que de forma pouco estruturada, uma posição clara do sindicalismo da CUT (representado nesse evento pelo secretário de relações internacionais da CUT à época) em trabalhar junto às organizações de representação dos trabalhadores informais na busca de

⁹ Intersindical participa da II Assembleia Nacional da UNICAB. Fonte: <https://www.intersindicalcentral.com.br/intersindical-assembleia-nacional-da-unicab/#.XTYZBOTkIM8> Acessado em 10/05/2023.

¹⁰ Um registro dessa observação está presente no Anexo IV desse trabalho.

estratégias para inclui-los na luta sindical. São, desse modo, desafios que dizem respeito a representação, e estão a serem enfrentados pelo movimento sindical, como no âmbito das discussões do Grupo de Trabalho do Macrossetor de Serviços da CUT, que será melhor analisado em seção posterior.

A organização desses trabalhadores informais busca não apenas entrar no escopo, ou “guarda-chuva”, de movimentos sindicais, mas também tomar para si instrumentos de resistência institucionalizados já existentes, assim como formular novas estratégias com o objetivo de melhorar as condições desses trabalhadores, sobretudo em termos de legalidade do exercício de sua atividade econômica. É nesse sentido que a *StreetNet* reforça, em sua participação através de um representante na Assembleia da UNICAB, a necessidade do uso de ferramentas do direito internacional do trabalho para o fortalecimento das pautas dos trabalhadores informais. Cita, assim, a Recomendação 204 e a Convenção 190¹¹ da OIT¹² (Organização Internacional do Trabalho), que versam sobre a o combate à violência e o assédio no mundo do trabalho em geral; e a Recomendação 204, que diz respeito as condições para a transição da informalidade para a formalidade.

Como é possível observar nesse ponto, a globalização e seus reflexos afeta não apenas o trabalhador formal e sindicalizado, em estruturas já consolidadas no que diz respeito às condições para negociação de melhores posições na relação trabalho-capital. A luta “nas margens” do mundo do trabalho, ocorre paralelamente, mas não sem suas interconexões, em relação àquela existente no âmbito do sindicalismo no setor de serviços, que será melhor analisado nas próximas seções.

¹¹ A Convenção 190 da OIT ainda não havia sido ratificada pelo Brasil à época que esse trabalho foi escrito. Contudo, estava sendo analisada pelo Legislativo em março de 2023.

¹² Fonte: Organização Internacional do Trabalho (OIT). Resolução 204 e 206: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO>. Acessado em 10/05/2023.
Convenção 190: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acessado em 10/05/2023

Capítulo 2: A Economia e o Trabalho no Setor de Serviços

Esse capítulo tem como objetivo a analisar o quadro geral da relações trabalho-capital no que diz respeito aquilo que a literatura especializada tem chamado de economia de serviços (ILLERIS, 1996; KON, 2015; TÉBOUL, 2002). Nesse sentido, iniciamos apresentando a posição singular que o setor ocupa para a economia global.

Especialistas apontam que os primeiros estudos especificamente direcionados as atividades econômicas relacionadas aos serviços surgiram nos anos 1950. E com o aumento do papel do setor na economia global, especialmente nas nações desenvolvidas, apenas a partir da década de 1980 o interesse na pesquisa sobre as atividades de serviços cresceu entre os economistas (ILLERIS, 1996; KON, 2015).

O crescimento da importância dos serviços se ampara no desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação ao longo da segunda metade do século XX. Nesse contexto, o processo de reestruturação produtiva, a transição do paradigma produtivo fordista para o toyotista intensifica tal participação dos serviços no processo produtivo, ao passo que se eleva a diferenciação dos produtos e a demanda da produção customizada. A relação entre a produção associada a manufatura e a atividade de serviços ganham centralidade no processo produtivo e, conseqüentemente na geração de valor (ILLERIS, 1996). Nesse sentido, o desenvolvimento tecnológico e a inovação, até então consideravelmente relevantes na produção industrial manufatureira, passaram a ser também o motor propulsor e o alicerce do setor de serviços. Nesse cenário, é central o papel da informatização, ao passo que se eleva a importância na gestão da informação para os serviços, característica que permanece até os dias de hoje (TÉBOUL, 2002).

Com passar das décadas de 1980 e 1990, o processo de reestruturação produtiva associa-se ao rápido desenvolvimento tecnológico, ao aumento da velocidade dos fluxos de informação que possibilitaram a disseminação da globalização financeira, ao passo que as trocas internacionais foram potencializadas. Nesse contexto, a reestruturação produtiva, já consolidada nos países do Primeiro Mundo, passa a ganhar espaço nas economias subdesenvolvidas. Esse processo de difusão resultou na modernização do setor

de serviços, ao passo que o espalhamento das transformações tecnológicas na produção ocorreu umbilicalmente associado às mudanças no mercado mundial, no desenvolvimento (tardio nas economias em desenvolvimento) do capitalismo financeiro e conseqüente aumento no fluxo global de capitais (KON, 2015).

2.1 O Pós-Fordismo e as Transformações na Relação Trabalho-Capital

Portanto, a flexibilização da produção, como resultado da reestruturação, surge como elemento a superar o então dominante modo de produção fordista, em consonância ao desencadeamento de um elevado número de crises de superprodução ao redor do mundo. A especialização do trabalhador e a atenção à qualidade final do produto passam a ocupar papel central no modo de produção toyotista. Com isso, há uma preocupação maior na integração do trabalhador a todas as etapas do processo produtivo, associando o desenvolvimento da tecnologia, seja pela robótica ou pela informática, com o conhecimento humano. Nesse sentido, a atividade humana associada a gestão de negócios e da própria produção, assim como a evolução da administração, passa ocupar um espaço de relevância na produção e na geração de valor. Passa-se a orientar tal produção não mais pelo mero cálculo de redução de custo, mas também, a partir desse momento, levando em conta também as necessidades do cliente, as demandas de mercado, o que intensifica as necessidades de articulação com as atividades ligadas ao setor de serviços. Logo, alguns serviços passam a ocupar lugar de destaque na produção industrial manufatureira, apresentando-se como fator decisivo no sistema de produção flexível (KON 2015).

Em uma etapa mais avançada do processo de *just-in-time*, ou seja, em um ritmo de produção baseada na não-acumulação de estoques e “produzindo apenas o necessário, com o mínimo necessário” (KON,2015), o setor de serviços assume o protagonismo ao proporcionar a gestão dos negócios, o que inclui pesquisas de mercado, *marketing*, gestão de estoques, controle de qualidade e contabilidade.

A configuração do mercado de trabalho, como resultado da transição para a acumulação flexível, emerge em uma forma mais fluida, além de se

configurar em estruturas mais fragmentadas que, simultaneamente, apresenta forte interconexão entre insumo e produto. A integração vertical, típica do fordismo, passa a ser gradualmente eliminada nas empresas, caracterizando uma produção flexível amplamente dependente de serviços não relacionados diretamente a produção fabril. Do mesmo modo, atividades consideradas auxiliares ao processo produtivo e que não constituem seu cerne na constituição do produto, passam a ser externalizadas. Tal fato resulta no estabelecimento de diferentes formas de articulação interfirma e entre as empresas, estruturando um esquema de produção em rede. (HARVEY, 1992). Nesse quadro, tais empresas de serviços surgem como suporte as atividades de uma central produtiva, de modo que a terceirização ganha significativa importância, dinamizando o processo produtivo ao mesmo tempo em que estrutura um mercado de trabalho cada vez mais fluído, elevando a participação do setor de serviços na economia global.

Com o avanço da globalização, destaca-se o papel da empresa transnacional, que busca na descentralização da produção a forma maximizada de geração de valor. Tal movimento tem como objetivo a busca por locais com aspectos que potencializem o lucro, tais quais menores impostos e mão-de-obra barata. Ainda que seja frequentemente apartado da indústria, o setor de serviços não se distancia dessa dinâmica. As soluções aplicadas pelo capitalismo industrial para elevar lucros e/ou reduzir perdas podem ser identificadas também no comportamento do setor de serviços.

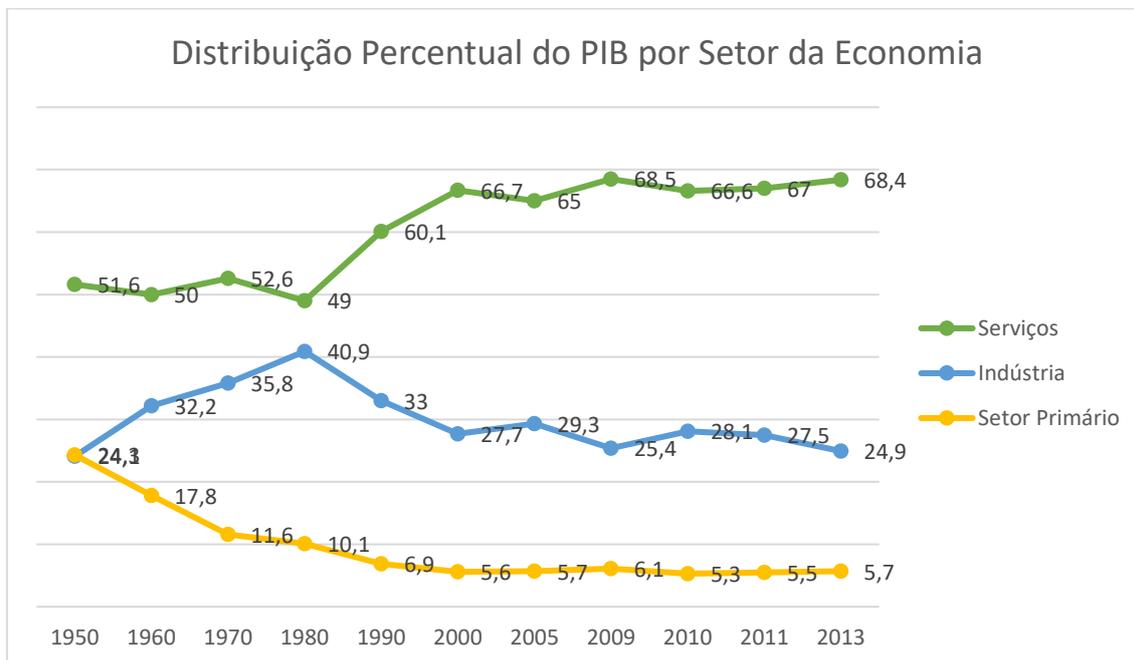
Um exemplo a ser citado é a venda das ações do Walmart Brasil para o Grupo BIG e a posterior venda desse mesmo ativo para o Carrefour Brasil. Nesse caso, a solução financeira e comercial aparece como alternativa à redução nos lucros. Outro caso de referência é o uso de matéria prima semipronta importada por parte do McDonald's, de modo que a construção de um sanduíche tem seu custo reduzido e, conseqüentemente, um barateamento do custo da mão-de-obra empregada. Ademais, o processo de informatização apresenta diferentes reflexos em cada subsetor dos serviços, de modo que, no setor financeiro, aparece na forma do *internet banking*, com a redução de demanda por mão-de-obra para realização de atendimento presencial. Contudo, por outro lado elevou as demandas dos bancos por trabalhadores qualificados da área de tecnologia da informação. No comércio, por outro lado, elevou-se a importância do *delivery*,

da entrega a domicilio, potencializada pelo uso de aplicativos de smartphones que praticamente erradicam a necessidade de um atendimento com um funcionário contratado.

2.2 A Dinâmica do Setor de Serviços no Brasil

O setor industrial foi, a partir da década de 1950, o carro-chefe do crescimento brasileiro, resultado da retomada do desenvolvimento econômico mundial no pós-Segunda Guerra. O salto econômico do Brasil, que viveu momento de elevação no PIB de 6,2% em 1960 e 8,5% em 1970, apresentou forte relação com as transformações da estrutura produtiva do país, onde a indústria de manufatura se colocou enquanto fundamental no crescimento da economia nacional. Em 1950, o setor industrial representava 24,1% do PIB gerado, passando para 32,2% em 1960, 35,8% em 1970 e culminando no maior valor registrado na série em 1980, de 40,9%. Destoa-se, nesse sentido, do setor de serviços que, durante o mesmo período, teve uma redução na participação sobre o PIB de 52% para 49%. Ainda que os serviços continuassem como aquele de maior relevância na economia nacional, as transformações no quadro produtivo nacional, com forte investimento do regime civil-militar na indústria, com a participação decisiva de empresas multinacionais, principalmente na produção de eletrodomésticos e automóveis e de elevados fluxos de capital nas indústrias de base por meio de empresas estatais; resultou em um aumento considerável da participação do setor industrial na economia. Alia-se a este fato, a gradativa redução da participação do setor primário da economia ao longo das décadas, o que reforça os holofotes direcionados à indústria no Brasil na época.

Gráfico 1 – Distribuição Percentual do Produto Interno Bruto (PIB) por Setor da Economia



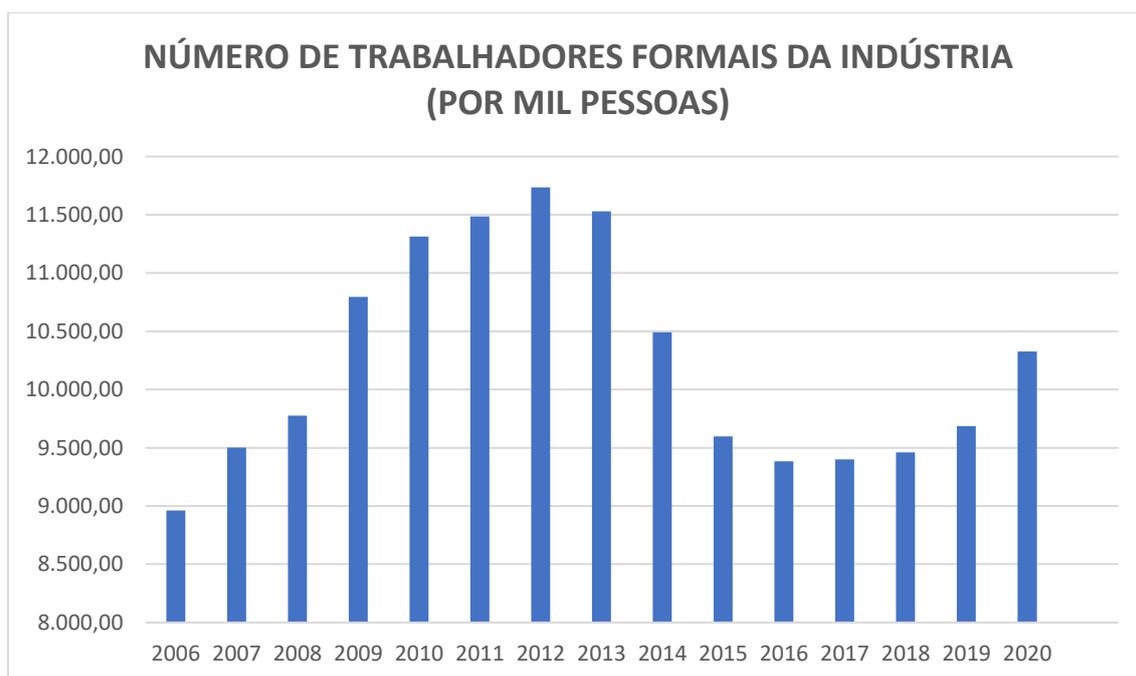
Fonte: KON, 2015

Na década de 1980, a conjuntura da economia mundial resulta em uma forte crise econômica que exerce forte impacto no setor industrial. A queda na participação do setor no PIB segue até os anos 2000, saindo dos citados 40,9% em participação no produto produzido pela economia nacional para 33% em 1990, e 27,7% em 2000. O processo de desindustrialização iniciado nos anos 1980 exerceu forte impacto na economia nacional, com o crescimento que já fora de 8,5% em 1970 caindo para 1,6% no período. Paralelamente a uma forte redução na participação da indústria no PIB, e sobretudo a partir da década de 1990, dá-se um forte crescimento no setor de serviços em termos de participação na economia mundial, o que perdura até os dias atuais.

É possível identificar alguns motivos decisivos que resultaram no aumento da participação do setor de serviços na economia brasileira nas duas últimas décadas. Primeiramente, destaca-se o avanço do desenvolvimento e disseminação de serviços mais avançados tecnologicamente, dotados de maior produtividade. Aqui citamos sobretudo a influência do desenvolvimento da tecnologia da informação, dos meios de comunicação, essencialmente quando pensamos nos subsetores que são enfoque desta pesquisa, o comércio e as finanças. Contudo, tanto a automação quanto a robótica, características da

indústria de manufatura, também cumprem parcela de contribuição às atividades de serviços, podendo-se citar aqui os trabalhos associados a controle e gestão de estoques. Além disso, deve-se mencionar a ampliação de serviços mais sofisticados sendo levados aos consumidores, tais como o acesso à internet, ao transporte aéreo, a consultorias, entre outros serviços que tiveram elevado crescimento nas primeiras décadas do século XXI. Ademais, foi determinante o processo de desindustrialização, a queda no dinamismo da indústria, até então o setor de alta produtividade, que teve como resultado a transmissão de parte mão-de-obra que elevou ainda mais a centralidade do setor de serviços no mercado de trabalho (concomitante a precarização dos serviços), tendo relação direta com o aumento do valor gerado por aqueles que “emigraram” do setor industrial para o de serviços (FIESP, 2013)

Gráfico 2 – O Número de Trabalhadores Formais da Indústria (Por Mil Pessoas), entre 2006 e 2020



Fonte: CNI: Perfil da Indústria Brasileira 2022. Elaboração própria.

Por outro lado, Ricardo Antunes (2018) aponta para uma “nova morfologia do trabalho”, buscando entender quem e como é a classe trabalhadora hoje, como resultado de transformações ocorridas na década de 1970 nos países centrais e nos anos 1980 no Sul Global. Antunes aponta que,

ainda que o trabalhador industrial, marcado pelos períodos do fordismo e do taylorismo, venha reduzindo numericamente em diversas regiões do globo (entre elas o Brasil), é possível identificar diferentes tendências a depender da região observada. Diferencia-se essencialmente conforme a divisão entre Norte e Sul, com especificidades em cada país dentro de cada região.

A indústria de manufatura e a agroindústria, que apresentaram forte queda no centro do capitalismo global, tem comportamento distinto em Estados como China e Índia. Como apontado por Silver (2003), a busca por novos mercados que potencializem a geração de valor levou a grande empresa transnacional ao uso de soluções espaciais que resultaram na transferência de estruturas produtivas de regiões onde o ganho relativo em razão do lucro é menor para outras partes do globo onde ele é maior. Tal movimento pode ser identificado na redução da participação da indústria automotiva brasileira no mercado de trabalho a partir dos anos 1980, e a concomitante redução da participação da indústria no produto, resultado do deslocamento geográfico da produção para outras regiões, de modo que no mesmo período é possível identificar forte crescimento da geração de valor pela indústria automotiva na Coreia do Sul (SILVER, 2003).

Nesse sentido, é possível realizar uma crítica à literatura que aponta para “o fim do trabalho industrial”, que sustenta argumentos no avanço da informatização, robótica e desenvolvimento da inteligência artificial, de modo que a dependência da mão-de-obra operária tende ao seu completo desaparecimento. No início do século XXI, verificamos uma forte expansão da indústria em outros centros produtivos do capitalismo global, destacadamente China e Índia.

No caso chinês, a expansão das transnacionais têm levado a elevados índices de superexploração do trabalho. É citado por Antunes (2018) o elucidativo caso da Foxconn, que atualmente é o maior fabricante de componentes eletrônicos e computadores pessoais, sendo destaque mundial em volume na produção de hardware. A Foxconn é considerada um exemplo de *eletronic contract manufacturing* (ECM), na qual exerce função terceirizada de montagem de produtos eletrônicos, sendo, no caso da Foxconn, uma relação de terceirização de atividades ao mesmo tempo necessárias a produção e subsidiária de Nokia, Apple, entre outras empresas transnacionais do setor de

eletrônicos. Tradicionalmente associado a pouca proteção das condições do trabalho, a poucas leis protetivas e de garantia de direitos aos trabalhadores, além de extensas jornadas de trabalho, o mercado de trabalho chinês se apresenta atrativo para a produção industrial que produz a estrutura necessária as atividades de serviços (Norte Global). Vemos, portanto, que existe uma forte interconexão entre a produção industrial na China, que desenvolve a aparelhagem, e o trabalho de regiões nas quais o produto nacional está associado aos serviços. Não é possível afirmar, nesse sentido, que, no acumulado, o trabalho industrial esteja em queda, já que, como foi analisado aqui, o deslocamento geográfico da manufatura é acompanhado pela forte demanda de eletrônicos em outros núcleos, especialmente no centro do capitalismo.

O avanço tecnológico, que apresenta curva exponencial nas duas últimas décadas, com o rápido desenvolvimento da informática, com destaque recente para as inovações relacionadas à inteligência artificial, além do acesso expandido a computadores pessoais e *smartphones*; representou um acréscimo na procura de mão-de-obra industrial, que, apesar de se distinguir do trabalhador operário tradicional associado a indústria automotiva do século XX (já muito analisado pelos estudos em sociologia do trabalho), sustenta um papel de enorme relevância no capitalismo global. Concomitantemente, o já citado aumento na demanda por serviços mais complexos e com maior produtividade nas duas primeiras décadas do século XXI, associa-se diretamente à demanda existente por novas tecnologias relacionadas a produção do setor de serviços (como, por exemplo, trabalhos em tecnologia da informação, como programadores e analistas de dados).

O setor de serviços atualmente depende dessa forte relação entre o trabalho e o desenvolvimento tecnológico, principalmente quando falamos aqui de um trabalho complexo associado a mão-de-obra mais qualificada. O trabalho bancário no século XXI se distingue daquele realizado anteriormente ao processo de rápido desenvolvimento tecnológico associado a informatização e se amplia com a perspectiva da chamada “Nova Revolução Industrial” e avanço da “Indústria 4.0”. Já o comerciário, que realiza um trabalho por vezes associado a baixas qualificações, realiza suas funções cercado de *gadgets*, de uma estrutura produtiva que por vezes se assemelha àquela verificada na produção

fábrica. Computadores, esteiras, máquinas de pagamento, além do controle de supervisores e clientes articulados à informatização, todos esses elementos circundam um trabalho que cada vez mais exige um grau de adaptação a novas tecnologias que possibilite um aumento na produtividade e na qualidade do serviço.

2.3 Quem é esse trabalhador de serviços?

Como já foi debatido, diversos autores já levantaram a possibilidade do fim do trabalho industrial e até mesmo do fim da classe trabalhadora¹³, o que foi contra-argumentado anteriormente. Dada a continuidade de sua relevância, a classe trabalhadora atualmente apresenta características específicas de nossa era, especialmente em relação às transformações ocorridas em nosso século, não apenas do ponto de vista da reestruturação produtiva, mas também das dinâmicas financeiras, do mercado de bens de consumo, da cultura, entre outros elementos diretamente afetados pela globalização.

Marx (2005) enxergava no século XIX a classe trabalhadora, denominada proletariado, como o trabalhador assalariado, que para sua sobrevivência material depende de vender sua força de trabalho à burguesia, a detentora dos meios de produção. Observou, à época, o trabalhador fabril na Europa como protagonista das reflexões em relação às transformações da conjuntura econômica e a suposta centralidade da burguesia no controle sobre a produção, uma arena de disputas no campo da relação capital-trabalho. Seguindo a definição marxiana, Antunes (2018) descreve a “classe-que-vive-do-trabalho” como a classe trabalhadora, que hoje compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho e que são despossuídos dos meios de produção.

A classe trabalhadora da qual falamos hoje, ainda que se enquadre na estrutura apresentada por Marx (2005), diferencia-se na sua posição de protagonismo relacionado apenas à indústria manufatureira. E, talvez, como será discutido aqui, esteja caminhando para uma nova distribuição na composição de

¹³ Outro debate teórico é o fim da centralidade da classe trabalhadora em relação à sua capacidade transformadora na sociedade.

setores da economia, frente ao avanço da globalização e do desenvolvimento dos meios de produção, hoje com bastante participação da tecnologia.

Marx aponta que o desenvolvimento do capitalismo tornou mais lucrativo para burguesia a possibilidade de ceder a venda dos produtos produzidos aos comerciantes, de modo que o comerciante apenas se encarregará de tal papel caso seja transferida a ele uma parte da mais-valia extraída pela indústria no processo de produção. Logo, para Marx (2005), a riqueza produzida que se constitui em salário para os trabalhadores do setor não resulta na produção de mais-valia, de modo que o trabalho realizado se configura como improdutivo.

Antunes (2018) aponta para um cenário na qual são pouco claras as distinções das atividades realizadas, de modo que é possível observar tanto trabalho produtivo como improdutivo realizado pelos mesmos trabalhadores de uma determinada atividade econômica. Logo, para Antunes:

Se todo trabalho produtivo é assalariado (aqui deixando de lado as “exceções, com o ressurgimento do trabalho escravo), mas nem todo trabalhador assalariado é produtivo, uma noção contemporânea de classe trabalhadora deve incorporar a totalidade dos trabalhadores assalariados.

É nesse sentido que podemos afirmar que a classe trabalhadora, atualmente, é “mais ampla, heterógena, complexa e fragmentada do que o proletariado industrial do século XIX e do início do século XX” (ANTUNES, 2018).

No desenvolvimento recente do setor de serviços é possível identificar a emergência de duas categorias diametralmente opostas em suas características fundamentais de posicionamento em meio ao capitalismo global. Nesse sentido, ocupam locais e importância para a geração de capital distintas, de modo que sua posição na produção econômica está diretamente relacionada a suas condições de sobrevivência e de interação com o mundo social.

I) Por um lado, temos a consolidação nas duas últimas décadas de segmentos de trabalhadores com alta qualificação, articulados com a dinâmica do avanço científico-tecnológico, dotados de formação intelectual, essencialmente relacionados ao conhecimento das novas tecnologias em ascensão, na esfera da digitalização e do rápido fluxo de transferência de informações. Em termos da dinâmica produtiva do capitalismo global no século XXI, das demandas produtivas de setores que se utilizam de aparatos técnicos

para otimizar o lucro obtido, tal grupo de trabalhadores surge como elemento fundamental na dinâmica dos setores primário, secundário e terciário da economia.

Esses serviços, realizados por profissionais altamente qualificados das áreas de tecnologia da informação, ocupam posição estratégica no capitalismo e nas dinâmicas referentes a globalização. O funcionamento do comércio internacional, a dinâmica das cadeias de valor, a busca do capital por soluções financeiras para aumento do lucro, se apresentam como dependentes de um tipo de trabalho cada vez mais interconectado ao conhecimento científico-informacional. Para além das vantagens econômicas desse trabalhador, que com frequência tem a sua disposição cargos elevados em empresas transnacionais, que refletem salários e condições trabalhistas favoráveis, a relação que esse segmento tem com a vida social e o consumo apresenta uma dinâmica associada também a melhores condições de vida.

Contudo, há de se destacar que a progressiva elevação da demanda do capital por lucro tem como consequência o aumento da exploração desses trabalhadores, como resultado de contratos de emprego intermitentes, desvinculados da legislação trabalhista nacional, ou seja, com menor garantia de direitos. Tal situação, observada sobretudo em países subdesenvolvidos como o Brasil, relaciona-se diretamente à tese da corrida ao fundo do poço já apresentada, de modo que a retórica do *medo da fuga das empresas transnacionais* ocupa grande espaço no plano político dos Estados do “Terceiro Mundo”, resultando na aprovação de reformas na estrutura jurídica protetiva do trabalho desfavoráveis à classe trabalhadora, mas com apoio da burguesia nacional¹⁴.

Ademais, para Antunes (2018), se por um lado esse grupo apresenta uma posição vantajosa em relação à produção capitalista global, de modo que objetivamente possui a potência transformadora similar àquela enxergada por Marx no clássico operário industrial do século XIX, ou seja, a capacidade não apenas de afetar o ritmo da produção, mas também a circulação de produtos e capital; por outro, esse segmento está distante de uma postura de rebeldia, contrária aos interesses da burguesia:

¹⁴ Como caso emblemático, é possível citar a aprovação da reforma trabalhista brasileira em 2017.

De modo contraditório, esses setores mais qualificados são os que vivenciam um sistemático processo de manipulação e “envolvimento” (em verdade, trata-se das formas contemporâneas de fetichismo e estranhamento) no interior do espaço de trabalho.

II) Em outro extremo do desenvolvimento do trabalhador de serviços contemporâneo, falamos aqui dos trabalhadores de serviços conceituados por Paul Singer (1981) como um *subproletariado*. Incluímos aqui os trabalhadores parciais, temporários, em regime de trabalho intermitente com baixas remunerações e elevada carga-horaria, associados ao trabalho que demande pouco conhecimento técnico-científico. Esses, quando falamos do setor de serviços, estão sujeitos a alta rotatividade, pressionados por uma larga franja de desempregados, configurando-se na clássica estrutura do exército industrial de reserva.

Para além desse trabalhador em contratos desvantajosos em termos de direitos e salário, a expansão da precarização encontra reverberação no desenvolvimento de novas tecnologias da informação, de modo que os *smartphones* ocupam um papel de novos motores da configuração do trabalho no setor de serviços. O advento do fenômeno da *uberização* intensifica formas de exploração do trabalhador de serviços, condicionando-o a um regime de trabalho intermitente associado não a um contrato de trabalho, mas sim a uma estrutura de plataforma que funciona como um “balcão” para a venda de sua força de trabalho, sem o reconhecimento objetivo de uma relação de trabalho. Trabalhadores vinculados a aplicativos de smartphone, realizando transporte de pessoas ou por meio do *delivery*, na entrega de alimentos, hoje representam uma parcela considerável da força de trabalho no país, totalizando 1,5 milhão de pessoas em julho de 2022¹⁵.

Cresce anualmente a adesão às formas de trabalho tidas como “autônomas”, gerenciadas remotamente através de plataformas e aplicativos móveis. Como uma mitigação à possibilidade do desemprego, estas têm sido a saída para trabalhadores que acabam submetidos a jornadas extenuantes, na busca do cumprimento de metas. Além disso, realizam suas atividades sem a

15 Fonte: Ipea; 2022. https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/index.php?option=com_content&view=article&id=39223:2022-05-10-12-40-23&catid=3:dimac&directory=1. Acessado em 10/05/2023.

abrangência de normas de controle médico e saúde ocupacional, estando apenas cobertos por garantias dadas pelas empresas aos quais estão vinculados. Garantias essas que não encontram respaldo em nenhum sistema público de regulação

2.4 As Transformações do Trabalho no Setor Bancário

O trabalho bancário e o trabalhador que o realiza apresentam especificidades e, portanto, devem ser analisadas à parte. É de grande valia a rica análise de Sanches (2021) acerca da configuração do setor, como das características do bancário, enquanto categoria, no Brasil.

Como definido pelo BACEN (Banco Central do Brasil), os bancos tem como função social realizar o intermédio dos negócios financeiros na sociedade, atuando junto às esferas do consumo, da produção e da distribuição. E o fazer bancário se relaciona diretamente com a atuação dos bancos em meio à sociedade. O Sistema Financeiro Nacional é o sistema no qual o banco enquanto instituição se insere, de modo que deve se responsabilizar por determinados papéis: realizar o pagamento de juros, rentabilizando as economias de empresas e indivíduos; participar do financiamento do consumo e do investimento, tanto de pessoa física como de pessoa jurídica (crédito), podendo cobrar comissões e juros para tal; e disponibilizar serviços para recebimentos e pagamentos, tanto para pessoa física como jurídica (SANCHES, 2017).

A atividade exercida pelo bancário durante seu expediente está centrada no manuseio e controle de dinheiro captado e emprestado pelos bancos e, ao término da jornada diária, o registro contábil, a documentação das operações financeiras realizadas no âmbito da instituição bancária (ROMANELLI, 1978). Tal leitura é fortalecida por pesquisa realizada pelo Dieese (1980) na década de 1980:

Todo o produto a ser trabalhado, ou produto resultante do trabalho, nas empresas bancárias, se resume em papéis e números, ou melhor, papéis com números. Podemos dizer que essa é a sua “matéria-prima”. Para operar tal “matéria-prima”, o processo de trabalho se estrutura de acordo com as regras determinadas, havendo controle do desempenho dos trabalhadores envolvidos nesse processo, em vários pontos seguidos pelo fluxo de papéis.

Desse modo, é possível identificar, à época, que o trabalho de registro numérico realizada pelo trabalhador bancário se assemelhava ao fluxo produtivo do capital industrial, ou seja, representando a produção no setor (SEGNINI, 1988). Por fim, já na década de 1990, Jinkings (1996), buscou categorizar o trabalhador bancário a partir de sua atividade:

A força de trabalho bancária realiza as operações necessárias à agilização do fluxo de capital em seu cotidiano. Manipulando símbolos de valor e efetuando registros contábeis, em um contexto de trabalho fragmentado, os bancários dificilmente aprendem em sua totalidade o significado de sua atividade (...) é à contabilidade, à transferência e a redistribuição desses valores e cifras (de propriedade alheia) que se dedica o bancário em sua rotina de trabalho (JINKINGS, 1996)

Tais características apresentadas dizem respeito a um trabalhador bancário situado em seu momento histórico, transpassando um processo de mudanças e permanência. Nesse sentido, faz-se necessário ter em conta que as mudanças ocorridas no setor, principalmente no que diz respeito aos resultados do avanço da tecnologia da informação, levaram a transformações estruturais que condicionaram novas formas de relação com sua atividade por parte do trabalhador bancário (SANCHES, 2017).

As transformações, do ponto de vista do avanço tecnológico, da expansão da digitalização e das mudanças no âmbito organizacional do setor, ocorridas na década de 1990, destacadamente no Brasil, tiveram como resultado a substituição da “tradicional matéria prima” do trabalho bancário (o papel-moeda) em um processo progressivo em ritmo exponencial por “dados armazenados e em sistemas eletrônicos, baseados em redes de computadores” (JINKINGS, 1996).

Frente ao contexto brasileiro nos primeiros anos da década de 1990, de avanço de políticas que passaram a ampliar a presença de empresas transnacionais no país, as mudanças citadas:

atenderam às necessidades locais marcadas pela funcionalidade operacional em um país com amplas dimensões e foram relevantes para lidar com as novas diretrizes econômicas em voga no início da década de 1990, mas também reponderam à conveniência de um modelo de sistema financeiro cada vez mais internacionalizado, com base na presença de bancos estrangeiros atuando no país e bancos nacionais atuando no exterior (SANCHES, 2017)

Tendo em consideração o trabalho bancário no Brasil, Sanchez (2017), comparando os principais aspectos do trabalho com os dos demais subsetores da atividade de serviços, encontra similitudes entre o trabalhador atuante nos bancos e aquele presente nos escritórios, de modo que ambos realizam “atividades abstratas e racionalizadas submetidos ao controle de uma estrutura burocrática bastante rígida” (SANCHES, 2017). Ademais, destaca-se a organização do trabalho no interior de um banco, que compartilha, em termos de sua dinâmica de características semelhantes com a dinâmica de outros locais de trabalho. Nas instituições bancárias, se faz necessário a atividade coletiva em um processo integrado entre os trabalhadores “no chão de fábrica” bancário, constituindo uma estrutura de cadeia produtiva onde o resultado final do serviço demandado depende da participação da totalidade dos trabalhadores de modo a realizar todas as etapas necessárias a realização de uma determinada atividade.

A pesquisa de Sanchez (2017) apontou que as agências bancárias de grande porte, que possuem diversas segmentações de clientes atendidos em um mesmo espaço físico, são minoria entre as unidades bancárias, de modo que, a depender da estrutura física, é possível afirmar que uma agência reúne entre 5 e 50 trabalhadores bancários.

Em relação a dinâmica do trabalho nas agências, a exigência, em termos de fluxo, diz respeito ao calendário nacional articulado à atividade comercial e econômica, considerando, por exemplo, os períodos tradicionalmente associados ao pagamento de salários a funcionários do setor público e privado¹⁶.

Essa previsibilidade, contudo, tem se perdido ao longo das últimas décadas:

Se durante a década de 1980 a rotina de trabalho era marcada por momentos “intensos” e de “tranquilidade” espalhados no período do fluxo de trabalho mensal, durante a década de 1990 e, principalmente, a partir dos anos 2000, percebeu-se a intensificação do trabalho no cotidianos destes trabalhadores devido às políticas de cumprimento de metas (SANCHES, 2017)

A partir da década de 2000, como já discutido, temos o avanço numérico exponencial da quantidade de trabalhadores vinculados a contratos de trabalho

¹⁶ Em sua média, as empresas realizam pagamentos entre o primeiro e o 10º dia de cada mês.

que associam rendimentos à produtividade, e o trabalhador bancário se insere nessa transformação estrutural. Nesse cenário, as metas não estão associadas à sazonalidade do fluxo de serviços demandados ao setor bancário, sendo indiferente à dinâmica dos dias de pico. Essas metas são calculadas a partir do que é definido em termos da venda de serviços e produtos, ao volume de atendimentos realizados e outros aspectos determinados pela instituição bancária (SANCHES, 2017). A lógica das metas é preponderante no trabalho bancário atualmente, o que tem resultado, como apontado por lideranças sindicais do setor, em conflitos internos à própria categoria. Em exemplo citado pelo Presidente da UNI Finanças, já ocorreram momentos nos quais a pauta do sindicato, a partir de decisão tomada em assembleia, não é bem vista por parte dos trabalhadores: é o caso de greves contrárias à exigência do trabalho em finais de semana, e que geram cisões internas entre os bancários, de modo que alguns enxergam na condição imposta pelo banco uma possibilidade de cumprir metas estabelecidas que incrementariam os salários recebidos.

A estrutura de cobrança existente nos bancos hoje, associada a metas, premiações pelo cumprimento de um número estipulado de serviços e produtos vendidos, gera uma aparente vantagem a uma parcela cada vez maior da classe trabalhadora. Evidencia-se que essa parcela da classe trabalhadora bancária se aproxima daquilo que já fora discutido anteriormente em relação ao comprometimento ideologicamente vinculado à empresa, o que simultaneamente leva a um distanciamento de uma consciência vinculada a categoria na qual estaria inserida. Distancia-se, assim, da possibilidade de ação política transformada na balança de poder entre capital e trabalho que é base da ação sindical.

2.5 A Representação Sindical do Setor de Serviços e as Transformações do Século XXI

A representação sindical dos trabalhadores do setor tem como desafio o foco direcionado às novas formas de organização do mercado de trabalho e às novas tecnologias empregadas, que, por sua vez, afetam a vida das pessoas em todos os espaços.

A partir desse fato, o movimento sindical tem buscado ir além da representação do trabalhador formal em sua base e estabelecer novas abordagens na busca da representação de trabalhadores contratados em modalidades, tais como: terceirizados, temporários, trabalhadores por tempo parcial, trabalhadores em contrato intermitente, contratados como Pessoa Jurídica, em regime de “Micro Empreendedor Individual”, aqueles que realizam a atividade profissional à distância, entre outras formas de trabalho emergentes como resultado do desenvolvimento das novas tecnologias e da das transformações organizacionais do setor.

Outra demanda da representação aos trabalhadores desse “novo proletariado de serviços” (Antunes, 2018) envolve a ampliação de contratações coletivas de forma articulada, tendo como referência também a unificação de datas bases.

Tal representação, segundo relatório do Grupo de Trabalho do Macrossetor de Serviços da CUT em 2019¹⁷, ocupa grande espaço no debate interno das centrais sindicais, não apenas da CUT. Segundo indicado no relatório, a posição das centrais hoje, no âmbito das regulações gerais, assume papel expressivo para proposição de medidas ao poder Legislativo afim de mitigar tais distorções nas relações de trabalho.

Os novos arranjos produtivos trouxeram consigo uma nova organização ao mercado de trabalho e, desse modo, uma desestruturação nos padrões conhecidos pelo movimento sindical. Há, nesse sentido, um cenário de elevada concentração e desregulamentação de segmentos da economia e diversas categorias profissionais envolvidas no financiamento da matéria-prima, distribuição e logística, comercialização e prestação de crédito para o consumidos numa mesma cadeia ou complexo produtivo.

Nesse sentido, dois aspectos justificariam a estruturação de um macrossetor de serviços¹⁸, em termos de representação sindical, no Brasil. Em primeiro lugar, falamos da necessidade de buscar representar trabalhadores até

¹⁷ Grupo de Trabalho do Macrossetor de Serviços da CUT realizava reuniões semestrais com o objetivo de discutir a estruturação a representação do chamado “macrossetor de serviços”, que englobaria todas as categorias consideradas como “serviços” que são representadas pela CUT (registro feito na reunião do GT no dia 04 de junho de 2019). Um registro dessa observação está presente no Anexo IV desse trabalho.

¹⁸ A discussão sobre a estruturação de um macrossetor não é exclusiva do setor de serviços, ao passo que, segundo relatos de dirigente sindicais da CUT, existem grupos de debate para a formação de um macrossetor industrial.

então não representados. Estes estão associados não apenas ao fenômeno já citado da emergência de relações de trabalho não formais, associadas ao fenômeno da *uberização*, da expansão da economia de plataforma; mas também à segmentos de trabalhadores historicamente distantes da representação sindical, como os ambulantes.

Ademais, as similitudes internas existentes entre as categorias e contribuem para que se pense na possibilidade de fortalecimento do poder estrutural dos trabalhadores do setor frente a uma economia com cadeias produtivas cada vez mais interligadas. A interligação existente entre os subsetores dos serviços se amplia com a descentralização progressiva da produção, o uso de trabalhadores terceirizados e o uso de soluções financeiras pelas empresas que buscam deslocar investimentos nas formas emergentes de redução do custo do trabalho.

Figura 1 – Trabalhador de Entregas Delivery por Aplicativo de Smartphone



Foto: O GLOBO, matéria de 2019¹⁹.

Na imagem apresentada na figura 1, temos um trabalhador de entregas delivery de uma empresa de pedidos via aplicativo de smartphone, utilizando como transporte uma bicicleta alugada através de um serviço realizado pelo banco Itaú. Apesar de não estabelecer vínculo trabalhista direto com a empresa de entrega ou com o banco responsável pelo meio de transporte, esse

¹⁹ “Bikes 'laranjinhas' passam a ser usadas por entregadores e até agentes do Segurança Presente”. 2019 <https://oglobo.globo.com/rio/bikes-laranjinhas-passam-ser-usadas-por-entregadores-ate-agentes-do-seguranca-presente-23614077>. Acessado em 12/01/2023.

trabalhador de serviços é não menos essencial à geração de valor para essas empresas.

Há, no interior dos debates acerca da possibilidade de formação de um macrossetor, uma concordância no sentido de que incluir esse trabalhador informal vinculado indiretamente à cadeia produtiva se faz necessário a fim de fortalecer o poder estrutural relativo da classe trabalhadora. Segundo deliberação da Reunião do GT do Macrossetor de Serviços da CUT, com objetivo de ser discutido no âmbito do 13º CONCUT²⁰, o Congresso Nacional da CUT (realizado entre os dias 07/10/2019 e 10/10/2019):

O modelo adotado pelos Macrossetores da CUT pode dar conta desta representação, que passa pelo fortalecimento das entidades de base e do poder de representação e contratação coletiva para estes setores envolvidos. Para essa representação ser efetivada, será necessária a aproximação com os setores que se encontram na informalidade, inclusive os trabalhadores de plataformas de aplicativos.

A representação cutista organizada nesses subsetores, que não incluem apenas aqueles representados por CONTRACS e CONTRAF, mas também os associados a confederações sindicais dos setores de transporte, comunicação, trabalho doméstico, entre outros²¹, se propõe a ocupar um espaço de organização de lutas que, hoje, articulam-se por meio da luta popular mais relacionada aos movimentos sociais.

As greves dos trabalhadores de aplicativos passaram a ter ocorrência frequente nos últimos anos, ações que ocorrem a partir de uma organização a parte da estrutura sindical tradicional (TONELLO, MELLO E SILVA, FRAMIL FILHO, 2022). Tais movimentos por direitos têm suas raízes na espontaneidade da articulação popular, o que leva a desafios em termos de coordenação e coerência internas ao movimento. Ademais, a falta de uma entidade institucionalizada que represente esses trabalhadores dificulta a negociação com as empresas relacionadas à atividade econômica (seus “empregadores indiretos”) e o poder público na busca de uma legislação favorável às condições

²⁰ Um registro dessa observação está presente no Anexo IV desse trabalho

²¹ Participam dos encontros de organização do projeto de um macrossetor de serviços da CUT em 2019, além da CONTRACS e da CONTRAF, Fenaj, FITERT, CNTV-PS e CNTTL.

de exercício da atividade da categoria²². É esse vácuo de orientação e representação que o sindicalismo busca ocupar.

Da mesma forma, faz-se necessário estabelecer políticas e ações para realização do diálogo com setores informais do mercado de trabalho. O acesso aos trabalhadores deve ser intensificado, assim como exercer a ação sindical nas localidades de moradia dos trabalhadores (Deliberação do GT do Macrossetor de Serviços da CUT julho de 2019)

Contudo, a concretização desse modelo de representação sindical passa não apenas pelo mero reconhecimento da central desses trabalhadores enquanto categoria, mas também pela inclusão de cláusulas específicas nas convenções e acordos coletivos que seriam resultado da ação sindical de setores já organizados.

A orientação do sindicalismo cutista nos dá pistas sobre possíveis articulações futuras entre as categorias. Tal interesse na articulação de um macrossetor, evidentemente, justifica-se em sua essência pela necessidade de aumentar as taxas de sindicalização e, conseqüentemente, de ganhos financeiros com a arrecadação fortemente afetada pelas mudanças ocorridas em razão da reforma trabalhista de 2017.

Ademais, existem aspectos que podem dificultar o avanço deste modelo: eles passam pela crescente implementação de novas tecnologias a dinâmica do trabalho que afastam fisicamente o trabalhador da ação sindical coletiva. Aos já existentes desafios de organização de assembleias e de mobilização no locais adicionam-se novos de trabalho em categorias já representadas pelo guarda-chuva dos sindicatos locais, acentuam-se no caso do trabalho intermitente e daquele realizado à distância, e no caso também da atividade que envolve entregas.

Nesse sentido, novas modalidades de comunicação e de ação sindical são exigidas para que esse trabalhador seja alcançado, inclusive quando em atividade “home office”. Há um reconhecimento de que as tecnologias disponíveis devem estar ao alcance das entidades sindicais para viabilizar esta aproximação.

²² *Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife*. CUT - Secretaria de Relações Internacionais e Instituto Observatório Social: São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2021.

Por fim, cumpre lembrar que essa pesquisa se propõe a analisar a ação sindical em relação à representação do setor de serviços. E, nesse sentido, é importante citar que o movimento sindical brasileiro vem enfrentando uma forte crise na última década, como resultado de derrotas no âmbito político, tendo como principal confirmação disso a promulgação da Reforma Trabalhista de 2017.

Do ponto de vista das organizações de trabalhadores, Rodrigues (1999) aponta para uma crise (em contraponto à perspectivas a cerca de um declínio contínuo) do sindicalismo, tanto no Norte como no Sul globais desde as três últimas décadas. A partir de uma análise empírica, o autor argumenta que os sindicatos, em todo o mundo, passam por uma queda tanto na proporção de trabalhadores filiados como das taxas de greves. Nesse sentido, há um enfraquecimento do sindicalismo como instituição e do poder sindical como ator político. Para Rodrigues (1999), a globalização, representada sobretudo pelo aumento do poder dos empregadores em demitir e contratar trabalhadores sob modelos de contrato com pouca ou nenhuma proteção por parte do Estado, aparece como pano de fundo da crise. Tanto do ponto de vista “estrutural” como “institucionalista”, ou seja, tanto através de mudanças econômicas e tecnológicas, como de políticas de Estado, as inovações desse novo cenário trouxeram consigo o aumento das taxas de dessindicalização. Com exceções, que são o setor público, também em grande parte do setor de serviços, as taxas de sindicalização a nível mundial vêm alcançando suas menores taxas desde as primeiras décadas do século XX.

O setor de serviços também foi fortemente afetado pelas tendências de dessindicalização apontadas. No caso brasileiro recente, esse processo de redução progressiva das taxas de sindicalização também deve ser desagregado em razão do setor, corroborando as tendências já apontadas por Rodrigues (1999):

Tabela 1 – Taxas de Sindicalização por Grupamentos de Atividade no Trabalho entre 2012 e 2019

Grupamentos de Atividade no Trabalho	Taxa de Sindicalização							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	23,2	23,2	23,6	23,0	22,4	21,1	19,1	19,4
Indústria geral	21,1	20,4	19,7	20,1	18,0	17,1	15,2	13,5
Construção	8,9	8,4	8,0	7,7	6,6	6,9	5,2	4,2
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	10,5	10,0	10,0	10,6	10,4	10,0	8,1	7,4
Transporte, armazenagem e correio	20,8	21,4	20,9	20,8	18,4	17,5	13,5	11,9
Alojamento e alimentação	7,7	9,1	8,2	7,8	7,6	6,8	5,7	5,6
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	18,8	19,5	18,6	18,2	17,6	17,0	13,5	12,0
Administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais	24,8	25,4	24,9	25,1	23,7	23,6	22,0	18,4
Serviços domésticos	2,7	2,8	3,3	3,0	3,6	3,1	2,8	2,8
Outros serviços	6,1	6,8	6,3	3,1	5,9	6,2	5,3	4,8
Total	16,1	26,1	15,9	15,8	14,9	14,4	12,5	11,2

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019. Elaboração própria.

A tabela 1 indica quedas nas taxas de sindicalização em todos os setores no período entre 2012 e 2019, com diferentes flutuações em cada setor, sendo os serviços domésticos o único que apresenta um ligeiro aumento, ainda que quase insignificante.

Capítulo 3: O Sindicalismo Global no Setor de Serviços

O presente capítulo tem como objetivo apresentar o panorama no qual o ativismo sindical em âmbito global está inserido, ou seja, a estrutura do sindicalismo global sobre o qual as redes em empresas transnacionais atuam e como as conexões estabelecidas entre redes e entidades sindicais de atuação transnacional geram vantagens comparativas aos sindicalistas a partir do seu local de atuação.

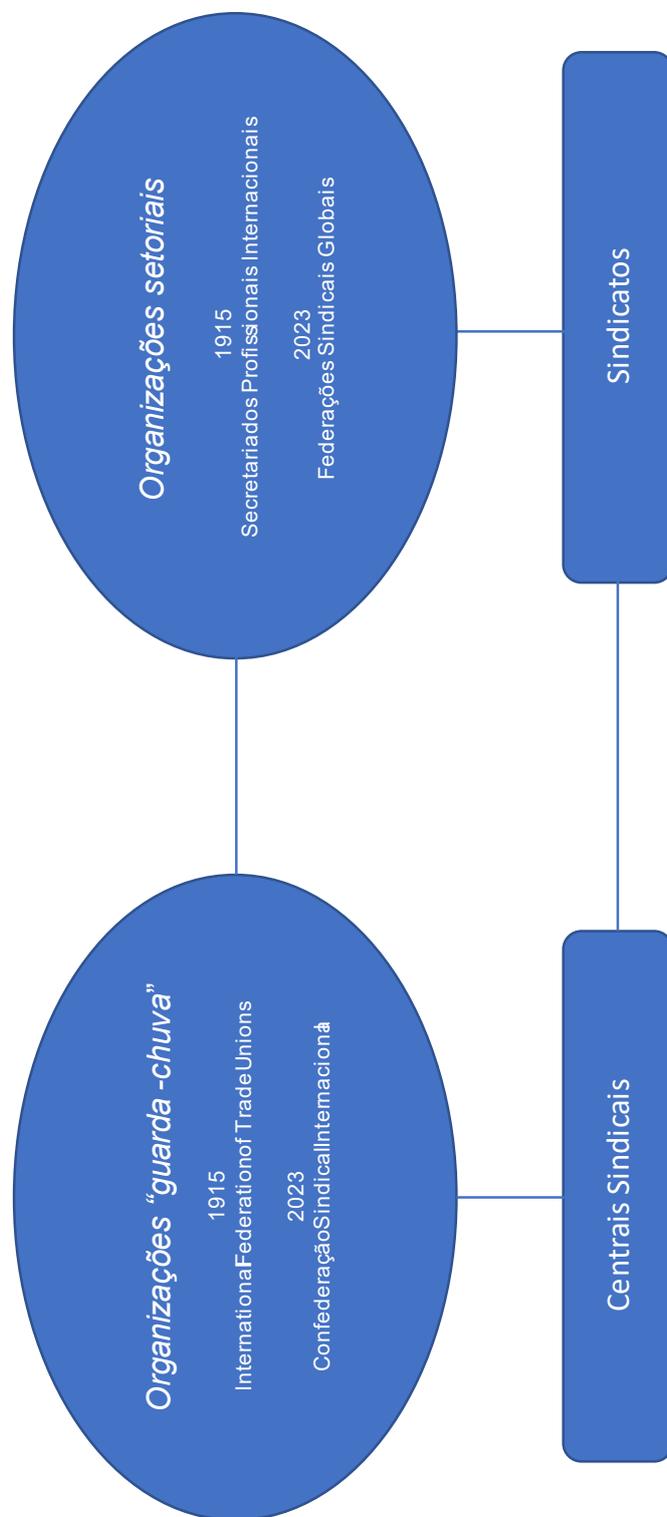
3.1 A Estrutura do Sindicalismo Global

É possível afirmar que o sindicalismo internacional não é uma criação contemporânea e foi estabelecido já há mais de um século. Como apontou Hyman (2002, p. 1), “os anos próximos ao início do século XX e de seu fim foram períodos de grande importância histórica para o sindicalismo internacional, os primeiros para a sua fundação, os segundos para a sua reestruturação”. Evans (2010) afirma que essa tradição separa o sindicalismo internacional de outros tipos de movimentos que buscaram se globalizar, tais como os movimentos sociais que articulam campanhas globais por temas associados a questões ambientais e relacionadas a identidades.

Como é possível observar na figura 2, há, em primeiro lugar, uma organização “guarda-chuva” composta por organizações sindicais nacionais de diversos países (hoje representada pela Confederação Sindical Internacional - CSI). Além disso, uma série de organizações setoriais, que reúnem sindicatos de categorias específicas de trabalhadores, e que surgiram ainda no fim do Século XIX como Secretariados Profissionais Internacionais (SPIs), adotando, durante os anos 2000, a designação de Federações Sindicais Globais ou, em nomenclatura ainda mais recente, de Sindicatos Globais. A CSI tem suas raízes no papel da antiga IFTU (International Federation of Trade Unions) de orientação socialista, que perdurou enquanto ferramenta de articulação dos SPIs a partir dos governos soviéticos, entre 1919 e 1945. Além da conexão com os secretariados, sua função expandia-se para a articulação com centrais sindicais

e sindicatos de alcance nacional. Por outro lado, as FSG se ocupam na atuação junto a representações de categorias:

Figura 2 – Organização do Sindicalismo Internacional (1915-2023)



Fonte: Framil Filho (2016, p. 57)

Portanto, é possível identificar a CSI como a entidade responsável maior pela representação mais política dos trabalhadores, ao passo que se articula com as centrais sindicais e as demais organizações responsáveis por políticas mais “gerais” dos sindicatos de um país, buscando pautar parâmetros mais abrangentes da luta sindical, em uma solidariedade mais associada à chamada “diplomacia sindical”. Por outro lado, as FSGs surgem como um braço menor em escopo, mas não menos importante no que diz respeito a ação sindical. Sua atuação se dá na “concretude” da ação sindical, na elaboração e tomada de decisões em relação a problemas comuns para uma categoria.

A literatura recente tem identificado nas Federações Sindicais Globais o polo mais dinâmico de organização internacional dos trabalhadores. McCallum (2013), por exemplo, argumenta que o ceticismo em torno da capacidade do movimento sindical de se internacionalizar pode ser parcialmente explicado pela falta de atenção às FSGs, que fornecem “quase todos os exemplos de transnacionalismo operário”. O autor apresenta como exemplo a campanha global da empresa de segurança privada G4S que tomaram lugar na China e da Índia. Nesse caso específico, não apenas houve a mobilização local dos trabalhadores, mas também o recurso tanto à um instrumento típicos do sindicalismo global:

Construído sobre laços organizacionais entre a Union Network International (UNI), um Global Union (Sindicato Global) com raízes na Europa e o Service Employees International Union (SEIU), um dos mais destacados praticantes das campanhas de estilo estadunidense, a campanha do G4S combinou um Acordo Marco-Global de estilo europeu com uma campanha corporativa agressiva que incluiu mobilização de base numa série de países.

Esse diagnóstico é acompanhado por Webster et al. (2008, p. 196) que, em obra influente e pioneira na análise do que veio a ser chamado de “novo internacionalismo operário”, privilegiam as experiências impulsionadas pelas FSGs:

Um componente chave do velho internacionalismo operário são os Secretariados Profissionais Internacionais estabelecidos nos anos 1890, que uniram [internacionalmente] os sindicatos nacionais em um determinado setor. Com o crescimento do poder das corporações transnacionais, os SPIs emergiram na era da globalização como os atores centrais do movimento sindical internacional na construção de um poder alternativo às empresas transnacionais.

Enquanto a Confederação Sindical Internacional foi objeto de mais atenção por evidenciar a reorganização do sindicalismo internacional de forma geral ao permitir a aproximação de sindicatos historicamente vinculados a posições políticas incompatíveis, ou seja, realizando formas de “diplomacia sindical”; as FSGs introduziram inovações, como os Acordo Marco Globais (AMGs) e as redes de trabalhadores em empresas transnacionais, o que permitiu conectar o sindicalismo global a representantes locais. Os AMGs são acordos assinados entre as FSGs e as empresas transnacionais, estabelecendo uma série de condições que devem ser respeitadas pela empresa em suas operações em qualquer lugar do mundo. Na prática, a assinatura de um acordo como esse representa o reconhecimento de uma representação global dos trabalhadores da empresa por meio da federação global, ao contrário do que acontecia com o estabelecimento unilateral de princípios pelas empresas transnacionais, como o que ocorre com os chamados “códigos de conduta”. Já as redes são espaços de troca de informações e articulação entre sindicatos e trabalhadores localizados em diversas partes do mundo, mas que se relacionam com uma mesma empresa transnacional e, assim, conectam representantes locais geograficamente dispersos. Nesse sentido, os acordos estabelecidos “a partir de cima” e as redes, organizadas “a partir de baixo”, são complementares na estratégia dos sindicatos globais.

Como apontam Fairbrother e Hammer (2005, p. 422), a grande inovação das FSGs é a criação de um espaço real de representação e articulação internacional que consegue ser relevante para as realidades locais dos trabalhadores:

As FSGs estiveram envolvidas em um longo processo de elaboração de métodos e formas de representação em formas distintas e relevantes. Enquanto a negociação e campanhas no nível internacionais não são novas, a novidade são as formas com que Acordos Marco Globais, as negociações que levam até eles, e as campanhas associadas estão enraizadas nas realidades cotidianas dos membros, e não nas divagações de líderes internacionais remotos

Hoje é possível identificar uma representação em termos de FSG para a maioria das categorias de trabalhadores existentes, em termos de daqueles que são representados por sindicatos. De modo a atualizar o quadro apresentado por

Framil Filho (2016), a tabela 2 abaixo apresenta as federações sindicais globais que autodeclaram representar mais de um milhão de trabalhadores:

Tabela 2 – Federações Sindicais Globais, em número de países, de trabalhadores e a respectiva representação por setor

Federação Sindical Global	Números	Setores Representados
Building and Wood Workers' International (BWI)	127 países 12 milhões de trabalhadores ²³	Abarca o setor de construção civil: Materiais de construção, madeira e silvicultura e as chamadas indústrias aliadas
Education International (EI)	178 países 32 milhões de trabalhadores ²⁴	Professores e educação.
IndustriALL Global Union	140 países 50 milhões de trabalhadores ²⁵	Abarca o setor da Indústria: Aeroespacial, automotivo, metalúrgico, químico, energia, eletrônicos, mineração, mecânica, mineração, naval, papel, borracha, têxtil, vestuário, couro e calçado
International Transport Workers' Federation (ITF)	149 países, 19,7 milhões de trabalhadores ²⁶	Abarca o setor de transportes: Marítimo, portuário, aviação civil, ferrovias, transporte rodoviário, transporte público, pescas, turismo, navegação fluvial
International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF)	126 países 12 milhões de trabalhadores ²⁷	Abarca diversos setores de produção de bens de consumo: Agricultura, bebidas, cervejarias, laticínios, pesca e aquicultura, alimentos processados, restaurantes (abarcando também hotéis e turismo), produção de carne e tabaco.
Public Services International (PSI)	154 países 30 milhões de trabalhadores ²⁸	Abarca o setor de serviços públicos
UNI Global Union (UNI)	150 países	Abarca o setor de Serviços: trabalhadores de agências (funcionários das agências de recrutamento), limpeza, segurança, comércio, finanças, jogos eletrônicos, gráficos, correios, logística, audiovisual (mídia, entretenimento e artes),

²³ Fonte: <https://www.bwint.org/>. Acessado em 12/01/2023.

²⁴ Fonte: <https://www.ei-ie.org/>. Acessado em 12/01/2023.

²⁵ Fonte: <https://www.industriall-union.org/>. Acessado em 12/01/2023.

²⁶ Fonte: <https://www.itfunion.com/>. Acessado em 12/01/2023.

²⁷ Fonte: <https://www.iuf.org/>. Acessado em 12/01/2023.

²⁸ Fonte: <https://publicservices.international/>. Acessado em 12/01/2023.

	20 milhões de trabalhadores ²⁹	tecnologia da informação, atletas, beleza e cuidado, saúde e turismo e hotelaria
--	---	--

Fonte: Framil Filho (2016)

Além das FSGs citadas, outras seguem em atividade e, na última década, a criação de novas entidades segue em debate, tal qual a constituição da International Domestic Workers Federation (IDWF), que representa trabalhadores e trabalhadoras domésticas³⁰. As discussões para a criação de novas FSGs se mostra como retrato do interesse de setores com pouca tradição sindical globalmente e tradicionalmente marginalizados em comparação a classe trabalhadora mais identificada com ofícios historicamente em posição de maior privilégio em razão dos processos de lutas por direitos, destacadamente no setor industrial.

O sindicato global que representa o setor de serviços é a UNI Global Union. Além dos citados setor bancário e de comércio, a UNI representa outros doze setores internos ou subsetores. Não é a maior FSG em número de afiliados, segundo dados apresentados pela própria entidade, contudo é uma das que mais possui subsetores representados.

Já as redes constituem-se enquanto espaços de intercâmbio de informações e articulação entre trabalhadores e sindicatos em diferentes países e regiões, tendo como característica comum o vínculo com a mesma empresa transnacional. Desse modo, as redes atuam conectando e organizando representantes locais geograficamente dispersos. Essa estrutura potencializa ações coordenadas dos trabalhadores em relação a empresas, estimulando tanto o poder estrutural dos trabalhadores (por exemplo, através de greves em solidariedade às condições de trabalho em outra filial) como o poder associativo, segundo à conceituação de Silver (2003) o que ocorre essencialmente através de campanhas globais, de denúncias contra a empresa, por exemplo.

²⁹ Fonte: Website da UNI Global Union <https://uniglobalunion.org/>. Acessado em 12/01/2023.

³⁰ Fonte: Website da IDWFED <https://idwfed.org/>. Acessado em 12/01/2023.

Quanto aos AMGs, estes vêm, com o passar dos anos, ganhando maior espaço e relevância nas relações sindicais, integrando um conjunto de normas de regulação trabalhista internacional. Até hoje, foram firmados mais de 90 AMGs entre empresas transnacionais e Federações Sindicais Globais, estando quase todos ativos (cada AMGs deve ser renovado após um período pré determinado em sua negociação). De forma distinta aos chamados “códigos de conduta”, que tem como função definir unilateralmente princípios pelas empresas transnacionais no campo das relações entre trabalho e capital, os AMGs apresentam como fundamento a negociação e assinatura de acordos bilaterais. A função dos Acordos Marco é, assim, fundar uma base de regulamentação das relações de trabalho e das condições dos trabalhadores, abarcando todo o escopo de operações da empresa transnacional, o que inclui sua rede de fornecedores, subcontratados e demais parceiros em transações comerciais. Tendo como base o arcabouço jurídico da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e suas convenções, os AMGs podem incluir mecanismos para monitoramento das empresas e de solução de controvérsias (ARRUDA ET AL., 2012).

3.2 O Internacionalismo do Setor de Serviços e o Papel da CUT

Nesse tópico, nos propomos a analisar a materialização do sindicalismo global no setor de serviços em sua forma mais concreta: na promoção de redes sindicais em empresas transnacionais. O sindicalismo bancário brasileiro apresenta um grande protagonismo tanto na UNI-Finanças como na UNI-Américas, com representantes em ambas as organizações: na primeira, ocupou, até a data da entrevista realizada (entrevista realizada em 17/05/2019), o cargo da presidência, na segunda, a secretaria geral (entrevista realizada em 31/05/2019). Já o sindicalismo no aqui chamado setor de comércio e prestação de serviços (representado na CUT pela CONTRACS), por outro lado, passa por dificuldades que serão apresentadas posteriormente, não se observam a mesma força e influência na direção da política da UNI.

Tendo em conta o cenário brasileiro, podemos identificar o germe do internacionalismo no setor de serviços da CUT em 2001 a partir da organização

do Projeto “Ação Frente às Multinacionais”, apelidado de CUT Multi. A princípio, o projeto tinha como propósito promover espaços de compartilhamento de informação e articular sindicatos locais e confederações nacionais com a finalidade de traçar estratégias para fortalecer a organização sindical da central frente às empresas multinacionais, em um contexto de rápida expansão do processo de globalização. Segundo palavras do secretário de relações internacionais da CONTRACS, o CUT Multi:

Foi com uma estratégia de CUT, chamada projeto CUT Multi, quer dizer, a CUT nas empresas multinacionais, preocupada com o capital internacional que só crescia. E aí? Classificação dos trabalhadores e melhorias de condições não cresciam. Então como é que a gente fazia? A gente ia por focos. Que focos eram esses? Primeiro tinha que organizar um comitê, reunir os trabalhadores dessa empresa e começar a conversar. Segundo, é que este comitê e os trabalhadores dessa empresa tinham que dar visibilidade, divulgar. Um jornalzinho construído ali já ganhava aquele "pontinho da professora" lá naquele projeto CUT Multi. Terceiro, era ter um acordo que pudesse beneficiar aquelas empresas. E comércio e serviços, com o critério de alta rotatividade, baixos salários, desemprego altíssimo... manipulação porque [apesar de que nas] nossas convenções coletivas os acordos coletivos são feitos pelos nossos sindicatos, têm acordo por estado, acordo municipal, tem acordo por categoria. Tem essa diversidade (Entrevista com o Secretário de Relações Internacionais da CONTRACS-CUT, realizada 12/06/2019).

Em seus primeiros anos, o CUT Multi teve grande relevância para o viés internacionalista do sindicalismo cutista. Substancialmente, os cinco primeiros seminários, ocorridos entre 2002 e 2003, estruturaram pilares que sustentam, até os dias de hoje, suas interpretações sobre o processo de globalização, assim como as estratégias da central em relação a essa problemática. Os três primeiros seminários foram essências na construção da visão do sindicalismo brasileiro em relação à globalização e na sua integração ao sindicalismo global. Em sua quarta edição, se deu a principal deliberação definida a partir dos seminários: a estruturação das chamadas redes sindicais, até então consolidadas essencialmente no sindicalismo europeu, além do aprofundamento sobre instrumentos jurídicos de regulação do trabalho em nível global, com destaque para os Acordos Marco Globais.

Em 2011 o CUT Multi teve seu nome alterado para “Projeto de Promoção dos Direitos Trabalhistas na América Latina”, tendo como enfoque principal a

articulação das redes sindicais nos setores metalúrgico e químico (MELLO E SILVA ET ALII., 2015; FRAMIL FILHO, 2016).

O mapeamento da atuação do sindicalismo global no Brasil revela uma decisiva participação dessas estruturas no funcionamento das redes sindicais em empresas transnacionais em atuação no Brasil, a partir da organização de sindicatos cutistas. Ademais, é possível observar que os sindicatos de comerciários e de bancários, articulados respectivamente por CONTRACS e CONTRAF, foram aqueles que colocaram em movimento o maior número de redes sindicais em empresas transnacionais no setor de serviços. Hoje, há representação nacional nas redes internacionais estabelecidas em importantes corporações transnacionais, como Itaú, Santander, McDonald's e Rede Accor, entre outras.

Diferentemente dos setores metalúrgico e químico, cuja ação sindical voltada para a organização dos trabalhadores nas fábricas está, em grande medida, vinculada a práticas mais tradicionais e bem estabelecidas, a literatura especializada (MCCALLUM, 2013) tem identificado no setor de serviços um uso maior de estratégias semelhantes aquelas utilizadas pelos movimentos sociais, como o recurso a campanhas globais, que visam a denunciar ao público as violações trabalhistas nessas empresas. Ainda assim, a exemplo do que ocorre nos setores da indústria manufatureira, a ação sindical internacional no setor de serviços busca também se amparar na participação em comitês de empresa de estilo europeu e no paradigma do “diálogo social”, ainda que encontre desafios inerentes a classe, o que é motivo de debates internos entre as principais representações sindicais nacionais e internacionais do setor.

3.3 A UNI Global Union e sua Constituição

No setor de serviços, a federação sindical global que representa um maior número de subsetores é a UNI Global Union. Esse é um objeto de estudo necessário àqueles que desejam compreender com profundidade a dinâmica das redes sindicais do setor atuantes no Brasil, ao passo que é essa FSG que articula e possibilita a atuação dessas redes, como será melhor explorado no capítulo 4 desse trabalho.

A UNI Global Union é uma organização internacional que representa cerca de 20 milhões de trabalhadores em todo o mundo, uma federação sindical global de habilidades e serviços, que organiza sindicatos (ou confederações) nacionais e regionais. A organização foi fundada em 2000, resultando da fusão entre de quatro organizações: International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees (FIET), Media and Entertainment International (MEI), International Graphical Federation (IGF) e Communications International (CI). Eles se fundiram em 1º de janeiro de 2000, para formar a Union Network International. Em 2 de março de 2009, a federação mudou seu nome para UNI Global Union. Para avançarmos na análise, um breve histórico dessas organizações anteriores se faz necessário.

A Internacional de Comunicações (CI) tem sua raiz em um secretariado profissional denominado à época Postal, Telegraph and Telephone International (PTTI), que atuava com o objetivo reunir os sindicatos de trabalhadores de comunicações ao redor do mundo. Estudos sobre o histórico dessas organizações indicam que no ano de 1920 o PTTI foi fundado em uma reunião de trabalhadores europeus de setores de comunicação na cidade de Milão, na Itália. Inicialmente, a representação da organização consistia inteiramente de sindicatos europeus, mas após a Segunda Guerra Mundial, ela se expandiu mundialmente e em 1994 já possuía quatro milhões de membros ao redor do globo (DOCHERTY & VELDEN, 2012)

Em 1997, com a emergência de novas formas de comunicação, resultado do desenvolvimento de novas tecnologias, a federação renomeou-se como Communications International (CI), buscando abranger toda a categoria (DOCHERTY & VELDEN, 2012).

Já a Federação Internacional de Empregados Comerciais, Escriturários, Profissionais e Técnicos (FIET; em francês: *Fédération internationale des employés, techniciens et cadres*) foi um secretariado sindical global que representava os trabalhadores que exerciam funções administrativas. Esse era conhecido, informalmente, como Federação Internacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Colarinho Branco³¹.

³¹ Fonte: "Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET)". *Open Yearbook*. UIA. <https://uia.org/s/or/en/1100064001>. Acessado em 10/05/2023.

A primeira tentativa de criar uma federação internacional de trabalhadores administrativos foi a Secretaria Internacional dos Empregados Comerciais, fundada em Hamburgo em 1909, tendo durado poucos anos, sendo extinto com o início da Primeira Guerra Mundial. Em meio ao Congresso de Trabalhadores não manuais, em Viena, na Áustria, a FIET foi fundada como sua substituta

Inicialmente representando apenas sindicatos europeus, após a Segunda Guerra Mundial a federação começou a admitir sindicatos de todo o mundo. A grande maioria dos trabalhadores representados trabalhava em bancos, seguros ou como funcionários administrativos em comércio e serviços sociais. Em 1984, a Secretaria Internacional dos Sindicatos do Entretenimento tornou-se uma seção autônoma da FIET, destacando-se como secretariado autônomo. (DOCHERTY & VELDEN, 2012).

Outra organização a compor o escopo da UNI Global foi a Federação Gráfica Internacional (IGF, International Graphical Federation), que foi um secretariado que reunia sindicatos de trabalhadores gráficos em todo o mundo. Os movimentos para a formação de uma federação iniciaram em 1939, quando o Lithographers' International, o International Typographers' Secretariat e a International Federation of Bookbinders and Kindred Trades concordaram em se fundir³². No entanto, devido à Segunda Guerra Mundial, pouco progresso nesse sentido foi feito até 1949. Nesse ano, então, o SPI, então, foi estabelecido em sua primeira reunião, em Estocolmo. Sua constituição se orientava no sentido de operar em uma base não política, concentrando-se em respostas a desenvolvimentos técnicos na indústria e compartilhando informações sobre concorrências industriais, emprego e padrões de saúde e segurança em cada país. (BAIN & GENNARD, 2005)

Quanto a organização interna, a federação tinha três conselhos, abrangendo tipografia, litografia e encadernação, com políticas de ação que eram submetidas ao congresso do órgão. Um comitê executivo com quinze membros coordenava as atividades do secretariado, enquanto o escritório do secretário geral, presidente e quatro representantes do país em que a sede estava localizada dirigia a organização entre as reuniões do comitê executivo. (BAIN & GENNARD, 2005)

³² "International Graphical Federation (IGF)". *Open Yearbook*. UIA. <https://uia.org/s/or/en/1100033416>. Acessado em 10/05/2023.

Por fim, a Media and Entertainment International (MEI) foi o secretariado profissional internacional que representava o escopo, hoje da UNI Global, no que diz respeito aos trabalhadores ligados a atividade artística. Esse SPI foi fundado em 1993, como resultado da fusão do International Secretariat of Arts, Communications, Media and Entertainment Trade Unions (ISETU) e da International Federation of Trade Unions of Audio-Visual Workers (IFAU). Originalmente chamado de International Secretariat for Arts, Mass Media and Entertainment Trade Unions (ISAMMETU), em 1995 teve seu nome alterado para MEI. Durante seus seis anos de atuação, o secretariado teve como destaque campanhas em apoio ao serviço público de radiodifusão e de suporte a condições mínimas de trabalho para trabalhadores autônomos de cinema e teatro (DOCHERTY & VELDEN, 2012).

Desde sua fundação, a UNI Global Union tem se dedicado a temas além daqueles diretamente relacionados ao mundo do trabalho, como a igualdade de gênero, saúde, direitos dos migrantes e questões relacionadas a mudança climática. Em suma, a história da UNI Global Union é marcada pela luta por direitos trabalhistas e por uma maior justiça social em diferentes regiões do globo. A organização surge com relevância nesse momento em que os desafios econômicos e sociais se tornam cada vez mais globais e afetam diretamente os trabalhadores do setor de serviços.

3.4 A Representação da UNI Global Union

A história da UNI Global Union pode ser rastreada a partir final da virada do século XXI. Fundada em 1 de janeiro de 2000 como Union Network International; em 2 de março de 2009, mudou seu nome para UNI Global Union. Estando organizada em 150 países, a UNI filia mais de 900 sindicatos, o que se traduz na representação de mais de 20 milhões de trabalhadores . Atualmente, tem sua sede na cidade de Nyon, na Suíça.

Estão sobre o escopo da UNI, 12 setores, como demonstrado na tabela 3:

Tabela 3 – Setores da UNI Global Union por Número de Sindicatos Associados e Número aproximado de trabalhadores filiados

Setores	Número de Sindicatos Associados	Número aproximado de trabalhadores filiados
Comércio	160	4 milhões
Finanças	237	3 milhões
Informação, comunicações, tecnologia e serviços relacionados	330	3 milhões
Correios e logística	157	2,5 milhões
Gráficos	150	828 mil
Limpeza e segurança	120	1 milhão
Seguridade e saúde privada	86	600 mil
Mídia, entretenimento e artes	140	300 mil
Turismo	32	36 mil
Cabelo e estética	48	
Jogos	44	138 mil
Esportes	Mais de 100 entidades	85 mil
Trabalho temporário ³³		

Fonte: Website da UNI Global Union <https://uniglobalunion.org>. Elaboração própria.

Para melhor compreender a abrangência da UNI Global, enquanto representante dos trabalhadores de serviços ao redor do planeta, se faz necessário distinguir cada subsetor sob seu escopo:

(I) Denominada *UNI Care*, a divisão da federação que representa os trabalhadores vinculados a seguridade social e à saúde privada, abrangendo desde lares de idosos na Polônia, clínicas médicas na Colômbia, hospitais no Nepal e assistência domiciliar na Nova Zelândia.

³³ Aqui estão inclusos os trabalhadores que atuam através de agências de contratação de funcionários para serviços temporários. Em razão da alta rotatividade do setor, não há informações por parte da UNI Global Union em relação ao número de trabalhadores filiados no setor. Contudo, a UNI se faz presente em mobilizações que envolvam essa categoria.

(II) Já o setor de Comércio da UNI Global, denominado *UNI Commerce*, abrange sindicatos de varejo, comércio eletrônico e atacado de todo o mundo. Nesse sentido, atua em supermercados, armazéns, centros de distribuição, lojas de *fast-fashion*, entre outros.

(III) A *UNI Finance* (ou UNI Finanças) é a divisão da UNI Global que lida diretamente com questões como a digitalização de serviços, reestruturação, o direito de desconectar e a sustentabilidade das finanças. A representação do setor financeiro na UNI reúne sindicatos em todo o mundo, com o objetivo de promover os direitos dos trabalhadores bancários e de seguros. A *UNI Finance* aparece como a divisão conhecida por participar da negociação de acordos globais com corporações transnacionais. No Brasil, como será melhor explorado em capítulo posterior, a divisão se destaca no protagonismo do sindicalismo bancário por meio da assinatura de Acordos Marco Globais. Ademais, é de relevância mencionar que a presidência da UNI Finanças estava, até o momento de produção desse texto, sob responsabilidade de um brasileiro.

(IV) O setor conhecido como *UNI Gaming*, reúne sindicatos que representam trabalhadores em cassinos, bingos, loterias, casas de apostas e outras empresas de jogos de azar. Como descrito pelo secretário geral da UNI Américas³⁴, o objetivo dessa divisão é fortalecer a luta dos trabalhadores por meio de negociação coletiva em torno de questões como saúde e segurança ocupacional, redução de carga horária e uma remuneração justa.

(V) A *UNI Graphical and Packaging* reúne sindicatos de todo o mundo buscando elevar os padrões de trabalho, proteger empregos, adaptar-se às novas tecnologias e enfrentar os desafios da digitalização. Representando uma ampla gama de trabalhadores, incluindo os de publicação, impressão, embalagem e conversão de papel, a *UNI Graphical and Packaging* é a divisão que atua em relação às ofensivas contra direitos trabalhistas dos setores gráfico e de empacotamento em nível global.

(VI) O setor de que realiza a representação dos trabalhadores de informação, comunicação, tecnologia e serviços relacionados é denominado *UNI ICTS*. Esse atua junto à sindicatos em todo o mundo para lidar com alguns dos principais problemas enfrentados por suas indústrias - reestruturação,

³⁴ Entrevista com o secretário geral da UNI Américas, realizada em 31/05/2019

terceirização, gerenciamento algorítmico, vigilância do empregador, entre outras questões que abrangem a realidade do trabalho no setor de comunicação. De estúdios de jogos a centros de contato, empresas de telecomunicações a gigantes da tecnologia e empresas de serviços empresariais, a *UNI ICTS* busca representar trabalhadores de um dos setores mais dinâmicos e em rápida evolução.

(VII) A *UNI Media, Entertainment & Arts* une sindicatos e associações, com o objetivo melhorar as condições de trabalho e fazer valer os direitos dos trabalhadores criativos, técnicos e auxiliares. Sob o guarda-chuva da divisão, sindicatos de todo o mundo enfrentam problemas prementes, como salários baixos, longas horas e condições de trabalho inseguras. Suas campanhas pautam principalmente temas como liberdade de expressão e associação, igualdade e diversidade, em meio às transformações da tecnologia digital e da informação.

(VIII) A divisão relacionada aos setores de correios e logística da UNI tem como objetivo apoiar os sindicatos no avanço dos direitos dos trabalhadores dos representados, que enfrentam desafios próprios da categoria – incluindo privatização, ascensão do comércio eletrônico, aumento da vigilância no trabalho e a terceirização. Nesse sentido, a *UNI Post & Logistics* atua junto a um setor em constante ameaça, em razão do desenvolvimento das novas tecnologias relacionadas ao *e-commerce*.

(IX) Em relação aos serviços de limpeza e segurança privados, a representação se dá por meio da *UNI Property Services*, que atua sobre o escopo dos trabalhadores de serviços como segurança e limpeza. Por meio de campanhas de organização, desenvolvimento de capacidade, incentivos políticos e alianças sindicais, o setor de serviços de propriedade da UNI Global representa os funcionários de limpeza urbana e seguranças privados filiados a sindicatos de todos os continentes.

(X) Ademais, a UNI Global Union conta com uma divisão especializada na representação de atletas esportivos, trabalhadores pouco citados em debates acerca do caráter do trabalho de serviços. A *UNI World Athletes* (por vezes referida como *UNI World Players*) é a representação global de 85.000 atletas profissionais, organizado principalmente por meio de grandes associações de jogadores. Nesse sentido, são incluídas: a FIFPro (the world footballers'

association), a *Federation of International Cricketers' Associations* (FICA), a *International Rugby Players' Association* (IRPA), a *European Elite Athletes Association* (EU Athletes), a NFLPA (*National Football League Players Association*), a NHLPA (*National Hockey League Players' Association*), a NBPA (*National Basketball Players' Association*), a JPBPA (*Japanese Professional Baseball Players Association*) e a AAA (*Australian Athletes' Alliance*), entre outras.

A *UNI World Players* atua no sentido de dar voz aos atletas profissionais organizados, disputando a governança do esporte em nível global com as grandes federações esportivas nacionais e internacionais e as empresas transnacionais que gerenciam e influenciam. Nesse sentido, a globalização, as alterações demográficas e as transformações dos meios transportes são fatores decisivos para o rápido crescimento desta indústria.

(XI) Ademais, há a divisão que representa o setor do turismo, que é composto por operadores e guias turísticos, agências de viagens, recreação e entretenimento, alimentação, transporte e serviços de hospedagem, denominado *UNI Tourism*. Sendo este um setor de caráter transversal, cujas transformações afetam outros setores, desde a construção até o comércio varejista, sua posição estratégica reforça a necessidade de uma divisão em específico.

(XII) Destaca-se também a existência de uma divisão que tem por objetivo integrar uma das posições mais precarizadas do setor de serviços: chamados aqui de “trabalhadores de agencias”, sob o guarda-chuva da *UNI Agency Workers*. Aqui estão representados os trabalhadores em trabalhos temporários, filiados a agencias de contratação direcionadas especificamente para essa categoria. Tal categoria, por seu caráter de alta rotatividade, não têm seus números contabilizados precisamente.

Como forma de organizar sua atuação em cada continente, a UNI possui representações regionais que realizam atividades junto às redes sindicais, incluindo a assinatura de Acordos Marco Globais:

Tabela 4 – Representações Regionais da UNI Global Union por número de sindicatos e trabalhadores filiados

Regiões	Número de Sindicatos Filiados	Número de Trabalhadores Filiados
UNI África	168	760 mil
UNI Américas	170	4 milhões
UNI Ásia e Pacífico	200	3 milhões
UNI Europa	272	7 milhões

Fonte: Website da UNI Global Union³⁵

Representando 7 milhões de trabalhadores de serviços, a UNI Europa fala pelos setores que constituem a espinha dorsal da vida econômica e social na Europa, região onde o rápido desenvolvimento tecnológico exerce forte influência nas transformações da dinâmica do trabalho. Com sede em Bruxelas, a UNI Europa representa 272 sindicatos nacionais em 50 países. Nesse sentido, a divisão regional europeia advoga em diferentes espaços institucionais, incluindo órgãos de regulação da União Europeia, para garantir que as políticas favoreçam os trabalhadores.

Com sede em Singapura, a UNI Asia & Pacific é descrita com orientação a garantir os interesses dos trabalhadores, na região, atuando em órgãos regionais e sub-regionais, como a ASEAN (Associação de Nações do Sudeste Asiático) e a SAARC (Associação Sul-Asiática para a Cooperação Regional). No continente africano, a UNI atua por meio da divisão regional UNI África.

Por fim, a UNI Americas é a divisão regional da UNI Global que atua junto aos trabalhadores do continente americano, o que se estende do Alasca à Argentina, trabalhando junto a 170 sindicatos que compreendem 4 milhões de trabalhadores. Vale destacar o protagonismo que o sindicalismo brasileiro (destacadamente o sindicalismo do setor bancário) possui nessa divisão regional. Nesse momento, a secretaria da UNI Américas está sediada em Montevideu, e é comandado por um brasileiro, secretário geral eleito na 5ª Conferência Regional da UNI Américas em 2020.

³⁵ Fonte: Website da UNI Global Union <https://uniglobalunion.org/>. Acessado em 10/05/2023.

Ademais, é de relevância apontar os grupos de trabalho que orientam campanhas que são realizadas junto as divisões regionais. Nesse sentido, tem-se que cada grupo de trabalho possui sua sub-divisão associada a cada divisão regional. O primeiro desses grupos, o *UNI Equal of Opportunities* coordena ações de combate as formas de discriminação no local de trabalho, no que diz respeito a questões de sexualidade, gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, estilo de vida e religião. Já a *UNI Professionals and Managers* busca articular a representação de profissionais e quadros gerenciais altamente treinados ou com um nível de ensino superior. A *UNI Score* é o grupo que articula campanhas estratégicas e questões relacionadas a pesquisa e educação no âmbito da UNI. Já a meta da *UNI Youth* representa pautas pertinentes à juventude a nível global, com o objetivo de avaliar questões e inquietudes comuns, para desenvolver planos de ação dirigidos a eles nos sindicatos, buscando inclui-los nas estruturas decisórias.

3.5 A Orientação da Atuação da UNI Global Union: A Estratégia Breaking the Through

A estratégia da Uni Global Union aprovada no 3º Congresso Mundial da UNI Global Union em Nagasaki, Japão em 2010, reafirmada no 4º Congresso de Cape Town em 2014 e 5º Congresso de Liverpool em 2018 é de relevante apresentação, ao passo que é referenciada como principal “norte” da atuação da organização. Essa estratégia se constitui de 25 pontos, que podem ser divididos por eixos temáticos e, assim, apresentar um panorama dos objetivos da UNI Global:

Tabela 5 – Número de pontos por temática da resolução Breaking Through

Temática abordada	Número de Pontos
Sindicalização	2
Igualdade no trabalho	2
Organização interna	5
Cumprimento de acordos	5
Apoiar a ação sindical local	4
Articulação com outros organismos	2
Ação direta junto a empresas e governos	5

Fonte: Relatório do 5º Congresso Mundial da UNI Global Union de 2018. Elaboração própria.

Como é possível observar pela tabela 5, a estratégia *Breaking the Through* tem como fundamento eixos que envolvem tanto um papel direto como indireto do sindicato global em questão. Contudo, há também temas que apenas descrevem um objetivo a ser buscado independente se com a participação direta da UNI ou apenas como apoio ao sindicalismo local. Nesse grupo, encontram-se o desejo de expansão da sindicalização, incluindo tanto a criação de sindicatos como a ampliação das taxas de sindicalização de sindicatos já existentes. Como evidência dessa orientação, podemos citar a Campanha Sem Medo, que busca contribuir na tentativa quebrar o ciclo de violência contra sindicalistas e criar um ambiente seguro para o trabalho sindical na Colômbia, onde há forte hostilidade em relação ao sindicalismo local³⁶. Ademais, temos a introdução da estratégia, considerada bem sucedida do *organizing*, que foi utilizada pelo sindicalismo de serviços brasileiro, como será aprofundado em seção posterior.

O ponto referente a igualdade, refere-se às demandas de grupos marginados que sofrem com preconceitos de gênero e de raça, entre outros, no local de trabalho e na participação sindical. Como evidencia, a já citada *UNI Equal of Opportunities*, que se desdobra em frações regionais de ação, ganha

³⁶ GLOBAL UNIONS CALL FOR AN END TO VIOLENCE IN COLOMBIA. Fonte: <https://uniglobalunion.org/news/global-unions-call-for-an-end-to-violence-in-colombia/> UNI Global Union. Acessado em 10/05/2023.

contornos distintos em cada região, de modo que, na UNI Américas, é possível identificar um destacamento, o UNI Mulheres, que representa uma resposta a demanda local do sindicalismo brasileiro em relação a participação feminina e a luta contra o assédio e por igualdade salarial entre homens e mulheres.

Destaca-se, também, que os cinco pontos referentes a organização interna evidenciam uma transparência ao menos parcial em relação aos seus filiados. Ademais, como hipótese possível, ao colocar em pauta questões que dizem respeito a sua estrutura interna, a federação buscaria legitimidade entre os filiados.

Em relação ao ponto sobre o cumprimento de acordos, onde se encontram os contratos firmados a serem defendidos pela federação, não é apresentado de forma concreta como essa ação de *enforcement* ocorreria. A UNI Global Union possui mais de 50 AMGs assinados, o que já indicaria seu papel nesse caso, ao passo que um Acordo Marco, como o assinado com Banco do Brasil e Itaú, demanda uma renovação do contrato após um tempo determinado no acordo (no caso dos AMGs dos bancos brasileiros, a validade é de 24 meses). Contudo, tal qual uma “norma *non-self-executed*”, esse tema, como os demais já tratados, parece se apresentar como um objetivo generalista a ser concretizado por meio de ações sindicais locais apoiadas pela UNI ou ações diretamente conduzidas por ela, em relação a empresas transnacionais, organizações internacionais e governos nacionais.

Nesse sentido, há uma diferença entre as ações do sindicato global que atuam diretamente em relação a empresas e Estados, e aquelas que seriam melhor enquadradas enquanto “de apoio” aos sindicatos locais. A federação demonstra, nesses pontos, uma ampla disposição em atuar na negociação e na articulação de formas de ação coordenadas “*top-down*”, a partir do sindicato global em relação às representações locais ou regionais. Isso pode ser evidenciado no fato de que a UNI é um dos iniciadores do Acordo do Bangladesh, assinado por 100 marcas e varejistas do setor de vestuário contra riscos de incêndio e instalações precárias³⁷.

Por outro lado, a federação se coloca à disposição no auxílio aos sindicatos locais, o que toma configurações distintas, a depender do contexto no qual o

³⁷ BANGLADESH ACCORD ACHIEVEMENTS SECURED <https://uniglobalunion.org/news/bangladesh-accord-achievements-secured/> UNI Global Union. Acessado em 10/05/2023.

sindicalismo de determinado local, país ou região está inserido. Frente a isso, entre os pontos citados, tem importância sobretudo aquele que diz respeito a capacitação de líderes sindicais.

Capítulo 4: O Internacionalismo Sindical no Setor Bancário³⁸

Como objetivo específico da pesquisa realizada, o que será discutido nesse capítulo está centrado em apresentar um panorama geral do Sindicalismo Global bancário atuante no Brasil e suas manifestações através da estratégia de redes sindicais. São destacados aqui a função dos Acordos Marco Globais e das campanhas globais enquanto *modus operandi* desse ativismo sindical de caráter global. Para tal, inicialmente se faz necessário apresentar o histórico desse caráter internacionalista entre a categoria, tendo como referência o histórico cutista.

4.1 O Histórico da Internacionalização do Sindicalismo Bancário da CUT

É possível identificar a gênese do chamado “espírito” do internacionalismo dos sindicatos bancários nos primeiros anos da década de 1990, por meio dos primeiros debates referentes a filiação às estruturas internacionais. É apenas em 1992, com a filiação da organização até então conhecida como CNB-CUT (Confederação Nacional dos Bancários da CUT) à FIET (Federação Internacional de Empregados e Técnicos) que ocorre a efetiva participação da Confederação da categoria nos primeiros congressos internacionais (VIEIRA, JUNCAL, MELO E SILVA, 2020).. Foi a partir dessa iniciativa que a globalização passou a ser tema latente à organização nacional dos bancários – sobretudo com a intensificação das mudanças organizacionais do trabalho e com a chegada de bancos estrangeiros no Brasil – gerando urgência em relação a necessidade de uma atuação articulada conjuntamente e voltada para a solidariedade com os demais países do globo (Entrevista com o secretário de relações internacionais da CONTRAF-CUT, realizada em 12/06/2019).

Com o surgimento da UNI Global Union, uma entidade de representação sindical melhor estruturada e com uma base maior, em relação aos antigos secretariados profissionais, os bancários brasileiros passaram a considerar a construção de mecanismos internos em suas bases de organização:

³⁸ Essa seção referencia-se a partir de elementos já desenvolvidos em artigo publicado por Vieira, Juncal e Mello e Silva (2020).

confederações, sindicatos e federações. Desse modo, seria possível acompanhar de forma mais estrita a dinâmica e o ritmo da globalização financeira, de modo que os bancos passaram a assumir o papel de protagonistas nesse processo, com dimensões que escapavam à sua limitação local (o mercado dos serviços bancários brasileiro esteve, até recentemente, sobre amplo domínio de bancos locais, com pouca presença de instituições bancárias estrangeiras³⁹) (VIEIRA, JUNCAL, MELO E SILVA, 2020).

Entre esses instrumentos de ação, estão as redes sindicais do setor, que são instituídas a partir de uma reorientação da categoria para uma atuação internacionalizada. De acordo com a presidência da UNI Finanças, inicialmente as redes tinham como objetivo a “integração dos trabalhadores na região⁴⁰”. A primeira reunião das redes sindicais bancárias ocorreu em 2004, através da convocação da representação dos trabalhadores de bancos de atuação internacional (incluindo bancos brasileiros que atuam em outros países), reunindo, à época, representantes de Santander, HSBC, Banco do Brasil e Itaú. Os trabalhadores do setor tinham, então, a expectativa de compreender de forma melhor as condições de trabalho e as relações entre os sindicatos e os bancos dos diferentes países (VIEIRA, JUNCAL, MELO E SILVA, 2020).

Foi identificado a existência de outras redes sindicais em funcionamento nas Américas (referentes aos bancos Scotiabank, BBVA e BNP-Paribas), contudo essas instituições financeiras atuam apenas através de escritórios, sem possuírem agências no Brasil. No caso do BNP-Paribas, há um AMG assinado, que aparece como referência a atuação das demais redes. O fato de uma rede não ter sua atuação em um país, devido a falta de representação da transnacional em seu território, não impede que ela seja referência para outras redes, tendo em conta que as práticas consideradas exemplares em seu interior podem ser repassadas e amplificadas. Esse se mostra um dos principais papéis da UNI Global enquanto FSG: atuar na coordenação global de redes de trabalhadores, disseminando informações e estratégias corporativas de empresas concorrentes entre si, além de compartilhar o conhecimento técnico em meio a atuação das redes. Desse modo, difundir os pontos positivos

³⁹ A presença de bancos internacionais no mercado nacional se limitava ao BBVA, HSBC, Citibank e Santander. Hoje, apenas o último segue com suas atividades no segmento de varejo.

⁴⁰ Entrevista com o presidente da UNI-Finanças, realizada em 15/05/2019.

alcançados na relação dos empregados com uma transnacional (que significam um ganho relativo por parte dos trabalhadores) para outros trabalhadores de outras empresas pode ser considerado o propósito maior do solidarismo “operário”⁴¹ por trás da estratégia de redes (VIEIRA, JUNCAL, MELO E SILVA, 2020).

A presidência da UNI Finanças ainda afirma que, em num primeiro momento, as redes apresentaram grande importância ao possibilitar a troca de informações e, conseqüentemente, o conhecimento acerca das realidades dos bancos, em termos da relação capital-trabalho em cada país⁴². Esse intercâmbio proporcionou à categoria uma situação na qual se tornou evidente algo que é repetido com frequência pelos formuladores da política de redes sindicais em geral: o fato de que os problemas enfrentados em diferentes países por trabalhadores sob uma mesma transnacional apresentam muito em comum. Para o presidente da UNI Finanças, como cada banco apresenta atuação única e articulada, seguindo padrões definidos e disseminados a todas as unidades em âmbito global, há uma consciência de identidade compartilhada entre os trabalhadores.

Uma leitura da representante do subsetor bancário na UNI Global é de que o modelo de redes constituído na primeira década do século XXI já cumpriu seu objetivo inicial: integrar os trabalhadores de diferentes países e identificar seus problemas comuns. O entrevistado destaca a importância de uma mudança na política das redes, tendo em vista a perspectiva da UNI para a América Latina, tendo como objetivo uma reforma no horizonte prático e estratégico. Segundo a mesma fonte, esse processo ocorreria a partir de um aumento no grau de integração entre as redes, com um avanço no seu reconhecimento formal, de modo a possibilitar uma atuação conjunta como resultado da efetiva internacionalização da ação sindical, que supere a divisão regional existente no interior da dinâmica das redes.

Mesmo sendo todos filiados à UNI, ainda é difícil esse trabalho global, juntar todo mundo em torno dos mesmos interesses (...) O grande desafio é atuarmos enquanto um único corpo, um único sindicato, mas

⁴¹ Retomando um debate conceitual realizado anteriormente, a articulação entre os trabalhadores do setor de serviços tem no Internacionalismo Operário clássico uma referência em sua articulação. Contudo, como será explorado mais a frente, não se farta em buscar construir novas formas de ação que resultam na especificidade da atuação internacionalizada do sindicalismo no setor.

⁴² Entrevista com o presidente da UNI-Finanças, realizada em 15/05/2019.

isso é muito difícil, por conta das diferenças regionais. A grande dificuldade é “trazer a Europa para o Sul” (Entrevista com o presidente da UNI-Finanças, realizada 15/05/2019)

Ainda segundo o mesmo informante, o “passo além” que precisaria ser dado, esbarraria na dificuldade existente em relação a grande variedade de modelos e tendências de ação sindical na região (América Latina e do Norte), além da dificuldade em internalizar um modelo de relações entre empregadores e sindicatos que têm como orientação o diálogo social típico europeu.

Isso mostra, ademais, que as vicissitudes da organização interna (o “local”) do movimento sindical ainda são bastante determinantes para o sucesso ou insucesso das ações “transnacionais” dos trabalhadores. Tentar “superar” tais obstáculos pelo mero contornar das estruturas consolidadas em cada país, onde ela existe, seria uma alternativa viável em territórios onde o movimento sindical é fraco ou em assédio permanente dos opositores políticos (ANER, 2011), mas onde ele é relativamente forte e ativo, poderia levar a uma dispersão e fragmentação do *front* do trabalho diante de seu inimigo de classe. Saídas, nesse sentido, mais “à esquerda” ou “diretas”, do tipo de organizações horizontais que tentem prescindir da estrutura estabelecida do sindicalismo internacional (FSGs, CSI etc.) podem ser encontradas, porém elas carecem de um impacto mais pontual no âmbito das relações industriais, tanto setorial quanto corporativo (a vida interna de cada empresa transnacional específica). Quando ações com esse mesmo formato menos burocratizado e menos dependente das estruturas legitimadas têm lugar, elas tendem a estabelecer alianças com movimentos sociais e setores da população muito mais identificados com as franjas do trabalho assalariado (precários, informais, trabalhadores atípicos, entre tantas outras caracterizações que escapam do estatuto salarial) do que com os trabalhadores que em nosso contexto nacional chamamos de “com carteira”. Esse pode ser um desenho possível do grande mapa da representação trabalhista quando se trata de ações transnacionais: os *estáveis* mais propensos a aderir à disciplina institucional das estruturas existentes, via seus respectivos sindicatos, por oposição aos *instáveis*, mais propensos a alianças com outros movimentos contestatórios distantes do mercado de trabalho formal⁴³

⁴³ Essa hipótese aparece, por exemplo, em Anner (2011).

4.2 A Origem das Redes Sindicais em Bancos Transnacionais no Brasil

As redes sindicais internacionais do setor bancário, iniciadas entre 2004 e 2006, orientaram-se pela política geral de implantação de redes, em voga em outros setores (como no caso dos setores metalúrgico e químico (MELLO E SILVA ET ALLII, 2015). Especificamente para os bancários, tal situação teve como significado um “olhar para o global”, com o propósito de tentar compreender modelos organizacionais existentes nos locais de trabalho, como resultado das grandes mudanças ocorridas no sistema financeiro ao longo das últimas décadas. O movimento geral da economia global, amparado no processo de fusões, sintomático da etapa recente de expansão do processo de globalização, instaura-se progressivamente no setor (sendo a compra do Unibanco pelo Itaú um dos casos mais emblemáticos), assim como o processo de transnacionalização das empresas, que se apresenta de forma mais tímida se comparada a sua ocorrência em outros setores (tendo como marco no país o estabelecimento do Santander) (VIEIRA, JUNCAL, MELO E SILVA, 2020).

Todo esse movimento indicou aos sindicalistas a necessidade de uma abordagem globalizada dos problemas pelos quais passava a categoria a época (podendo ser citadas, a mudança das funções e o perfil do bancário e a intensa racionalização tecnológica no setor), ao passo que a organização em rede passou a ocupar espaço nos debates internos do setor, tanto mais que apresentava coerência com o direcionamento da confederação do ramo mais significativa e relevante em termos de representação, a CONTRAF-CUT, que orienta-se a partir da tendência observada em outras confederações da Central a que é filiada⁴⁴. Logo, é possível afirmar que, no setor bancário, as redes sindicais tiveram dois estímulos decisivos em sua formação: o primeiro em função de mudanças estruturais, que conduziram a internacionalização da abordagem dos sindicatos, até então restrita à conjuntura local e nacional; e, em relação aos objetivos da dinâmica organizativa e política sindical. Em relação ao último ponto exposto, a articulação com a FSG UNI Global Union pode ser

⁴⁴ No período, é possível identificar políticas de expansão de redes sindicais em empresas transnacionais organizadas a partir da CNM (Confederação Nacional dos Metalúrgicos) e da CNQ (Confederação Nacional dos Químicos), sendo ambas confederações sindicais da CUT (MELLO E SILVA ET ALII, 2015).

considerado o dado mais relevante para compreender a abordagem internacional da estratégia sindical da categoria (VIEIRA, JUNCAL, MELO E SILVA, 2020).

Desse modo, tornou-se urgente, do ponto de vista prático, a articulação entre sindicatos bancários de outros países, ao passo que a transnacionalização do setor avançava: Expandiram-se para outros países da América Latina, Itaú e Banco do Brasil (este último com a aquisição de bancos de capital estrangeiro), concomitantemente a consolidação do Santander, instituição bancária de capilaridade global, consolidou-se como um economicamente relevante banco do varejo, em território nacional. Frente a esse cenário, as redes sindicais em bancos transnacionais entram em atividade nas Américas a partir da década de 2010, com a estruturação e institucionalização de redes em quatro bancos: dois bancos brasileiros – um banco público (Banco do Brasil) e um privado (Itaú) – e dois bancos estrangeiros – Santander e HSBC.

4.3 A Estrutura Organizacional das Redes Sindicais Bancárias

As redes organizadas na categoria bancária apresentam uma dinâmica de funcionamento que está diretamente relacionada a estrutura organizacional que deve ser tipificada, não apenas para construir um quadro mais evidente acerca das configurações internas do sindicalismo em rede no setor, como para realizar um contraponto ao setor de comércio e prestação de serviços que será apresentado em seção subsequente.

Há, na dinâmica de atuação das redes bancária, uma considerável dependência, do ponto de vista organizacional, em relação a federação nacional da categoria que apresenta maior proeminência no setor, a CONTRAF-CUT⁴⁵, assim como, em uma escala mais abrangente, da UNI Global Union. Desse

⁴⁵ Foi observado que a CONTEC (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito), confederação ligada a central sindical UGT (União Geral dos Trabalhadores), que representa uma fração inferior a 10% dos bancários sindicalizados no país, também tem participação na atuação das redes, porém numa escala consideravelmente menor em termos de influência decisória, de acordo com entrevista com o Secretário de Relações Internacionais da CONTRAF. A CONTEC envia representantes para as reuniões das redes, que participam ativamente de campanhas globais, porém em número muito menor em relação a CONTRAF, o que não possibilita um papel de maior destaque e impede a confederação de ter força nos momentos de deliberação das redes (Entrevista com Secretário de Relações Internacionais da CONTRAF, realizada em 12/06/2019).

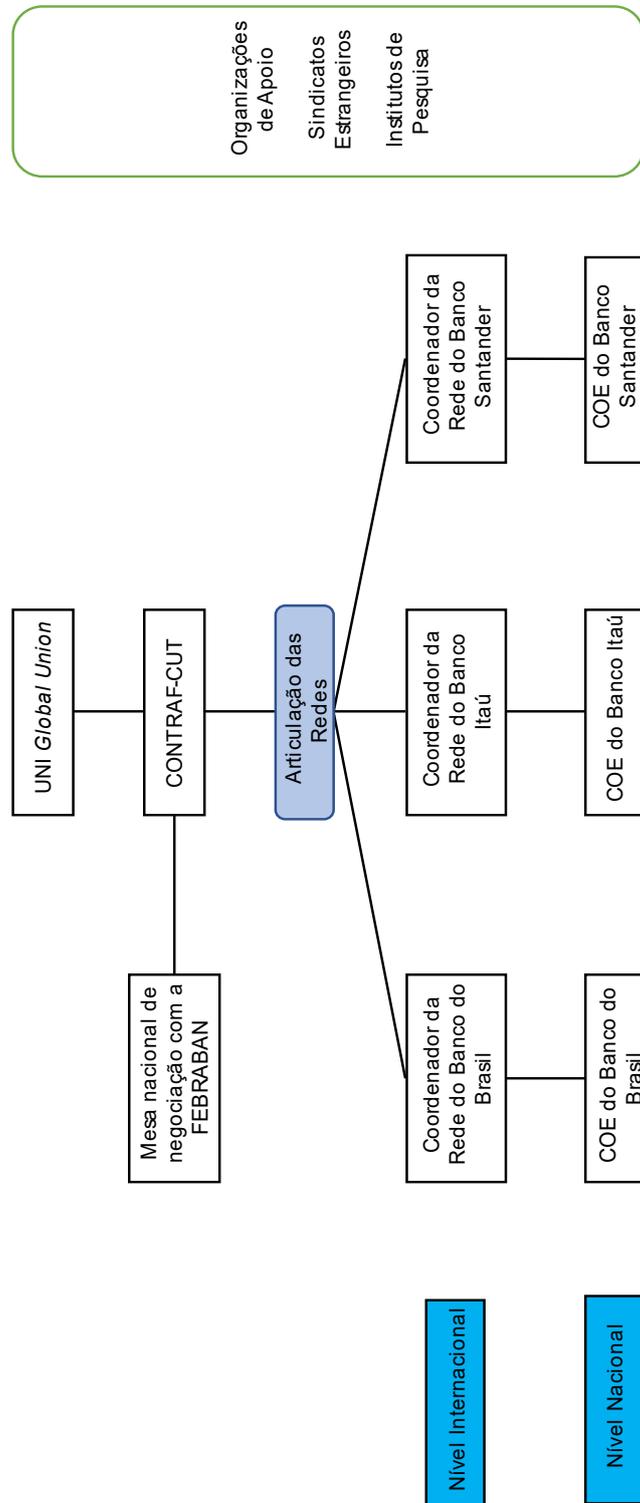
modo, é possível concluir que as redes não possuem autonomia em relação às instituições “guarda-chuva” às quais estão articuladas. Nesse sentido, observa-se que as redes sindicais nos bancos transnacionais têm sua atividade relacionada muito mais a partir dessas estruturas superiores em termos de representação geral, do que a partir de uma iniciativa própria interna às redes. A ação da rede é, assim, condicionada a ativação advinda dessas instituições superiores às quais se relacionam, o que resulta na mobilização dos coordenadores para negociações com o banco e a mobilização dos trabalhadores da base. Esse é um dado importante quanto à *iniciativa* de constituição de redes que, como se viu antes em outros setores, é bastante variável, e pode ser um indicador da autonomia que eles podem desfrutar (MELLO E SILVA *ET AL.* 2015).

Tendo em conta o contexto do continente americano, temos que a UNI Américas é a instância na qual ocorre a convocação e coordenação dos chamados Encontros das Redes Bancárias. Nesse momento, durante dois dias, são discutidas e deliberadas possíveis ações das redes ao longo do ciclo até a próxima reunião, além de serem avaliados os resultados das ações realizadas no último período. São debatidos problemas que transpassam todas as esferas que envolvem a relação capital-trabalho para a categoria de bancários: do desrespeito a normas de ergonomia e saúde no trabalho às situações de assédio moral e sexual. Tais temáticas organizam Grupos de Discussão no interior dessas reuniões que, frente às consequências do debate, podem resultar na deliberação da organização de uma campanha global centrada em uma problemática em um determinado banco de um local específico.

Quanto às formas de organização em rede no sindicalismo bancário, há de se destacar também a existência de uma estrutura articulada a partir da CONTRAF que apresenta escopo apenas em âmbito nacional. A articulação em rede das chamadas Comissões de Organização de Empregados (COEs), tem como fundamento organizar os trabalhadores da categoria nacionalmente⁴⁶.

⁴⁶ Tal fato é facilitado pela existência de Convenção Coletiva do Trabalho (CCT) da categoria bancária no país, que desde a década de 1990 já incorporava a dinâmica da organização em nível nacional. A participação nacionalizada da categoria na mesa de negociação da FEBRABAN (Federação Brasileira de Bancos), principal entidade de representação patronal dos bancos, não apenas fundamenta a existência das COEs, mas resulta em uma demanda maior pela articulação nacionalizada da categoria.

Figura 3 – Dinâmica organizacional das redes no setor bancário organizadas a partir da CONTRAF-CUT e da UNI Global Union:



Fonte: VIEIRA, JUNCAL, MELLO E SILVA (2020)

Tal movimento de mão dupla evidencia uma intensa articulação entre organismos locais e globais de representação, de forma a configurar uma ação de nível multiescalar (MCCALLUM, 2013). Devido a uma organização já nacionalizada – uma exceção no panorama sindical brasileiro – ficou mais fluida a relação entre rede e sindicato, ponto que encontrou muitos ruídos quando se tratou de estruturas mais pulverizadas (como entre metalúrgicos e químicos), em que a atuação da rede era mais dificultada em função das disputas inter-centrais pela representação local (municipal).

Ademais, é possível identificar uma evidência dessa articulação do local para o global, ao considerar que, a exceção feita ao coordenador da rede do Banco do Brasil, os demais representantes das redes bancárias ocupam também a coordenação das COEs de seus respectivos bancos⁴⁷.

Do ponto de vista específico do setor bancário, o que podemos aqui chamar de uma dinâmica de funcionamento de uma rede sindical é uma na qual a UNI Global, por meio da confederação nacional do ramo, convoca os respectivos coordenadores das redes que, a partir da articulação junto a UNI e CONTRAF, da a dinâmica de ação da rede. Tais coordenadores, por sua vez, são escolhidos a partir de reunião da Executiva da CONTRAF, sendo responsáveis por conduzir diretamente as ações da rede, através de não somente reuniões presenciais anuais, como também da continua articulação por meio de mensagens instantâneas e do envio de e-mails que possibilitam a comunicação interna. Por meio dessa atividade, são conduzidos os planos de ação da rede, tanto em termos de planejar a negociações junto aos bancos, quanto das mobilizações para as campanhas globais contra os bancos. Contudo, é de grande importância reter tal distinção entre as formas de luta: enquanto as negociações coletivas são conduzidas institucionalmente apenas pela arquitetura do sindicalismo bancário nacional, cabendo a rede apenas o papel de articular demandas a serem levadas para o âmbito da Confederação; as campanhas organizadas a partir da estrutura das redes, apresentam um caráter desvinculado de uma institucionalidade que geraria um ônus jurídico ao banco. Contudo, as

⁴⁷ O coordenador da rede do Banco do Brasil ocupava a função de coordenador da COE do BB até o ano de 2019, de modo que o cargo foi designado a outro dirigente sindical ligado ao banco. Entretanto, em sua entrevista, o coordenador da rede afirmou que tal situação se dava de forma provisória e teria como objetivo a divisão de tarefas em um momento de alta demanda do sindicato.

campanhas constroem as bases do planejamento de formas avançadas de institucionalização das demandas, tal qual o faz o Acordo Marco Global, que tem nas campanhas seu motor infralegal para avançar na forma de um acordo firmado entre FSG e empresa.

Logo, é possível afirmar que a função dos coordenadores envolve articular ações na base de sindicatos locais sob o escopo da rede, de modo a conduzir ações que ocorrem do nível global ao nível local, perpassando FSG, Confederação e sindicato.

Além disso, é citado por todos os entrevistados relacionados a categoria bancária, de formuladores de política sindical à coordenadores de rede, a grande relevância da participação das chamadas Organizações de Apoio, nas quais incluímos ONGs, como o Observatório Social; institutos de pesquisa, sendo o mais relevante no mundo sindical o DIEESE; e sindicatos estrangeiros, aqui ocorrendo de forma expandida a articulação das redes condicionadas por seu caráter internacional. Como apresentado na figura 3, esses entes de referência para o sindicalismo nacional exercem forte influência em todas as instâncias da ação sindical aqui descrita, sendo relevantes na política sindical nacional, na articulação das redes sindicais e na ação das COEs em âmbito local.

A estrutura e a dinâmica organizacional aqui referida podem ser, do mesmo modo, observadas em outros países do continente americano, de acordo com relato do secretário geral da UNI Américas⁴⁸. São eleitos pela confederação ou sindicato local de cada país onde o banco está presente os coordenadores de cada rede em âmbito nacional. Em situações nas quais um país não apresente a exclusividade da representação através de uma única confederação ou central, tal qual ocorre no Brasil, dois ou mais representantes sindicais de sindicatos ou confederações do país podem pleitear assento na rede, de modo que cada país tem liberdade para deliberar sobre sua a organização da sua delegação⁴⁹.

⁴⁸ Entrevista com secretário geral da UNI Américas, realizada em 31/05/2019.

⁴⁹ Isso ocorre, pois, uma federação internacional de ramo (sindicato global) pode acolher mais de uma federação de um mesmo setor de um mesmo país, desde que essas federações sejam filiadas a centrais diferentes e competidoras pela mesma *constituency*, porém reivindicando o mesmo “guarda-chuva”. Tal acontece, por exemplo, no interior da própria UNI-Global Union no setor de comércio, no Brasil. No caso dos bancários, isso não se verifica, graças à onipresença da CONTRAF-CUT. Mas nada impediria, formalmente, que outra confederação setorial concorrente se filiasse ao sindicato global.

Afim de constituir maior diversidade entre o quadro de coordenados, a UNI estabelece cotas para que jovens e mulheres participem ativamente, sobretudo no ambiente de deliberação que é o Encontro de Redes. É de se destacar que, a despeito da possibilidade de conflito em razão da participação de delegações ligadas a mais de uma central sindical nas redes (que no caso brasileiro envolve a participação de CUT e UGT nos Encontros de Rede através de seus representantes), um dos coordenadores de rede entrevistados indicou que a relação é “boa e cordial, buscando os consensos em prol do trabalhador” (Entrevista com o coordenador da rede do Banco Itaú, realizada em 23/10/2019). Atualmente⁵⁰, as redes sindicais bancárias em funcionamento no Brasil atuam em três bancos: Banco do Brasil, Itaú e Santander. Sendo o primeiro um banco público federal, o segundo um banco privado nacional e o terceiro uma instituição bancária de origem europeia.

4.4 Os Bancos e as Relações de Trabalho

Considerando as redes sindicais de bancários analisadas aqui, faz-se necessário também um olhar sobre os bancos nos quais tais redes atuam. Primeiramente abordaremos o Banco do Brasil.

O BB é um banco público nacional constituído na forma de sociedade de economia mista, com participação do Governo Federal do Brasil em 50% das ações (em dezembro de 2021). É um dos cinco bancos estatais do governo brasileiro, tendo como acionistas, para além da União (com 50,0%), capital estrangeiro (20,0%), livre capital nacional (29,6%) e ações em tesouraria (0,4%)⁵¹. O BB é o quarto banco em número de clientes no país, com contas ativas de 73,6 milhões de clientes.

Sua história remonta o período colonial, tendo sido inaugurado o primeiro estabelecimento do Banco do Brasil no ano de 1808, por alvará do então Príncipe Dom João de Bragança, futuro Rei Dom João VI de Portugal. Incorporou-se a

⁵⁰ A pesquisa de campo se refere aos anos de 2019-2020.

⁵¹ Fonte: Composição Acionária do Banco do Brasil: <https://ri.bb.com.br/o-banco-do-brasil/composicao-acionaria/>. Acessado em 12/01/2023.

burocracia nacional e perdura até hoje como um dos principais bancos públicos do país.

Segundo dados do próprio banco, a empresa possui 11.343 pontos de atendimento distribuídos pelo país, entre agências e postos próprios, sendo que 95% de suas agências possuem salas que funcionam além do expediente bancário. O BB está presente em mais de 13 países e possui correspondentes em outros 94 países, além do Brasil. Em 2010, tornou-se sócio majoritário do Banco Patagonia, banco comercial sediado em Buenos Aires, na Argentina, com 51% das ações, posteriormente ampliando a participação. Em informe anual de 2011, o Banco Patagônia apresentou ativos de U\$S 2,570 bilhões, sendo, à época, o sexto maior banco da Argentina, com 775 mil clientes e 2660 empregados.

Quanto às agências no país, o Banco do Brasil apresenta um número de 3.985, espalhadas na maioria dos municípios, resultando em uma estrutura de mais de 86.000 funcionários⁵². Conforme previsto no art. 37 da Constituição Federal, e no Estatuto Social do Banco do Brasil S.A., o ingresso nos quadros de funcionários do Banco do Brasil deve acontecer apenas mediante aprovação em concurso público.

Para além da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), que cobre toda a categoria de bancários, no que diz respeito a benefícios e condições de trabalho específicos aos trabalhadores do BB é de se destacar os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs), nos quais são pactuadas cláusulas complementares àquelas estabelecidas na CCT. Em 2022 estavam ativos dois ACTs assinados junto à CONTRACS e à CONTEC, respectivamente⁵³.

Já o Itaú-Unibanco, comumente chamado simplesmente de Itaú, é o maior banco privado do Brasil e maior conglomerado financeiro do hemisfério sul, com sede na cidade de São Paulo. O banco foi criado em 4 de novembro de 2008 a partir da fusão entre o Banco Itaú e o Unibanco, duas das maiores instituições

⁵² Fonte: Análise de Desempenho do BB, primeiro trimestre de 2022, <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/5760dff3-15e1-4962-9e81-322a0b3d0bbd/15d000cf-e2a0-006f-e5a8-1c94fcd1eab3?origin=1>. Acessado em 12/01/2023.

⁵³ Fonte: <https://www.bb.com.br/pbb/pagina-inicial/negociacao-coletiva/convencao-coletiva-de-trabalho#/>. Acessado em 12/01/2023.

financeiras do país, resultando num dos 20 maiores bancos do mundo em valor de mercado.⁵⁴

Presente em 21 países, o banco possui cerca de 5 mil agências no Brasil e no exterior, e 26 mil caixas eletrônicos e pontos de atendimento, além de possuir mais de 99 mil trabalhadores, quase 55 milhões de clientes e mais de 95 mil acionistas. Em 2016, a carteira de ativos do Itaú atingiu 1,43 trilhão de reais, sendo naquele ano a maior do país. O Itaú também possui ACT ativo em 2022, assinado junto à CONTRAF, dedicado ao tema do reajuste no pagamento de participação nos lucros e/ou resultados⁵⁵

O Santander-Brasil é a subsidiária do banco espanhol Santander no Brasil. Sediada na cidade de São Paulo, a operação brasileira entrou em atividade em 1982 e é parte integrante do Grupo Santander, de origem espanhola, que é o principal conglomerado financeiro da Zona do Euro. Ademais, a operação brasileira é a maior do Grupo Santander fora da Europa, além de ser o terceiro maior banco privado do sistema financeiro do Brasil. Sua trajetória no país está associada a grandes aquisições de bancos privados brasileiros, de modo que, em 1997, há o anúncio da compra do Banco Geral do Comércio e, no ano seguinte, a aquisição do Banco Noroeste S.A. Em 2000, adquiriu o conglomerado Meridional, formado pelo Banco Meridional e Banco Bozano, Simonsen, e fez sua maior aquisição na época, ao vencer o leilão de privatização do Banco do Estado de São Paulo S.A. (Banespa), com uma oferta de mais de R\$ 7,05 bilhões. O Santander possui atualmente pouco mais de 61 milhões de clientes no país.⁵⁶ Assim como os outros bancos analisados, o Santander-Brasil possui um ACT assinado junto a CONTRACS, vigente no ano de 2022, sendo válido até agosto de 2024.

Nessas empresas, o trabalho bancário vem passando por profundas transformações ao longo das últimas décadas, graças às novas tecnologias que

⁵⁴ “Unibanco e Itaú anunciam fusão e criam gigante financeiro” O Globo, novembro de 2028. https://g1.globo.com/Noticias/Economia_Negocios/0,,MUL846978-9356,00-UNIBANCO+E+ITAU+ANUNCIAM+FUSAO+E+CRIAM+GIGANTE+FINANCEIRO.html. Acessado em 12/01/2023.

⁵⁵ Fonte: Acordo Coletivo de Trabalho do Itaú 2021-2022. <https://bancariospa.org.br/wp3/wp-content/uploads/2021/05/ITAU.-ACT.-PCR.-2021-2022..pdf>. Acessado em 12/01/2023.

⁵⁶ “Em número de clientes, Nubank ultrapassa Santander Brasil e é o quinto maior banco do país”. Jornal Extra, 24 de outubro de 2022. <https://extra.globo.com/economia-e-financas/em-numero-de-clientes-nubank-ultrapassa-santander-brasil-e-quinto-maior-banco-do-pais-25596097.html>. Acessado em 12/01/2023

promoveram a automatização de tarefas, como os aplicativos de celular e o internet banking, além da transferência de parte do trabalho bancário para operadores de teleatendimento, circunstâncias que têm exercido pressão considerável sobre a categoria.

4.5 O Funcionamento da Redes no Setor Bancário

A) Os Temas Abordados pelas Redes

Segundo relatos de seu coordenador, no âmbito da rede do BB, são tratados com destaque os temas relacionados a assédio moral, saúde do trabalhador, metas de produtividade e liberdade sindical. Tais demandas se associam às discussões realizadas acerca das transformações no ambiente de trabalho do setor bancário. O tema do desenvolvimento tecnológico e seus impactos para o trabalho bancário aparece com destaque na orientação da estratégia da rede do BB, tendo como exemplo a intenção por parte da coordenação em liderar debates acerca do avanço do processo de digitalização dos bancos. É evidente, desse modo, que as demandas da rede apresentam um caráter de constante transformação, tendo em vista as características da classe trabalhadora da categoria.

Esse mesmo diagnóstico pode ser apontado em relação a rede do banco Itaú, onde são relatados problemas principalmente em relação as condições no local de trabalho, no que diz respeito a segurança e dos temas relacionados a diversidade dos trabalhadores, em relação a liberdade de expressão, de vestimenta e reconhecimento de direitos de pessoas LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho. Aqui é possível identificar que a emergência de novas demandas associadas a identidade, raça gênero e sexualidade se fazem presentes, sendo um dos temas mais caros as redes sindicais atuantes no setor de serviços.

Ao falarmos da rede no Banco Santander, faz-se necessário caracterizar a relação estabelecida entre o banco e o sindicalismo bancário (o que inclui sua dinâmica junto a rede). Em razão do caráter anti-sindical do banco, segundo o coordenador da rede, “a luta é para um avanço maior do trabalho sindical no local de trabalho e o desenvolvimento de uma política de diálogo com a direção” (Entrevista com coordenador da rede do Santander, realizada em 23/07/2020).

B) A Comunicação com as Bases

No que diz respeito a comunicação com as bases, em cada rede ela ocorre de forma distinta. No caso do Banco do Brasil, a comunicação se dá através da articulação já existente na COE e não existe muito conhecimento da rede pela base da categoria⁵⁷. Em relação a esse ponto, uma hipótese possível é de que a rede não apresenta tanta urgência em relação às suas demandas, no caso do Banco do Brasil, de modo que o COE é consideravelmente funcional e útil para a categoria. Nesse sentido, é possível afirmar que onde as condições de trabalho são piores, ao contrário, a presença e necessidade da Rede é mais urgente, pois ela possui mais demandas a responder. Em uma abordagem de tipo “escolha racional” esse dilema pode ser descrito como uma espécie de paradoxo da eficiência, ou seja, a instituição aparece pouco ou não aparece no discurso justamente porque ela funciona muito bem, e, por consequência, as os indivíduos até a esquecem. Assim, a estrutura de redes aqui tem na sua eficiência uma forma de “empecilho” à sua disseminação enquanto ideia, o que pode dificultar a participação dos trabalhadores, reduzindo em partes o caráter democrático dessa estratégia.

Ainda que o cenário descrito ocorra, foi relatado que a rede realiza um considerável esforço no sentido de produzir boletins e informes e, com isso, alcançar maior interesse na base (Entrevista com coordenador da rede do BB, realizada em 30/07/2020).

O relato do coordenador da rede do Banco Itaú sugere que a relação da rede com a base apresenta uma maior fluidez, estando mais presente, sobretudo no que diz respeito as discussões acerca das condições de saúde e de trabalho, de modo que – no que diz respeito a relação com sua base no Brasil – a rede se faz mais presente, tornando-a mais conhecida entre os empregados. Esse pode ser um indicador do bom funcionamento da rede sindical, o que justificaria sua existência e atuação junto aos trabalhadores.

⁵⁷ Aqui, uma hipótese possível é de que, no caso da Rede do Banco do Brasil, as demandas não apresentam um caráter de urgência, pois há um pleno funcionamento da COE, suprimindo demandas imediatas dos empregados. Logo, onde as condições de trabalho se encontram em condições piores, a atuação da rede se faz mais *urgente*, ao passo que ela tem uma quantidade maior de demandas a responder.

Em relação a rede do Banco Santander, de acordo com seu coordenador, dada a política anti-sindical do banco, já mencionada, esta encontra dificuldades de acesso à base.

C) O Tema da Terceirização

No que diz respeito aos trabalhadores terceirizados, ainda que exista o reconhecimento compartilhado, nas três redes, da importância de agir sobre essa questão, o tratamento varia em relação a rede analisada. Em relação ao Banco do Brasil, não há a ocorrência de contratos de terceirização para com os funcionários que exercem a atividade bancária, estando presente apenas em regime de contratação dos funcionários de vigilância e conservação, que representam categoria representada por outras entidades sindicais no Brasil⁵⁸. Como se pode perceber, o tema da terceirização é tratado diferentemente segundo as realidades nacionais, o que denota o papel fundamental dessa dimensão da “escala” (nesse caso, o “local” é o âmbito nacional) no tratamento da questão da internacionalização das formas de ação coletiva.

Com relação a rede atuante no Itaú, seu coordenador relata que há um compromisso no sentido da rede informar continuamente a empresa acerca das condições de trabalho dos empregados terceirizados, tendo espaço para a cobrança de ações de reparação na observância de abusos. Ademais, é de se destacar que, no momento da entrevista, o coordenador manifestou a intenção da rede na busca pela inclusão dos funcionários terceirizados em uma futura revisão do Acordo Marco Global⁵⁹ existente entre o banco e a UNI.

Por fim, cita-se a declaração do coordenador da rede sindical do Banco Santander que, reforçando a dificuldade na tentativa de busca de reconhecimento e relevância para com o banco, aponta que não há espaço para a abordagem da matéria da terceirização na empresa. Logo, a rede não tem em sua atuação e nem em pretensões futuras um espaço para a temática do trabalho terceirizado no Santander.

⁵⁸ É de relevância citar que no caso do banco argentino sob controle do BB, que terá seu caso analisado mais a frente, há o reconhecimento da relação de emprego direto com os funcionários de vigilância e conservação. Tal circunstância reforça uma hipótese de que há uma diferença evidente entre as condições dos trabalhadores no país de origem do banco e a situação dos trabalhadores atuando no banco em outros países, o que teria como origem as diferenças em termos de conquistas locais já alcançadas (cita-se aqui os CCTs conquistados pelos bancos brasileiros).

⁵⁹ Que será abordado de forma mais aprofundada em seção posterior.

4.6 A Ação Sindical das Redes no Setor Bancário

As iniciativas das redes sindicais em bancos transnacionais, nos três casos analisados aqui, partem delas, de modo que não há a ocorrência de iniciativa por parte do banco, isto é, a eventualidade de, por alguma razão, a instituição financeira buscar a rede⁶⁰. O “diálogo social”, enquanto estratégia, costuma ser um tópico polêmico no nível do debate internacional do sindicalismo (GOLDEN, 2019; WAHL, 2020), assim como no âmbito local das políticas das centrais sindicais. De forma geral, é possível afirmar que os sindicatos não são contrários ao “diálogo”, contudo há um reconhecimento de que o padrão das relações entre trabalho e capital no Brasil estão muito distantes de um modelo de concertação que tornaria plausível a consideração da voz de representantes do mundo do trabalho em temas relevantes da vida do Estado, tal como acontece em países europeus de tradição social-democrata. Tais sindicalistas, ademais, forçam a realização de conversações periódicas com a direção das empresas, de modo a realizar uma provocação do quão efetivo o dialogo social pode ser de fato na resolução dos problemas reais da categoria bancária (VIEIRA, JUNCAL, MELLO E SILVA, 2020).

No caso específico dos bancos, cada rede se depara com diferentes graus de abertura para o diálogo com a empresa, ainda que, em todos os casos, distantes do que seria considerado ótimo para a representação dos trabalhadores. Em relação a rede do Banco do Brasil, seu coordenador afirma que:

O banco não nos procura como rede. De 2010 para cá, não houve nenhum momento em que o Banco procurou para tratar de algo lá fora (...). Eles não compreendem muito essa estrutura (das redes).
(Entrevista com o coordenador da rede do Banco do Brasil, realizada em 30/07/2020)

Ao analisarmos as circunstâncias nas quais as redes buscam o diálogo com a empresa a fim de abordar problemas vividos pelos empregados, há uma

⁶⁰ Tal situação é coerente com a perspectiva de que a rede sindical, enquanto política construída a partir da articulação coletiva dos trabalhadores, não é bem vista pelas empresas em geral, de modo que pode ser encarada como uma “incursão indevida” dos sindicatos em um espaço que seria encarado pela representação patronal como exclusivo para sua classe (MELLO E SILVA ET ALLI, 2015). O global, aqui, ganha evidencia enquanto espaço expandido da luta de classes, uma esfera de disputa de interesses entre empresas e redes sindicais.

diferença marcante em relação ao Banco do Brasil e os outros dois bancos estudados. No caso específico, a rede atua junto aos sindicatos locais que levam suas demandas à secretaria de relações sindicais da empresa, ou seja, realiza uma função indireta no sentido de influenciar as ações da empresa no local de trabalho.

No que diz respeito ao Banco Itaú, o coordenador reconhece que existe uma abertura para o diálogo com a empresa, contudo não enxerga essa condição como uma conquista da rede, pois não ocorre por meio de uma relação institucionalizada. Uma hipótese a cerca dessa condição diz respeito as conquistas obtidas pela categoria em âmbito nacional, principalmente no que se refere ao espaço que é a mesa de negociação junto a FEBRABAN (Federação Brasileira de Bancos), que é a representação patronal dos bancos brasileiros. A existência e as características do acordo coletivo dos trabalhadores bancários condicionam, invariavelmente, todas as formas de ação da categoria, de modo que as redes sindicais bancárias apresentam peculiaridades que as distinguem das demais. É citado pelo coordenador da rede que a rede atuou diretamente no papel de buscar representantes da empresa com o objetivo de abrir um canal de negociação em relação às transformações na legislação trabalhista aprovadas pela reforma de 2017.

Quanto a rede no Banco Santander, a já apontada postural de hostilidade ao sindicato impossibilita o diálogo junto a empresa, segundo o coordenador entrevistado. Contudo, há um esforço contínuo por parte da rede em buscar interpelar a empresa diretamente em sua matriz na Espanha, onde, tendo em conta o padrão de relações de trabalho vigente nas agências bancárias da empresa no país, há uma maior abertura ao diálogo com os sindicatos. O coordenador da rede aponta para o fato de que existe uma relação desigual da empresa no que diz respeito ao tratamento direcionado aos seus empregados na filial brasileira em comparação aquele dirigido aos trabalhadores do banco no país da matriz.

Podem ser extraídas observações relevantes dessa análise acerca da relação entre as redes sindicais e empresas. Primeiramente, no que se refere ao Banco do Brasil, este oferece condições de trabalho significativamente mais vantajosas à força de trabalho, o que reverbera na institucionalização da relação com a empresa. Nesse sentido, o sindicato local é a entidade com maior poder

negocial, estando em melhor condição de levar as demandas da categoria e garantir seu cumprimento por parte da empresa. Nesse caso, não há, por parte da rede do BB, uma motivação e circunstância na qual a tentativa de abrir um canal de negociação se justifique.

Por outro lado, quando observada a atuação da rede do Santander, no sentido de tomar a frente na interpelação da empresa, isso pode significar uma presença sindical mais fraca, ao passo que não estão dadas as condições que existem na situação enfrentada pelo banco público. Concomitantemente, é possível observar uma maior participação sobre questões locais no caso da atuação direta da rede, que, como hipótese, reforçam a necessidade da busca da rede por reconhecimento e legitimidade em meio aos trabalhadores. Essas questões, por apresentarem um maior caráter de urgência em relação aquelas negociadas diretamente pelos sindicatos, justificam uma ação circunstancial e mais específica, que representa um campo de atuação das redes via campanhas globais. Ademais, a procura em solucionar conflitos internos, de caráter local ou nacional, dirigindo-se para a matriz da empresa é uma estratégia que pode ser identificada na atuação de redes em outros setores, o que constrói um quadro consistente de uma iniciativa transnacional por parte da ação sindical (VIEIRA, JUNCAL, MELLO E SILVA, 2020). Tal diagnóstico acompanha as proposições de Mark Anner (2011), que estabelece uma relação entre a ação sindical e o ativismo, típico de movimentos sociais quanto a internacionalização do ativismo.

Diferentemente do que é observado na atividade das redes nos setores químico e metalúrgico, não há a ocorrência de reuniões e iniciativas conjuntas com a empresa no caso das redes bancárias. Tal situação, no caso das redes na indústria, associa-se diretamente a tradição do diálogo social constituída no âmbito do sindicalismo europeu (sobretudo alemão) que pode ser observada no contexto da atuação das redes químicas e metalúrgicas no Brasil (MELLO E SILVA ET ALII, 2015). No caso dos bancários, apenas nas mesas de negociação coletiva da categoria, em âmbito nacional, é quando há momentos que podem ser interpretados como de articulação entre sindicatos e empresas. De fato, a negociação coletiva nacional representa um estágio mais avançado em meio ao panorama sindical brasileiro, mas também não-usual e excepcional quando comparado com os demais setores (mesmo o metalúrgico, que é bem organizado e politicamente forte). Nesse sentido, os espaços de negociação

coletiva poderiam ser momentos de tematização nacional dos problemas da categoria, no caso de cada instituição bancária em particular. Entretanto, existem dois inconvenientes para tal entendimento: Em primeiro lugar, a negociação coletiva cobre o setor inteiro, não as empresas (bancos) em particular, (para esse fim estão destinados os Acordos Coletivos de Trabalho – ACTs). Ademais, a negociação coletiva trata principalmente de benefícios, salários e carreira, enquanto que a pauta da rede pretende – ao menos idealmente – apresenta uma abrangência mais estratégica⁶¹, cobrindo temas como planos de investimento, modernização tecnológica, reconversão produtiva e políticas de mão de obra, entre outros. Essa “divisão do trabalho” é velha conhecida do ambiente das relações industriais no Brasil, estando presente em diversas oportunidades historicamente diferentes: com os Acordos, discute-se a pauta dita “econômica” e com os Contratos Coletivos, discute-se a pauta “estratégica”, a qual, não raras vezes, é vista muito mais como uma “carta de intenções” do que como itens que serão de fato implementados na prática⁶²

Entretanto, é possível indicar momentos nos quais os bancos não ignoram as redes, de modo que há modulações na consideração colocada por eles: em relação ao Banco Santander, conforme já visto, existe certo desconforto com a atuação da rede – o coordenador confidenciou que o banco chegou a dizer que o modelo de redes “destoa da atuação tradicional”⁶³. Tal circunstância demonstra que a efetividade da ação das redes é real, ainda que por vezes não seja reconhecida pela estrutura sindical, em uma atuação de aparente discrição, chegando mesmo a passar despercebida para dirigentes e membros da diretoria de sindicatos. Nos sindicatos da categoria, por exemplo, não são todos os diretores que conhecem e são capazes de dar informações elementares sobre o

⁶¹ Ainda que não deixe de abordar tópicos de contratação coletiva também, como é o caso de Planos de Cargos e Salários e PLR (Participação nos Lucros e Resultados), que aparecem com certa frequência na pauta dos encontros das redes com as empresas, e delas entre si.

⁶² Numa modalidade heterodoxa de negociação coletiva transcorrida nos anos 1990, por exemplo, como as câmeras setoriais, isso ficou evidente no comportamento “bifronte” da representação patronal: no âmbito dos encontros dos Grupos de Trabalho, tudo era discutido, de maneira bem livre e descompromissada, e os sindicatos se sentiam “empoderados” com o espaço que lhes era concedido; mas era nos contratos anuais da categoria, negociados com os entes juridicamente perfeitos, que assuntos como salários e benefícios eram pautados, estando esses ausentes da primeira modalidade, que por conta disso passava como excessivamente “abstrata” e distante dos interesses da categoria. Para o comportamento bifronte da representação patronal no setor químico, quando das câmeras setoriais, veja-se MELLO E SILVA, 1999.

⁶³ Entrevista com a coordenadora da rede do Banco Santander, realizada em 23/07/2020

que se passa com as redes e quais são as suas atividades. Isso se refletiu nessa pesquisa, ao passo que gerou dificuldades na prospecção de dados além daqueles obtidos através do contato com a coordenação das redes.

Além das negociações, função que está delegada à Confederação Nacional, mas que na qual, de alguma forma, a rede acaba se inserindo, quando menos porque muitas das questões que aparecem nesse momento mais “formal” aparecem também nos encontros das redes - a ação da rede se manifesta também por meio de ações mais típicas do ativismo social. Nas três redes bancárias estudadas, observou-se a participação e o engajamento dos trabalhadores e sindicalistas em campanhas globais organizadas a partir da UNI-Global Union (como no caso da campanha puxada pela FSG contra o Santander no Brasil “#SantanderRespeiteOBrasil”⁶⁴ em 2020, ou da campanha pela assinatura do AMG do banco HSBC⁶⁵ em 2010). Outro exemplo desse tipo de ação é o caso da campanha em defesa dos bancos públicos, encampada pelo chamada Aliança Latino-Americana em Defesa dos Bancos Públicos, articulada pela UNI⁶⁶. Aqui observamos que, tanto nas campanhas direcionadas à bancos privados como públicos, há a marcante participação da rede sindical, conforme indicado por seus coordenadores, o que equipara, em termos práticos, a disposição a ação de desmoralização dos bancos nos casos público e privado.

Além disso, registrou-se participação em campanhas de solidariedade a trabalhadores de outras empresas do mesmo ramo ou até mesmo de outro segmento. Um exemplo singular é a campanha de solidariedade com os trabalhadores dos Correios brasileiros, enfrentando a ameaça de privatização no horizonte - articulada também pela própria UNI. Nesse sentido, a atuação das redes alarga os laços de ajuda mútua, sendo essa a marca registrada histórica

⁶⁴ #SantanderRespeiteOBrasil: funcionários denunciam desrespeito do banco durante a pandemia. Sindicato dos Bancários de BH e Região, 2020. Disponível em: <https://bancariosbh.org.br/bancarios-denunciam-desrespeito-do-santander-e-promovem-twittaco-nesta-terca-feira-16/>. Acessado em 20/10/2020.

⁶⁵ Campanha por Acordo Global com Santander e HSBC será lançada em março. Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, 2010. Disponível em: <https://contrafcut.com.br/noticias/campanha-por-acordo-global-com-santander-e-hsbc-sera-lancada-em-marco-dece/>. Acessado em 20/10/2020.

⁶⁶ Criada aliança em defesa dos bancos públicos na América Latina. Sindicato dos Bancários de Campinas e Região, 2014. Disponível em: <http://www.sindicatocp.org.br/2014/12/01/criada-alianca-em-defesa-dos-bancos-publicos-na-america-latina/>. Acessado em 20/10/2020.

do movimento dos trabalhadores, ou seja, do internacionalismo “operário” (VIEIRA, JUNCAL, MELLO, 2020).

Tendo em vista a falta de negociação e contrapartidas sociais dos sindicatos globais à retaliação das práticas antissindicais e da precariedade do trabalho desenvolvidas pelo Santander contra seus trabalhadores, a necessidade de um movimento que garantisse o compromisso dos bancos com as responsabilidades sociais se tornou prioridade. Daí, surge a busca pela unidade das entidades globais dos trabalhadores para cobrar que a responsabilidade social, tão difundida pelas propagandas globais milionárias de Santander, seja de fato eficaz. Por iniciativa da UNI Finanças, dá-se início no ano de 2010 a campanha global pela assinatura de um Acordo Marco Global.

Já em 2017 uma ação internacional, por iniciativa da UNI Global Union as diversas categorias do setor de finanças apoiaram os bancários do Santander nos EUA que buscavam direitos a organização sindical. As ações geraram greves em diversas unidades ao redor do globo, como exemplo em unidades de São Paulo, buscando conscientização e negociando a neutralidade do Santander, para não interferir na organização sindical dos bancários nos EUA. Contudo, o Santander fazia constantes ameaças de demissão, como retaliação as pressões geradas pela iniciativa global

4.7 As Redes Frente a Transnacionalização dos Bancos Brasileiros

Não é possível afirmar, por meio das evidências de demonstram a preocupação transnacional, e até trans-ocupacional (no que se refere às campanhas), que a ação das redes da categoria bancária esteja caminhando para algum tipo de corporativismo de empresa. Os conflitos entre patrões e empregados – mesmo que em diferentes graus em função dos casos analisados - não deixa dúvida quanto ao caráter conflituoso da relação de trabalho, distante de qualquer perspectiva de apaziguamento social e de acordo automático em torno de uma suposta “parceria” ou “confiança recíproca”. São evidências desse antagonismo as notas emitidas pelas entidades sindicais, assim como relatos

obtidos que apresentam críticas ao comportamento dos bancos, em termos de atos e declarações⁶⁷ (VIEIRA, JUNCAL, MELLO E SILVA, 2020)

A) Banco Itaú

Como avaliação geral, apresentada em artigo publicado (VIEIRA, JUNCAL, MELLO E SILVA, 2020), observa-se que em sua ação sindical em relação a dinâmica de trabalho nas filiais em outros países, a rede do Banco Itaú parece buscar construir uma síntese entre a expansão dos benefícios garantidos em solo brasileiro, como da convenção coletiva bancária nacional, para o resto da América do Sul, tendo como enfoque os trabalhadores de países que comungam das dificuldades relacionadas a um modelo de sindicalismo por empresa, de modo que os torna mais frágeis, e, por outro lado, adquirir outros e novos direitos para os bancários brasileiros que estejam trabalhando fora do país. O coordenador da rede expõe a situação descrita, nos termos que seguem, e neles fica evidente a tentativa de exportação das conquistas em termos de relações de trabalho no Brasil (quando mais adiantadas em relação ao país de destino) para as filiais onde aquelas relações se apresentam de modo menos favorável a categoria:

Porque cada país tem uma legislação e um modelo de sindicato diferente. Esse, muitas vezes, é outro empecilho. Então (...) esse modelo de sindicato (...) que mais se aproxima do nosso é o [do] Uruguai, e um pouco [o d]a Argentina. Se você olhar a legislação de sindicalismo fora, no Paraguai é diferente, no Peru é diferente, no Chile é diferente, na Colômbia é diferente, porque eles têm um modelo diferente. Nós, a partir de 1992 conseguimos unificar a convenção coletiva, e lá [refere-se ao segundo grupo de países] eles fazem sindicalismo por empresa, por banco. Então, na Colômbia tenho sindicato do Banco Itaú de Bogotá, de Medellín... No Chile, tem sindicatos dos trabalhadores de Santiago, de Valparaíso etc. No Peru também, esse modelo de sindicato por empresa. Se prestarmos atenção, hoje, é esse modelo que querem implementar no Brasil. Acabar com o modelo sindical coletivo que temos hoje (...). Você começa a subdividir, e subdividindo você começa a quebrar as forças do trabalhador. Esse modelo que está na América é um modelo que conseguimos barrar isso no Brasil, conseguimos quebrar isso na discussão do acordo coletivo nacional, com a CUT, com a central forte e representativa.

⁶⁷ Fonte: “Diretos de marketing ataca trabalhadores e sindicatos” <https://spbancarios.com.br/05/2020/diretor-de-marketing-ataca-trabalhadores-e-sindicatos>. Spbancários, 21 de maio de 2020. Acessado em 29/10/20.

No entanto, é possível observar também que o banco reconhece a existência dessas vicissitudes e se utiliza delas em seu favor, no sentido de reforçar a fragmentação existente, citada pelo coordenador, de modo a constituir uma estratégia para “dividir e reinar” contra seu oponente de classe. Concomitantemente, como apontado pelo informante, o banco adota uma postura cômoda, na qual estaria agindo “segundo a lei”, o que, nesse caso, o beneficia:

Enfim, essa é a dificuldade que vemos na América... na Colômbia eu tenho cinco mil e poucos trabalhadores no Banco Itaú, tenho um acordo já fechado para duas mil e poucas pessoas com um sindicato, mas tem outra parte que outro sindicato está negociando. No Paraguai a mesma coisa, no Chile a mesma coisa. Essa é a grande dificuldade. Quando vamos cobrar na direção do banco, o que está emperrando o Acordo Marco, eles dizem que não podem se intrometer na gestão de uma diretoria que está fora de lá. Então, tem esse choque né? hoje meu papel é minimizar isso, esse choque. Essa é a grande dificuldade que temos hoje na rede do Banco Itaú. (Entrevista com o coordenador da rede do Banco Itaú, realizada em 23/10/2019)

Esse exemplo apresentado reforça a importância do aspecto local (de âmbito nacional) no transnacionalismo operário, indo além das visões que tem seu enfoque numa abordagem internacional pura (WATERMAN, 2012). O coordenador da rede do Banco Itaú apresenta, nesse sentido, uma “carta de intenções” de elementos a serem generalizados para a região (América Latina), tendo em vista o alcance e os desafios que a rede se defronta nos diferentes países em que atua. Esses elementos dizem respeito a padrões de relação de trabalho existentes no Brasil associados a conquistas obtidas pela categoria, ainda que apenas aqueles que estão fora do âmbito da remuneração. Há, assim, uma limitação na ação da rede na busca de “universalizar” padrões de relação trabalho-capital, de modo que se restringe a luta pela obtenção de benefícios à um patamar mais elevado para os bancários sob legislações trabalhistas menos vantajosas em comparação aquelas observadas no Brasil. Ocorre essa de ser uma das funções mais relevantes das redes, é que tem sua manifestação mais concreta na demanda e exigência de um Acordo Marco Global.

B) Banco do Brasil

No caso do Banco do Brasil, a coordenação da rede aponta que, para além das dificuldades referentes a uniformização regulatória entre os bancos de

diferentes países da região, estão os desafios relacionados as diferenças de cultura organizacional. Caso emblemático dessa limitação, O Banco Patagonia, adquirido pelo Banco do Brasil, apresenta um longo histórico de consolidação na Argentina, mesmo anterior ao processo de aquisição, de modo que demanda a rede uma noção da diferença cultural existente em relação ao banco da qual ela é originada:

Talvez isso traga um dificultador, por exemplo, para a própria organização. Há uma resistência que é cultural mesmo. Por exemplo: chegamos na Argentina [sentamos] com a alta cúpula do Banco Patagonia [i.e. o banco adquirido] e, por um momento, quando foi dito: "aqui no Banco do Brasil", o gerente corrigiu: "aqui não é Banco do Brasil, aqui é Banco Patagonia!" Então existe aquilo de ele não entender o processo, existe essa barreira da cultura mesmo. Temos de romper essa barreira, no sentido de mostrar a intenção do diálogo. (Entrevista com o coordenador da rede do BB, realizada em 30/07/2020)

Há, contudo, no âmbito da ação da rede em relação a filiais de outros países, a possibilidade de contextos nos quais ocorre uma maior convergência do que atrito nas relações junto ao banco. É simbólico o caso das agências do Banco do Brasil no Paraguai, onde se apresentam condições que facilitam a ação da rede. Frente ao desafio do aumento da taxa de sindicalização nos bancos do país, o coordenador descreve uma situação na qual a rede teve sucesso na aproximação institucional com o Banco no país:

No Paraguai ocorreu um processo político de conversar antes, mostrar a intenção de que houvesse sindicalização mesmo. Houve uma transparência muito grande do que iríamos fazer lá. Foi bom porque conseguimos. Em outro momento, lá trás, percebemos que havia uma intransigência da administração local com o sindicato, e aí, qual era o ponto lá? O coordenador da negociação, indicado do banco pelos funcionários, nem sempre reportava para os administradores expatriados todos os problemas, então o sindicato achava que a administração não estava nem aí para os problemas, e a administração achava que não existiam tantos problemas. Quando a organização local entende, a rede fica mais fácil.

O informante, no caso apresentado, cita as dificuldades iniciais que foram enfrentadas pela rede nos primeiros momentos de sua atividade em território paraguaio, que foram mitigadas frente a maior similitude organizacional entre os bancos em relação ao caso argentino:

A Argentina tem uma cultura diferente relacionada com o Banco Patagonia, é mais fechado e mais difícil. Já no caso do Paraguai, é mais tranquilo, o banco acaba sendo mais parecido com como ele é aqui. É um aspecto da cultura organizacional. (Entrevista com o coordenador da rede do BB, realizada em 30/07/2020).

A cultura organizacional interna a empresa é um aspecto de grande relevância para as redes, sobretudo quando isso diz respeito a diferenças existentes entre matriz e filial. Tal fato exerce forte impacto sobre as redes, tendo em vista de que o alvo da ação delas é precisamente a empresa transnacional, ou seja, um ente que, corroborando com as transformações da economia global mais recente, têm sua dinâmica de acumulação de capital baseada nos processos de implantação de filiais, além de fusões e aquisições de empresas de solo pátrio definido. Observa-se nessa dinâmica, por vezes, formas diferentes de cultura organizacional entre as empresas em cada nação, de modo que as distintas vantagens comparativas existentes como resultado da globalização, surgem como um argumento central para a atuação do sindicalismo internacional. Ademais, as relações de trabalho são definidas não tão somente pelo aspecto contratual-econômico, sendo decisivo para a dinâmica do mundo do trabalho o elemento societal-cultural. Nesse contexto, o sindicalismo, através da estratégia de redes se ocupa de uma postura “ativa-propositiva”, que, por meio de ações como o dialogo tripartite e as campanhas globais (que adequam-se mais as características das redes nos serviços, como será melhor explorado oportunamente) influencia decisivamente na fluidez do avanço da globalização.

A rede do BB aparenta se referenciar pela mesma estratégia de expansão de direitos adquiridos pelos trabalhadores do setor bancário no Brasil aos países nos quais os padrões de relação trabalho-capital aparecem em condições menos favoráveis. Tal objetivo junta-se aos objetivos do movimento sindical atuante em território brasileiro, resultando em uma ação de caráter bifronte: do local ao regional. De acordo com a coordenação, a rede encontra temas em comum que dizem respeito às demandas dos trabalhadores nos diferentes países onde o banco atua: sendo os mais citados a regulamentação com expansão de direitos da modalidade de trabalho home-office, como resultado das condições impostas pela pandemia global de COVID-19, melhores condições associadas a saúde mental do bancário, a política de metas impostas pelo banco, além do combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

A participação da rede do Banco do Brasil na chamada Aliança em Defesa dos Bancos Públicos da América Latina, criada em 2014 e articulada pela secretaria geral da UNI Global Union para o setor de Finanças, evidencia a centralidade que a rede ocupa nos debates regionais. Dado que o BB ocupa a posição de maior banco público região, com uma soma de ativos no valor aproximado de U\$340,9 bilhões⁶⁸, e as conquistas obtidas pelos bancários brasileiros, a atuação do sindicalismo brasileiro aparece como referência para aqueles existentes nos bancos públicos dos demais países da região. As lutas contra o avanço de processos de privatização e a os debates sobre a centralidade do papel de um banco público para o desenvolvimento social aparecem de forma significativa nos demais países da região, tendo como exemplo digno de nota as ameaças constantes de privatização em relação ao Banco de la Nación do Peru desde a implementação da Aliança⁶⁹.

4.8 Uma Análise Comparativa: A Ação Bifronte da Rede Santander

Em relação a atividade da rede do Banco Santander, há uma evidente postura mais defensiva em relação ao banco, contra os ataques a base dos trabalhadores representados. O sindicalismo da CUT denuncia anualmente as violações de acordos e o desrespeito a regulação protetiva dos bancários por parte do Santander, de modo que, em outubro de 2022, em momento no qual o banco apresentou lucro superior a R\$ 8 bilhões no último semestre registrado, sendo a segunda maior rentabilidade dentre os bancos em atividade no Brasil; foram relatados pelos sindicatos um considerável efeito colateral para os trabalhadores do setor. E esse efeito se manifesta essencialmente na externalização dos custos às empresas terceirizadas, em um recorte onde, desde o início da pandemia de COVID-19, 521 agências físicas foram fechadas em todo o país, ao passo que o número de empregados subiu em 1214 vagas,

⁶⁸ Fonte: “Brasil lidera ranking por ativos dos maiores bancos da América Latina em 2022”. Bloomberg, 04 de maio de 2022. <https://www.bloomberglinea.com.br/2022/05/04/brasil-lidera-ranking-por-ativos-dos-maiores-bancos-da-america-latina-em-2022/>. Acessado em 12/01/2023.

⁶⁹ “Sindicalistas fazem ato contra a ameaça de privatização de banco no Peru”. Contraf-CUT, 17 de julho de 2012 <https://contrafcut.com.br/noticias/sindicalistas-fazem-ato-contra-a-ameaca-de-privatizacao-de-banco-no-peru-d4d6/>. Acessado em 12/01/2023

o que está associado a contratações em empresas terceirizadas vinculadas ao grupo econômico do Santander. Nessas empresas, diferentemente daquilo que ocorre nas agências do banco, os trabalhadores não dispõem de direitos assegurados em convenção coletiva, tais quais PLR (Partição nos Lucros e Rendimentos), auxílios alimentação e refeição, além de uma definição de jornada⁷⁰.

Ademais, com a pandemia da COVID 19, o banco tem buscado minar a intervenção sindical, sistematicamente desrespeitados acordos firmados:

Em relação à pandemia criamos um comitê de crise entre a FENABAN e as organizações dos trabalhadores (...) colocamos mais de 300 mil trabalhadores em home-office para cumprimento do isolamento social. Os bancos se comprometeram a não demitir os trabalhadores durante a pandemia e firmamos um acordo de que toda medida fora desse combinado seria levada para o comitê e seria negociada. Após isso, o Santander começou a tomar medidas de forma diferente do combinado, anunciando a volta presencial nas agências, convocando os trabalhadores para a volta após somente 60 dias de isolamento, mudando protocolos de proteção. Tudo isso sem conversar conosco. A partir do final de maio, o banco concluiu para si mesmo que já havia acabado o período de pandemia e que estava em uma nova etapa (...) A partir de junho, começou a praticar demissões. Com isso, o sindicato não tem mais nenhum controle ou informação sobre as demissões no banco. (Entrevista com o coordenador da rede do Banco Santander no Brasil, realizada em 23/07/2020)

Além disso, a reestruturação das condições de trabalho no banco avançou, tendo a pandemia como justificativa apresentada, mas que ocorre enquanto política típica da forma de precarização do trabalho de serviços:

Além de tudo isso o banco vem com uma cobrança muito forte de metas, mesmo em *home-office*. A cada hora o banco vem com uma campanha nova, inclusive quebrando outro acordo nosso, que é a questão de ranqueamento dos funcionários. O banco vem conversando com os trabalhadores - com suas próprias regras - para a contratação de mais um ano de home-office, sem nenhuma intervenção do sindicato. (Entrevista com a coordenadora da rede do Banco Santander no Brasil, realizada em 23/07/2020).

A situação apresentada se refere ao comportamento do banco no Brasil que, como já explorado anteriormente, se orienta em uma postura

⁷⁰ Fonte: “Santander tem lucro no Brasil, mas continua desrespeitando os trabalhadores”. <https://spbancarios.com.br/10/2022/santander-tem-lucro-no-brasil-mas-continua-desrespeitando-trabalhadores#:~:text=O%20Santander%20possui%20a%20menor,detrimento%20do%20bem%20Destar%20social>. Sindicato dos Bancários de São Paulo, 07 de outubro de 2022. Acessado em 10/05/2023.

destacadamente anti-sindical e pouco amigável aos trabalhadores. Entretanto, quando falamos das relações entre trabalho e capital, a análise da fala do coordenador da rede, junto ao levantamento de dados sobre atuação do banco no Brasil, evidenciou que o banco atua de forma distinta em sua matriz na Europa:

Na Espanha, o tratamento foi diferente, a volta dos trabalhadores só foi anunciada com a curva de contágio extremamente reduzida, com maior respeito ao home-office. (Entrevista com o coordenador da rede do Banco Santander no Brasil, realizada em 23/07/2020).

E mesmo no que diz respeito a outros países na América Latina, há diferenças na abordagem da empresa:

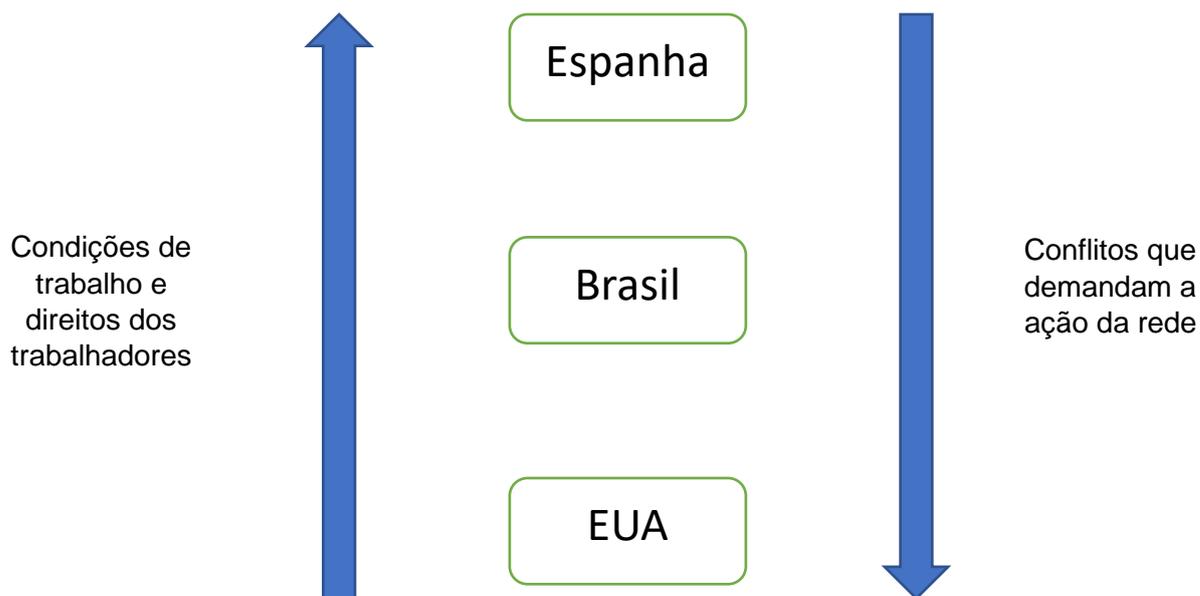
Na Argentina, o banco colocou uma ajuda de custo para os trabalhadores em home-office, enquanto no Brasil o presidente do banco pede para que os trabalhadores devolvam parte do salário, uma vez que “irão ter menos despesas”. (Entrevista com o coordenador da rede do Banco Santander no Brasil, realizada em 23/07/2020).

Há, contudo uma diferença no que diz respeito a relação do banco com os trabalhadores estadunidenses. Nos Estados Unidos, a sindicalização ocorre por empresa, de modo que cada agência realiza processo eleitoral interno, entre os funcionários, para definir se deseja ou não ter sindicato. Para tal, faz-se necessária a assinatura expressa de 50% mais um do total de empregados. No caso do Banco Santander, de acordo com a coordenação da rede, o medo de retaliação por parte da empresa aos trabalhadores, com ameaças de demissão, cria um ambiente que praticamente impossibilita a institucionalização de um sindicato. De forma semelhante ao que ocorre no contexto brasileiro, trabalhadores norte-americanos do Santander buscam, na pressão vinda de fora, uma forma de fortalecer suas pautas:

Nos Estados Unidos, dizia-se dos direitos que havia no Brasil: férias remuneradas, licença médica... Os estadunidenses ficavam chocados! Nos EUA, a campanha é de criar sindicatos. Entrevista com o coordenador da rede do Banco Santander no Brasil, realizada em 23/07/2020).

A figura 4 ilustra a gradação existente entre as distintas situações do trabalhador bancário do Santander, em termos da dinâmica trabalho-capital, em relação ao país:

Figura 4 – Relação entre Condições de trabalho e direitos trabalhistas e os Conflitos que demandam ação da rede Sindical em Espanha, Brasil e Estados Unidos:



Fonte: Elaboração Própria

A figura apresenta o Brasil em uma posição intermediária em relação às condições de trabalho e a necessidade de uma ação da rede no sentido de se posicionar contra o banco. Assim, os trabalhadores nos Estados Unidos se posicionam como o elo mais fraco na relação com a empresa, enquanto aqueles empregados na Espanha, onde se localiza a matriz do Santander, apresentam as melhores condições de trabalho e de respeito a direitos conquistados, sendo, nesse sentido, praticamente indiferentes a ação da rede.

A campanha pela sindicalização dos trabalhadores do Banco Santander nos Estados Unidos tem, nesse sentido, papel essencial da rede, que, ao observar sua ação a partir da coordenação no Brasil, carrega consigo um objetivo bifronte. Busca, simultaneamente, a conquista de melhores condições de trabalhos aos empregados brasileiros à altura daquelas observadas na matriz do banco em território europeu; e expansão de um reconhecimento, por parte da

empresa, de um grau mínimo de direitos elementares aos trabalhadores, ou seja, da possibilidade de pleitear novos direitos por meio da luta sindical.

Como é possível observar, existem variações no que diz respeito a ação de cada rede bancária, a depender, consideravelmente, da cultura da empresa e do histórico das relações trabalho-capital em cada uma. Enquanto é possível deduzir conquistas das redes do Banco Itaú e do BB, que, através da ação da rede, avançariam no sentido de abarcar também suas filiais; no caso da rede do Banco Santander, há o desafio, no Brasil, de uma posição distante da matriz em termos de reconhecimento e garantia de direitos básicos à classe trabalhadora. E, ainda sim, num duplo-movimento, atua, simultaneamente, no fortalecimento da categoria em países onde o direito do trabalho e as orientações da empresa pressionam o trabalhador a condições mais desfavorecidas, tal qual ocorre nos Estados Unidos⁷¹. Existem, portanto; “estágios” de desenvolvimento ou “idades” diferenciados entre as redes do mesmo setor, e um processo (no mais das vezes implícito) de aprendizado quando uma se mira no exemplo da outra para perseguir suas demandas específicas.

4.9 Os Acordos Marco Globais e os Bancos Transnacionais Brasileiros

No que concerne aos Acordos Marco Globais estabelecidos a partir da negociação do sindicato global UNI Global Union e os bancos, naqueles atuantes em território brasileiro, foram encontradas duas situações nos quais ele existe e vigora. Ambos brasileiros, Banco Itaú e Banco do Brasil, compartilham o fato de possuem AMGs assinados, assim como publicizados entre sindicalistas e trabalhadores. Apenas no caso específico do Santander, um banco estrangeiro, não há um acordo assinado.

Os AMGs estudados apresentam no corpo do texto grande similitude, abordando os mesmos temas, porém em uma quantidade diferentes de cláusulas para cada temática, incorrendo por vezes, inclusive, na repetição de compromissos. Tal situação pode ser observada na Tabela 7. Com a finalidade

⁷¹ Há de se pontuar que, na análise aqui realizada, não nos propomos a comparar as vantagens brutas do trabalho no banco em cada país, sobretudo no que se refere aos salários em relação ao custo de vida local, mas apenas no que diz respeito a regulação do trabalho em relação a direitos conquistados.

de entender o papel que eles exercem e como se inserem na lógica do sindicalismo das redes, vamos analisar agora os temas abordados.

Em ambos os AMGS, assinados entre os bancos e a UNI Américas, evidencia-se, logo em seu início, que sua aplicação está voltada a todas as sucursais no continente americano, o que num primeiro momento, parece delimitar seu escopo, mas que, de fato, apresenta um forte caráter ampliado. Ademais, é apresentada como cláusula primeira o reconhecimento da necessidade de disseminação do diálogo social⁷², ao passo que ambas as partes que assinam o acordo concordam que, com isso, é possível implementar a cooperação e contribuir para a garantia de benefícios mútuos, posição que reforça a ideia de um banco mais aberto ao processo negocial.

Outro tema tratado é o reconhecimento tanto das normas contratuais e legais vigentes em cada país, referentes à atividade laboral, como dos direitos humanos fundamentais à comunidade e no local de trabalho. Há, ademais, um compromisso do banco em respeitar e promover as garantias da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, sendo eles a liberdade sindical e o efetivo direito a negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado; a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação no local de trabalho. Além disso, os AMGs apresentam forte influência de declarações e princípios produzidos no âmbito de debates de grande relevância na sociedade civil:

⁷² O entendimento do conceito apresentado se distingue daquele anteriormente levantado, de modo que o “diálogo social” típico do concerto europeu de negociação sindical tripartite é diferente deste apresentado pelos trabalhadores bancários (e que aparecerá em outro momento no discurso dos comerciários). De forma a simplificar, porém não reduzir a profundidade do conceito, os representantes das redes no setor de serviços entendem o diálogo social como um espaço de diálogo contínuo com a empresa além daquele existente em mesas de negociação com o sindicato patronal (como ocorre entre CONTRAF e FEBRABAN). O diálogo social aqui, portanto, apesar do nome idêntico aquele recorrente nos debates sobre redes nos setores metalúrgico e químico, se apresenta enquanto um conceito próprio para os trabalhadores dos serviços.

Tabela 6 – Documentos sobre os quais se amparam os AMGs assinados por Banco do Brasil e Banco Itaú junto à UNI Américas:

Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais do Trabalho

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente

Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção

Fonte: Acordo Marco Global do Banco Itaú, assinado em 22 de outubro de 2018; Acordo Marco Global do Banco do Brasil, assinado em 17 de janeiro de 2019

No que diz respeito às condições de trabalho, os AMGs propõem o combate ao trabalho escravo, combate ao trabalho infantil, respeito a legislação nacional sobre jornada de trabalho. Há, ademais, cláusulas que dizem respeito a normas e garantias de segurança e saúde no trabalho e outras que dizem respeito ao respeito a diversidade no ambiente de trabalho, como descrito:

“O BANCO ITAÚ buscará proscrever e evitar qualquer discriminação no emprego, de forma que todos os empregados gozarão de igualdade de oportunidade e de trato independente de etnia, religião, opinião política, gênero ou orientação sexual.” (Acordo Marco Global do Banco Itaú, assinado em 22 de outubro de 2018)

Além disso, um tema caro à classe trabalhadora em geral que aparece com destaque, a questão salarial, aparece com destaque no em ambos os AMGs:

O BANCO DO BRASIL reconhece o direito dos trabalhadores à percepção de salários ao menos iguais aos estabelecidos na legislação ou acordos coletivos nacionais em cada país, de modo que nenhum empregado perceba salário inferior ao mínimo legal de cada país, suficiente para atender as suas necessidades e as de sua família, sendo asseguradas informações claras a respeito das condições salariais a todos os empregados (Acordo Marco Global do Banco do Brasil, assinado em 17 de janeiro de 2019)

Por fim, a liberdade sindical aparece como tema essencial, sobretudo no que diz respeito a garantia da proteção de sindicalistas em países nos quais a legislação trabalhista possa ser mais avessa a representação no local de

trabalho. Essa cláusula garante, assim, a possibilidade do cumprimento das restantes, ao sustentar as bases da contínua atividade da representação dos trabalhadores:

As partes reconhecem o direito de se constituírem, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, em conformidade com a legislação de cada país, em organizações que julgarem convenientes, assim como o de seus empregados e representados afiliarem-se a estas organizações, com a condição de se observarem os estatutos das mesmas (Acordo Marco Global do Banco do Brasil, assinado em 17 de janeiro de 2019)

Ainda que ambos os acordos apresentem grandes avanços no que diz respeito a liberdade sindical, no caso específico do Banco Itaú, esse tema aparece de forma mais cara aos trabalhadores do banco em outros países da região latino-americana. No caso da Colômbia, onde o Itaú possui forte presença, a liberdade de organização, bem como de acesso no local de trabalho por parte do sindicato enfrenta os empecilhos de uma legislação pouco favorável ao sindicalismo. Nesse caso, a presença do acordo marco fortalece as demandas do sindicato local, ainda que não resulte no descumprimento de legislação desfavorável a categoria pelo banco.

Ainda que as temáticas coincidam, há diferença no número de cláusulas em cada acordo marco, de modo que o AMG do Banco do Brasil apresenta 23 cláusulas definidas, enquanto o Itaú apenas 21. Nesse sentido, diferencia-se o número de cláusulas dedicadas a cada tema, como descrito na tabela 7:

Tabela 7 – Comparação dos AMGs do Banco do Brasil e do Banco Itaú

Assuntos tratados no AMG	Quantidade de cláusulas no AMG	
	Banco do Brasil	Itaú
Liberdade Sindical	3	4
Remuneração	3	1
Diversidade	2	2
Condições de Trabalho	5	3
Saúde no Trabalho	1	1
Segurança no Trabalho	1	1
Capacitação Tecnológica	1	1

Fonte: Vieira, Juncal, Mello e Silva, 2020

É possível observar, a partir da tabela 7, que os acordos apresentam limitações em ambos os casos, cobrindo temas relevantes que pautam a luta sindical no país, mas ainda se limitando ao determinado pela legislação em cada país. Quanto a essas diferenças, é interessante observar que, em relação a questão salarial, o AMG do Banco do Brasil possui um número maior de cláusulas em relação ao do Banco Itaú, sugerindo que o banco público apresenta um maior comprometimento em respeitar a composição salarial total, de PLR a outros benefícios. Ademais, destaca-se que há um compromisso nos acordos que compete as duas partes – bancos e sindicatos – nos quais devem ser oferecidos cursos de capacitação tecnológica aos empregados, tendo em vista os efeitos do avanço crescente da digitalização no setor.

Se as redes dos bancos brasileiros sustentam sua ação em acordos marco já existente, em relação a rede do Banco Santander, quando analisamos a iniciativa, sem sucesso, iniciada em 2010 de propor um Acordo Marco Global ao banco, é possível identificar a vontade da rede, junto ao sindicato global que a representa, de cessar, ou ao menos mitigar a política anti-sindical e as sistemáticas violações de acordos estipulados entre a categoria e a empresa. Entretanto, tanto mais o banco avança no sentido de se estabelecer em uma postura irredutível, em relação a negociação e garantia de direitos, mais distante

se torna essa possibilidade. Uma leitura possível é de que seria necessário um movimento de pressão externo para tal, ou seja, uma vontade que seja advinda de regiões onde as conquistas do sindicalismo no Banco Santander são suficientes para abrir um canal de diálogo mais favorável aos trabalhadores que no caso brasileiro. A insistência na ação com direção do eixo exterior/global ao interior/local, evidencia as virtualidades da política de redes, sua atuação efetivamente transnacional no trato com uma corporação de alcance multiterritorial.

Capítulo 5: O Internacionalismo Sindical dos Trabalhadores do Comércio e Prestação de Serviços

Nesse capítulo serão abordadas as principais características das redes organizadas a partir da CONTRACS-CUT, ou seja, aquelas que representam os trabalhadores de comércio e prestação de serviços. Como resultado de entrevistas realizadas e da coleta de dados a partir de documentos oficiais dos sindicatos, como relatórios e atas, esse capítulo busca apresentar um panorama das dinâmicas e tendências das redes sindicais no setor, além das articulações com outras entidades nacionais e internacionais. A comparação entre as redes de cada empresa aqui estudada objetiva descrever padrões de ação das redes: tanto suas insuficiências como suas valias em meio a luta sindical. Num primeiro momento, um breve histórico da Confederação e as transformações de suas estratégias em termos de relações internacionais se faz necessário para avançar na análise.

5.1 O Internacionalismo dos Trabalhadores de Comércio e Prestação de Serviços da CONTRACS-CUT

Na história da CONTRACS-CUT, diferentemente da forma pela qual ocorreu na categoria bancária e, especificamente, na CONTRAF, o caráter internacional da CONTRACS ocorreu tardiamente em relação a formação da confederação. A entidade-embrião da CONTRACS surge em 1987, com a criação do Departamento Nacional de Comerciários (DNC), relacionado a demanda da Central em criar uma organização de trabalhadores do comércio frente a capacidade rarefeita das organizações representantes dos trabalhadores do setor à época. Em 1993, com a realização do 2º Congresso do Departamento Nacional de Comerciários, com a definição da expansão da representação para os trabalhadores que realizam prestação de serviços, constitui-se a CONTRACS que, ao longo dos anos, foi abarcando novos subsetores e ampliando o escopo de sua representação sindical.

Segundo relato do secretário de relações internacionais da CONTRACS, o CUT Multi, a partir de 2001, é o principal referencial à categoria organizada sobre a Central de uma abordagem frente à transnacionalização das empresas.

Sendo que, apenas no ano de 2008, com o 7º Congresso Nacional dos Trabalhadores/as no Comércio e Serviços da CUT, ocorre uma reorientação no sindicalismo da CONTRACS, para um cenário no qual as empresas transnacionais passam a ocupar espaço na lógica da ação da Confederação. Segundo o secretário de relações internacionais da CONTRACS:

Em 2008, por aí, tratamos de olhar mais essa influência do capital de multinacionais no Brasil e sucessivamente: como é o Banco do Brasil nos outros países, como é a Petrobrás nos outros países e como cresceu "esse link" das empresas irem a outros mercados para que a gente pudesse atuar no cenário de ações conjuntas: pressionar as empresas ou buscar uma pauta que melhor beneficiasse o direito dos trabalhadores. (Entrevista com o Secretário de Relações Internacionais da CONTRACS-CUT, realizada 05/07/2019)

E continua:

O cenário internacional desde 1990, ficou muito mais forte com o projeto discutido de 2008, onde a gente discutiu redes sindicais que é o tema que vocês de repente vão querer abordar (Entrevista com o Secretário de Relações Internacionais da CONTRACS-CUT, realizada em 05/07/2019)

Como é possível observar, o início do ideal internacionalista na CONTRACS coincide com sua reorientação para o global e, assim, com o surgimento das redes sindicais no setor. Tal fato, evidencia o importante papel das redes para a Confederação no que diz respeito a estratégia de ação frente a transnacionalização das empresas. Contudo, esse internacionalismo está diretamente relacionado com a articulação junto a entidades sindicais estrangeiras. E é nesse contato com a *expertise* de internacionais, que trazem consigo experiências de lutas locais, em que, não apenas as redes, mas toda a política sindical da CONTRACS, passa por transformações contínuas:

Primeiro, desde a fundação da Contracs [já temos relação] com os sindicatos da UFCW⁷³, dos Estados Unidos, com a militância dos sindicatos das comissões obreiras da Espanha, com sindicatos aqui da Argentina, a FAECYS⁷⁴, e do Uruguai, a FUECYS⁷⁵. Essas proximidades a gente tinha porque nós também, na CUT, participamos: recentemente o João Felício foi presidente da CSI [...], nós temos na América a CSA, a Central Sindical das Américas, e um trabalho de coordenação de centrais sindicais do MERCOSUL. Então, todo esse

⁷³ United Food and Commercial Workers

⁷⁴ Federación Argentina de Empleados de Comercios

⁷⁵ Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios

trabalho articulado que se faz em função de representar nossas categorias de trabalhadores, tem levado nossos sindicatos a buscar indicar pessoas para estar por aqui (Entrevista com o Secretário de Relações Internacionais da CONTRACS-CUT, realizada em 05/07/2019).

Outro ponto a se destacar é que há, na fala do secretário de relações internacionais da CONTRACS, uma forte referência a instrumentos relacionados a uma ação não institucionalizada, baseada sobretudo nas campanhas globais e na busca da solidariedade internacional:

Essa relação que se constrói de experiência, de intercâmbio, de possibilidade, de busca de parceria, de recurso, de solidariedade internacional, e de campanhas unificadas podem potencializar o nosso trabalho no local de trabalho e também podem levar a ações concretas para enfrentar o capital internacional (Entrevista com o Secretário de Relações Internacionais da CONTRACS-CUT, realizada em 05/07/2019).

Diferentemente do que pôde ser observado na estratégia das redes no setor bancário, a alternativa ao Acordo Marco Global não aparece com o mesmo destaque. Há a referência do secretário ao AMG do Carrefour, mas, segundo o sindicalista:

Nós temos um Acordo escrito que é do Carrefour que nós entendemos que para o Brasil não adiantava muito e precisava ser melhorado. Fizemos a reivindicação que precisava melhor e tal. Mas não houve mudança.

Ainda assim, a Confederação não abre mão da busca da reforma do acordo existente e de novos AMGs, ao passo que reconhece sua importância para assegurar e conquistar direitos para a categoria. Contudo, isso aparece distante no horizonte, sendo uma pauta de pouca urgência frente as necessidades locais que seriam respondidas por conquistas de âmbito nacional, como é o caso da Convenção Coletiva de Trabalho, CCT.

Como uma primeira análise comparativa geral entre o ativismo internacional associado a CONTRAF e a CONTRACS, observa-se que os comerciários apresentam uma maior dependência em relação ao suporte de sindicatos estrangeiros, utilizando-se do conhecimento adquirido para orientar sua ação. Já os bancários, apresentam um maior protagonismo na formulação da estratégia internacionalista, ao passo que apresentam um maior

protagonismo nesse campo (como pode ser evidenciado no fato de um bancário brasileiro estar à frente da presidência da UNI Finanças). Quando questionado sobre a articulação com a UNI, o secretário de relações internacionais da CONTRACS se limitou a incluir a FSG no escopo das entidades que auxiliam na organização de campanhas nacionais e globais:

Nós tivemos campanhas sobre o tema do trabalho decente com a UNI. Alguém pode às vezes pensar que hoje a dificuldade do movimento sindical é só gerenciar, fazer formação e controlar as finanças... mas não, muitas coisas foram feitas com a articulação internacional, como campanhas em conjunto, visitas de intercâmbio.

Ainda que de grande relevância, a assessoria realizada pela UNI à CONTRACS está longe da articulação que a FSG apresenta junto aos bancários, e a necessidade de renovação dos AMGs de Banco do Brasil e Itaú fortalecem essa hipótese.

5.2 Redes Nacionais de Orientação Global: A Estratégia de Redes Sindicais da CONTRACS-CUT

Nessa seção, analisaremos as redes organizadas no chamado setor de comércio e prestação de serviços. Aqui, foram analisadas quatro das seis redes ativas do setor, sendo duas da subcategoria de comerciários, uma relacionada aos trabalhadores de hotelaria e uma que diz respeito aos empregados de *fast food*: Rede Sindical do Walmart/Grupo BIG, Rede Sindical do Grupo Casino, Rede Sindical da Rede de Hotéis Accor e a Rede Sindical do McDonald's. Como é possível observar, as redes da CONTRACS apresentam grande heterogeneidade entre si, o que coloca desafios característicos para cada uma.

As redes sindicais no setor de comércio e serviços, sob o guarda-chuva, no Brasil, da CONTRACS, podem ser caracterizadas de experiência recente, sobretudo em comparação às redes no setor metalúrgico ou químico, onde se situam as redes mais antigas com representação no Brasil (DA COSTA, 2016). As redes consideradas pioneiras, no ramo, são aquelas ligadas ao comércio, onde estão os casos mais conhecidos de empresas como Carrefour, Walmart, Grupo Casino (antigo Grupo Pão de Açúcar) e C&A, surgindo em seguida as redes apontadas como relacionadas a hotelaria, redes dos McDonalds' e da

AccorHotels. Segundo relato do coordenador da rede sindical do Grupo Casino, houve interesse também em criar uma rede sindical da Riachuelo, que, até o último registro analisado, não chegou a se constituir.

Foi relatado pelos coordenadores das redes que, em um primeiro momento e após a criação dessas estruturas sob coordenação da CONTRACS, houve o aporte financeiro de centrais sindicais de outros países ou de caráter internacional. Isso ocorreu até 2017, segundo os coordenadores, e uma das razões para se lançar mão desse expediente foi a reforma trabalhista daquele ano, que reduziu a arrecadação das entidades.

Havia um intercâmbio com centrais sindicais internacionais que bancavam a instalação desse comitê⁷⁶ aqui no Brasil, então ela patrocinava, junto à CUT e à CONTRACS, a passagem aérea dos dirigentes sindicais que trabalhavam nessas redes para irem para São Paulo, onde lá nós nos encontrávamos e começamos a traçar os grandes problemas que nós tínhamos nos demais estados do Brasil. (Entrevista com o coordenador da rede sindical do Grupo Casino, realizada em 23/07/2020).

De acordo com o secretário de relações internacionais da CONTRACS, a brusca redução no financiamento de atividades das redes, por parte da Confederação, em razão da queda no volume de recurso adquiridos pela contribuição sindical, levou a um efeito no qual o patrocínio da atividade foi prejudicado em seu funcionamento mais elementar, impossibilitando movimentos que poderiam ser alavancados pelo financiamento de entidades sindicais estrangeiras.

Em relação a temática do financiamento da ação das redes, esse é um tema em debate na literatura de redes sindicais e que é consideravelmente caro às redes organizadas sob o escopo da CONTRACS. Internamente ao movimento sindical, existem debates que sustentam a ideia de que a rede deve buscar seu autossustento e não se mostrar dependente de quaisquer estruturas externas ao seu funcionamento, principalmente aquelas que poderiam advir de entes com capacidade e interesse de influenciar na política sindical. Aqui, referencia-se sobretudo pela ajuda econômica concedida pelas empresas que negociam com a rede a partir da lógica do Dialogo Social, característica do concerto estruturado entre redes sindicais do setor químico e metalúrgico e empresas transnacionais

⁷⁶ Referência ao Encontro de Redes Sindicais da CONTRACS-CUT.

(MELLO E SILVA ET ALII., 2015). No caso específico das redes do setor de comércio e prestação de serviços, frente às dificuldades financeiras, a resposta da rede passa pelo financiamento a partir da Confederação e de sindicatos estrangeiros, de modo que há uma tentativa de manutenção da autonomia da rede em relação às empresas.

Logo, é possível afirmar que a confederação se propõe a organizar encontros nacionais anuais de todas as redes sob seu escopo, de modo a tratar de questões sensíveis à toda a categoria. Inicialmente, nos primeiros anos, as reuniões ocorriam com suporte – financeiro e institucional – de organizações e sindicatos internacionais e estrangeiros. Foi relevante o apoio da UNI-Global Union (por meio de sua divisão nas Américas), da central sindical francesa CFDT (*Confédération française démocratique du travail*), especialmente no caso do Grupo Casino, e do *Solidarity Center*, a organização de apoio relacionada a central estadunidense AFL-CIO, no caso da Rede Accor. Essa profusão diferenciada de apoios institucionais às redes, mesmo que todas oriundas da esfera trabalhista, indica o arco de alianças que tal política mobiliza, arco esse de alcance transnacional.

Apesar de terem sido institucionalizadas ao longo dos anos 2000, como as redes que atuam em bancos, as redes em empresas transnacionais de comércio e prestação de serviços são articuladas a partir de uma estrutura do sindicalismo nacional, centralizando suas ações em sindicatos locais no Brasil. Isso se dá em razão do interesse no que pode ser apontado como “a nacionalização de pautas locais” em primeiro lugar, ou seja, a busca por acordos nacionais semelhantes aos existentes no ramo bancário⁷⁷. Tal situação pode ser entendida como uma “etapa inferior” da política de redes sindicais – se comparada, por ex., com o que já foi alcançado pelo setor bancário; no entanto, é preciso ter em conta que o contrato coletivo nacional do setor bancário é uma exceção, e não a *regra* das relações industriais no Brasil.

Em termos da organização intra e entre redes, nota-se o papel central da CONTRACS na sua articulação e ativação, realizando papel semelhante à UNI-Global no caso das redes nos bancos. Durante os encontros, busca-se compatibilizar as demandas locais com a avaliação das conjunturas nacional e

⁷⁷ Entrevista com o secretário de relações internacionais da CONTRACS-CUT, realizada em 05/07/2019.

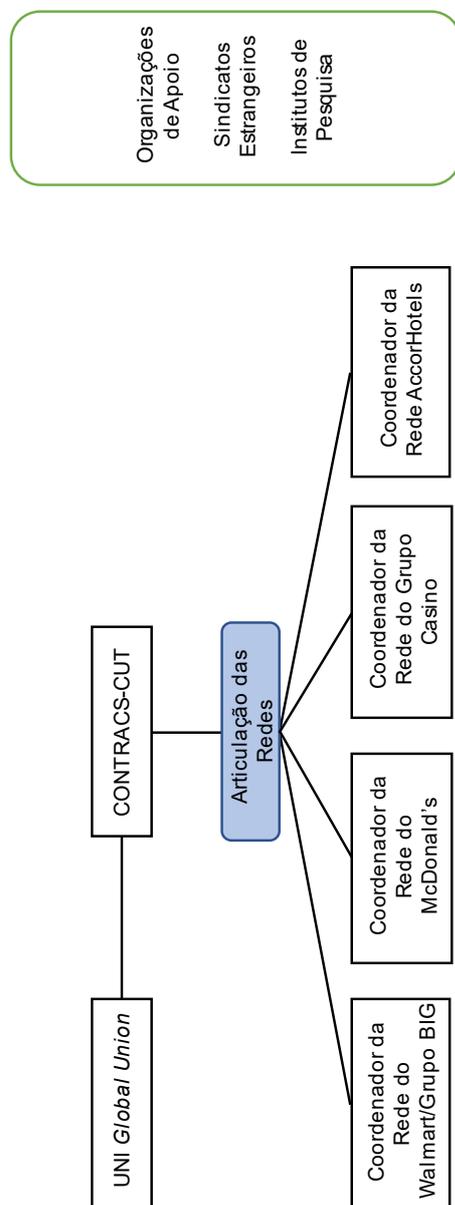
internacional. Essa centralidade da confederação do ramo resulta na participação direta na organização de encontros das redes no país e na escolha dos coordenadores de todas as redes do setor.

Ao analisar o caráter organizacional das redes sindicais em empresas transnacionais de comércio e serviços, é possível definir uma estrutura na qual a confederação nacional, CONTRACS, é central na articulação das redes, agindo como “ativadora” da organização que existe dentro e entre as redes. Internamente às redes, a confederação escolhe sua coordenação e, através da realização de encontros nacionais anuais, determina as estratégias de ação sindical das redes. Desse modo, o papel da Federação Sindical Global, tal qual dos órgãos sindicais de suporte e institutos de pesquisa, fica apenas no plano do suporte, assessoria e financiamento da articulação das redes (principalmente no que diz respeito a organização das reuniões anuais). O papel da confederação nacional parece mais decisivo. Isso leva a pensar em uma espécie de teorema organizacional quando se olha para a relação sindicatos *versus* redes: quanto mais os sindicatos carregam dificuldades de atuação e presença, mais as redes tomam um lugar preponderante na representação dos trabalhadores na empresa transnacional em um determinado território; ao contrário, mais os sindicatos são atuantes e influentes na relação conflitiva com os empregadores, mais as redes têm o caminho facilitado e a atuação, menos carregada de responsabilidade e protagonismo, já que os sindicatos realizam – bem – o papel de defensor dos interesses coletivos da categoria. O teorema parece válido quando os assuntos se limitam a questões “locais” de negociação coletiva; quando a pauta se desloca, contudo, para temáticas internacionais (como, por exemplo, a solidariedade com trabalhadores de plantas de outros países), aí nada parece substituir o papel das redes, pois o sindicato não é talhado para enfrentar tal tipo de desafios.

Como já fora apontado, no plano organizacional, as redes no setor de comércio e prestação de serviços tem sua ação amparada na articulação com a Confederação nacional, de modo que sua ativação ocorre a partir dessa, tendo como referência os espaços dos Encontros Nacionais de Redes Sindicais da CONTRACS. Tal estrutura, apesar de mais simples e direta em termos de funcionamento que aquela existente nas redes do setor bancário, apresenta uma importância maior ainda das Organizações de Apoio, dos sindicatos estrangeiros

e dos institutos de pesquisa nacionais. Essa configuração resulta na hipótese de que, seja pela falta de uma tradição e consolidação das redes do setor, seja pelas peculiaridades da categoria; a informação se eleva a condição de elemento mais relevante na estratégia de redes do setor. A troca de informações entre as redes, compartilhando experiências e articulando campanhas, e o processo formativo e de orientação dos institutos de pesquisa, Organizações de Apoio e sindicatos estrangeiros, para a construção de campanhas, ilustram tal condição. A figura 5 representa como ocorre a articulação das redes sindicais nas empresas transnacionais do setor de comércio e prestação de serviços atuantes no Brasil:

Figura 5 – Dinâmica organizacional das redes articuladas a partir da CONTRACS-CUT:



Fonte: Elaboração Própria.

Nesse sentido, é importante ter em conta as demandas, que se apresentam em nível nacional. Falamos aqui da demanda por uma convenção coletiva nacional, que, diferentemente daquela alcançada pelo sindicalismo do setor bancário nos anos 1990, não foi conquistada ainda. Entretanto, ainda assim, é possível identificar a preocupação com questões além das disputas no âmbito local, tendo um olhar para o global. Nesse sentido, nos Encontros Nacionais de Redes Sindicais da CONTRACS, encontramos debates quanto à conjuntura global que atravessam situações atinentes às transnacionais que possuem representação sindical nesses determinados eventos, isto é, que possuem redes organizadas nelas. Contudo, em razão do quadro apresentado, de redução nas somas da arrecadação sindical desde 2017, o último encontro nacional das redes sindicais da CONTRACS ocorreu em novembro de 2016, e, até a realização das últimas entrevistas, no ano de 2020, não havia sido retomado.

5.3 As Empresas Transnacionais e as Relações de Trabalho

As redes sindicais articuladas sob o guarda-chuva da CONTRACS aqui analisadas foram quatro: a rede do Walmart (em 2018 transformada em rede do Grupo BIG e atualmente possivelmente incorporada à rede do Carrefour); a rede do McDonald's, a do Grupo Casino, e da Rede AccorHotels. O primeiro passo para analisar essas redes é ter uma compreensão clara acerca de cada empresa, entendendo seu histórico, relevância atual, e caráter transnacional ao estarem incorporadas a lógica da globalização.

A) Walmart/Grupo BIG

O Grupo BIG foi um conglomerado de varejo alimentar, adquirido pelo Carrefour-Brasil, tendo sua aprovação pelo CADE ocorrida em maio de 2022, de modo a concluir o processo de aquisição. Além disso, entre os anos de 2018 e 2022, fez parte da carteira do fundo de investimentos *Advent Internacional*, que em 2018 anunciou a compra de 80% da operação do Walmart no Brasil. Faz-se necessário compreender, pois, o que significou, para os trabalhadores, tais transições de controle acionário e, conseqüentemente, de gestão do trabalho.

Assim, devemos analisar as heranças deixadas pelo Walmart e o momento atual sob a gestão do Grupo BIG.

Walmart, Inc., é uma empresa transnacional estadunidense de lojas de departamento que foi fundada por Sam Walton em 1962 no estado do Arkansas, tendo se tornado empresa de capital aberto na *New York Stock Exchange* em 1972. Atualmente, a sede da empresa fica em Bentonville, Arkansas. A Walmart é a maior loja de varejo dos Estados Unidos, um dos principais mercados consumidores do mundo. A Walmart também opera a *Sam's Club* na América do Norte e países selecionados, incluindo o Brasil.

Surgida, como se viu acima, em 1962, pelo investimento de Sam Walton, a Walmart teve seu primeiro estabelecimento no Brasil apenas no ano de 1995, após iniciar vasto processo de internacionalização da marca em 1990. Contudo, o Walmart nunca conseguiu alcançar no Brasil a mesma dominância no setor varejista que ele tem nos EUA. Em 2016, a título de comparação, ocupou apenas a terceira posição no setor em faturamento, atrás do Carrefour-Brasil e do Grupo Pão de Açúcar⁷⁸.

Pesquisadores têm assinalado o Walmart como um elemento consideravelmente mais significativo do que uma mera rede de lojas, ao passo que esse estabelece um controle cada vez maior sobre a cadeia de produção, o transporte e a distribuição, dadas as transformações logísticas e inovações tecnológicas dos últimos anos. Lichteinstein (2006) aponta que o Walmart pode ser encarado como um dos principais símbolos das transformações recentes do capitalismo global, levando a cabo as mudanças que resultariam no modelo de capitalismo típico do século XXI. No que diz respeito aos impactos sobre as relações de trabalho, vários autores sugerem que o crescimento do poder de mercado e de controle sobre a cadeia de valor estaria gerando uma situação de tendência, na qual o Walmart poderia generalizar um padrão de vida, trabalho e salário aos níveis mais baixos em todas as regiões do mundo, o que seguiria a lógica da “corrida ao fundo do poço” apontada por Beverly Silver (LICHEINSTEIN, 2010; SILVER, 2003).

⁷⁸ DIEESE, “Boletim de Indicadores do Comércio”, maio de 2017, nº 9 <https://www.dieese.org.br/boletimindicadoresdocomercio/2016/boletimIndicadoresComercio09.pdf>. Acessado em 12/01/2023.

No caso brasileiro, a pesquisa de Patrícia Rocha Lemos (2019), que realizou entrevistas com lideranças sindicais do Walmart no país entre os anos de 2015 e 2018, no estado de São Paulo, indicou que, se por um lado, em relação à organização sindical, o Walmart reconheceu o sindicato como interlocutor, por outro, isso não significou que a empresa tenha se colocado de modo a respeitar os direitos dos sindicatos em ter livre acesso aos locais de trabalho e divulgar informações para os trabalhadores no local de trabalho. Para Lemos (2019), ainda que o Walmart fosse receptivo ao sindicato e tomasse em conta suas demandas, foi apontado pelos sindicalistas que, na prática, nada era feito por parte da empresa em relação às demandas apresentadas (LEMOS, 2019)

Além disso, Lemos (2019), ao analisar a relação dos sindicatos localizados no estado de São Paulo, identificou que na região de Osasco, por exemplo, o sindicato local constantemente encontrava dificuldades para garantir que seus boletins fossem entregues para os empregados da empresa e, para tal, dependia de vigilância frequente, pois a empresa se mostrava indisposta a possibilitar tal interação. Além disso, a pesquisadora identificou violações em relação às eleições da CIPA (Comissão Interna para Prevenção de Acidentes) em unidades de diversas cidades do estado, ao passo que relatos sugeriam a ineficiência dessas comissões no papel de garantir condições de segurança e saúde no local de trabalho. Além disso, na pesquisa de Lemos (2019), tiveram destaque os relatos de um número considerável de casos de assédio e discriminação de diversos tipos: desde aqueles baseados nas políticas da empresa e que funcionavam como formas de assédio moral institucional, além de outras práticas arbitrárias de discriminação e humilhação “para a qual a empresa fez vista grossa, ou dá carta branca a seus gestores” (LEMOS, 2019).

Em 2018, em operação na qual o Walmart-Brasil foi adquirido pela firma de *‘private equity’* Advent, incorpora-se à bandeira do Grupo BIG⁷⁹. Segundo o coordenador da rede, em 2020 esse último passou a transformar estabelecimentos do Walmart em “atacarejos” - isto é, um jargão disseminado na área para designar estabelecimentos que incorporam simultaneamente práticas do atacado e do varejo - em estados do Nordeste do país, resultando

⁷⁹ “Marca Walmar deixa brasil e muda para Grupo BIG”. Infomoney, 12 de agosto de 2019 <https://www.infomoney.com.br/negocios/marca-walmart-deixa-brasil-e-muda-para-grupo-big-com-investimento-de-r-12-bilhao/>. Acessado em 12/01/2023.

em demissões em grande escala, de modo que poucos funcionários permaneceram; em resumo: houve uma substituição do contingente empregado até 2020 por uma quantidade menor de trabalhadores.

A situação piorou porque, em alguns casos, houve o fechamento do estabelecimento. Em outros, houve a demissão de toda a equipe de funcionários. E a perspectiva que temos é de que a contratação será de menos funcionários (Entrevista com coordenador da Rede do Grupo BIG/Walmart, realizada em 24/06/2020).

É apontado que no Nordeste, onde está a base de representação da rede sindical do Grupo BIG, a relação com o Walmart (na região atuando com a marca Bom Preço) nunca apresentou situação com problemas similares a que ocorre nos Estados Unidos. O sindicalista-informante aponta que, por causa das condições dos trabalhadores do comércio, onde não é exigido o nível de qualificação de, digamos, um metalúrgico para ser contratado e exercer suas funções, o resultado é uma alta rotatividade do mercado de trabalho no setor. Nesse contexto, os sindicatos acabam tendo um menor poder de barganha com a empresa Walmart, de modo que, ao se estabelecer no Brasil, essa última se deparou com um movimento sindical que, pelas razões apontadas, pôde construir uma relação menos conflituosa, já que tinha menor poder de pressão, em termos estruturais (mercado de trabalho retirava seus trunfos na barganha coletiva).

A gente não tem uma coisa muito clara, sobre como vai ser com o movimento sindical. No Nordeste, a relação do Walmart com o movimento sindical nunca foi das piores, foi uma relação boa, apesar do Walmart ser uma empresa que tradicionalmente tem uma relação muito dura com o movimento sindical, com os trabalhadores... isso porque nos Estados Unidos eles tem essa cultura. E no mundo afora, onde eles chegam, eles vão quebrando a cultura sindical local. Mas aqui, o Walmart se deparou com uma estrutura de sindicato, como você está estudando, do comércio e serviços, com muitas dificuldades. Não dá para comparar com o setor metalúrgico, com uma relação totalmente diferente, com uma categoria totalmente diferente, [onde] não tem aquela rotatividade. No comércio é outra coisa. Mão de obra fácil. Você não pega uma pessoa na rua e coloca para trabalhar numa empresa metalúrgica e ele vai trabalhar dando conta daquele serviço. No mercado [refere-se ao setor chamado de "grandes superfícies", onde se situam os estabelecimentos como os supermercados] é diferente: você pega um trabalhador e com uma semana ele tá lá trabalhando direitinho, sem nenhum problema. Então, essa facilidade no comércio é muito grande, nessa rotatividade. (Entrevista com coordenador da rede do grupo BIG, realizada em 24/06/2020)

No último registro, apresentado pela rede do Walmart ao Encontro de Redes da CONTRACS, foram apontadas autuações trabalhistas da empresa junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, em termos de Normas Regulamentadoras e artigos específicos da CLT. Ficam evidentes, na tabela 8 abaixo os problemas com os quais a rede teve que lidar durante os momentos nos quais representava os trabalhadores com vínculo trabalhista com o Walmart:

Tabela 8 – Tipos de autuações trabalhistas do Walmart na base da CONTRACS entre 2008 e 2016 (Artigos e Normas Regulamentadoras da CLT)

NR ⁸⁰ 04	Segurança e Medicina do Trabalho
Art. 74	Desrespeito a quadro de horários
NR 24	Condições Sanitárias e de conforto nos locais de trabalho
NR 06	Equipamento e proteção individual
NR 10	Instalações e serviços em eletricidade
Art. 67	Períodos de Descanso
Art. 429	Proteção do Trabalho do Menor

Fonte: Relatório do Encontro de Redes da CONTRACS-CUT de novembro de 2016.

B) Grupo Casino

A rede do Grupo Casino, empresa de grande varejo, tem enquanto subsidiária no Brasil o Grupo Pão de Açúcar (GPA). O Grupo Casino é um dos principais *players* do varejo brasileiro desde 1998, por meio do GPA. O GPA representa diversas marcas no país, além do próprio Pão de Açúcar: marcas bem conhecidas do varejo, tais como Compre Bem e Mercado Extra, sem contar outras marcas de produtos de consumo não-durável, como Qualitá e Taeq, entre outras⁸¹. Segundo o coordenador da rede sindical do Grupo Casino, são representados pela rede os trabalhadores das bandeiras Extra (mercado e hipermercado), Pão de Açúcar e Ponto Frio.

Segundo levantamento apresentado no último Relatório do Encontro de Redes da CONTRACS, o Grupo Casino apresentou, em suas bases, 69 autuações trabalhistas, no período entre 1999 e 2016. Essas foram distribuídas basicamente nas localidades de Brasília, João Pessoa, Uberlândia, Natal e Teresina. As infrações estão listadas na tabela 9 abaixo.

⁸⁰ As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

⁸¹ Fonte: Website do Grupo Casino <https://www.gpabr.com/>. Acessado em 10/05/2023.

Tabela 9 – Tipos de atuações trabalhistas do Grupo Casino na base da CONTRACS entre 2008 e 2016 (Artigos e Normas Regulamentadoras da CLT)

NR 05	Questões relacionadas a CIPA
Art.74	Desrespeito a quadro de horários
NR 07	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) ⁸²
Art. 253	Serviços Frigoríficos
NR 11	Transporte, armazenamento e manuseios de materiais
NR 06	Equipamento e proteção individual
NR 09	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)
Art. 59	Jornada de Trabalho
Art. 66 e Art. 67	Períodos de Descanso
Art. 429	Proteção contra o Trabalho do Menor

Fonte: Relatório do Encontro de Redes da CONTRACS-CUT de novembro de 2016.

A rede do Grupo Casino apresenta características semelhantes, do ponto de vista organizacional, à rede Walmart. Em sua atuação ordinária, concentra esforços em sindicatos locais no país. Na formação da sua coordenação, a CONTRACS teve e tem um papel central. E em sua articulação com sindicatos fora do escopo da CUT, a dificuldade apresentada é a mesma. No caso dos trabalhadores terceirizados, há o interesse por parte da rede em atuar em prol desses trabalhadores, reconhecendo, porém, as limitações dessa atuação. Ela se vê como sendo “não representante de direito, mas de fato”. E acrescenta: “tem-se respeitado mais os repositores de supermercados desde que eles foram acolhidos pelo sindicato que está na rede” (coordenador da rede sindical Grupo Casino).

Por fim, destaca-se o suporte da CFDT, confederação sindical francesa, tanto em assessorias à coordenação, como no financiamento de reuniões da rede, o que indica uma articulação internacional mais avançada.

C) AccorHotels

A AccorHotels (ou Rede Accor) é uma multinacional francesa do ramo hoteleiro que atua na administração de hotéis, *resorts*, casinos, *spas*, além da atividade em agências de viagens. Em 1967, a AccorHotels abriu seu primeiro

⁸² Objetiva a promoção e preservação da saúde dos trabalhadores, com enfoque na realização de exames médicos.

hotel na cidade de Lille, na França. Na Rede Accor, o processo de financeirização começou em 2005, após investimento de 1 bilhão da *Colony Capital*, uma das maiores empresas de capital privado focada no mercado imobiliário. Nesse momento, a Accor já era a maior rede hoteleira na Europa, contando com várias marcas, propriedades e outras companhias de serviços e alimentação no seu portfólio. No Brasil, o primeiro estabelecimento da AccorHotels foi inaugurado em 1977, no Morumbi. No país, tem seu enfoque na gestão de hotéis de luxo, como o Sofitel Guarujá Jequitimar. A Rede Accor é a maior rede hoteleira internacionalizada no país, sendo a primeira em número de hotéis.

A forte presença da Rede Accor ao redor do mundo, reforça seu caráter transnacional e justifica a existência da rede sindical, segundo seu coordenador. Apesar de ter uma atuação centrada no âmbito nacional, assim como as demais redes sob o guarda-chuva da CONTRACS, a rede da AccorHotels apresenta forte influência do SEIU norte-americano, sendo decisivo na articulação das demandas da rede com relação as condições de trabalho das camareiras dos hotéis.

Com relação as questões trabalhistas envolvendo a empresa e a rede, destaca-se a característica do trabalho exercido pelas camareiras que, segundo o coordenador da Rede Sindical AccorHotels, acarretam problemas com alto grau de seriedade em relação a aspectos de Saúde e Segurança no ambiente de trabalho. Os padrões de trabalho para camareiras na rede hoteleira estão associados a elevados padrões de exigência de atividade laboral física, resultando em um alto desgaste físico. Nesse sentido, há um esforço por parte da rede em lutar por melhores condições, o que ocorre junto a articulação com sindicatos estrangeiros. Segundo o último Relatório do Encontro de Redes Sindicais da CONTRACS, a Rede Accor não apresenta dados com relação ao cumprimento de normas trabalhistas, pois não consta no cadastro do Ministério do Trabalho, pois as infrações estão registradas nas unidades franqueadas, tendo em vista que a Rede Accor é uma administradora de hotéis, apenas. Essa é uma das estratégias de que as empresas lançam mão para se desresponsabilizar pelos direitos e garantias trabalhistas, jogando os encargos nas costas das “franqueadas”.

D) McDonald's

A última rede analisada é a rede sindical do McDonalds, atualmente a maior cadeia de restaurantes de *fast food* de hambúrguer do mundo. Surgida em 1940, no estado da Califórnia, teve seu início como uma churrascaria sob direção de Richard e Maurice McDonald. Em 1948, uma reorganização produtiva resultou em um modelo de “Sistema de Serviço Rápido”, com foco na montagem em série de sanduíches à base de hambúrguer, gerando a demissão dos *carhops*⁸³, até então fortemente identificados com o serviço. A partir de 1953, os irmãos McDonalds iniciaram o processo para criação de franquias, com sua primeira no estado do Arizona, e em 1955 a “McDonald's System, Inc” é adquirida por Ray Kroc. Apenas em 1967 tem início a internacionalização da empresa, com o primeiro restaurante inaugurado fora dos Estados Unidos, em British Columbia, Canadá. A rápida expansão da cadeia de restaurantes ao redor do mundo levou à inauguração do primeiro estabelecimento da América do Sul e do Brasil, no ano de 1979, na cidade do Rio de Janeiro, estando até hoje em funcionamento⁸⁴.

Segundo Relatório do Encontro Nacional das Redes Sindicais da CONTRACS, de 2016, no chamado setor de comidas rápidas, o McDonalds é a maior rede de alimentação fora do domicílio, no Brasil, contendo 34 mil funcionários no território nacional. Em 2015 a empresa foi marcada pelo grande aumento em seu faturamento, em 32,69%, e diminuição de 20,57% do número de funcionários, com um aumento do número de lojas de 1,96%.

No Brasil, o McDonald's aparece fortemente identificado com a contratação de jovens de baixa renda, com salários baixos. Ademais, comuns são relatos de jovens realizando longas jornadas de trabalho e com baixa remuneração, em programas de Jovem Aprendiz⁸⁵. Por fim, destacam-se as denúncias, mais recentes no país, de assédio moral e sexual, além de racismo

⁸³ Um *carhop* é um garçom ou garçonete que traz *fast food* para clientes em seus carros em restaurantes drive-in, comum nos restaures americanos entre as décadas de 1950 e 1970. *Carhops* geralmente trabalham a pé, mas às vezes usam patins.

⁸⁴ “McDonald's faz 35 anos no Brasil; primeira lanchonete foi em Copacabana”. Uol, 13 de fevereiro de 2014. <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2014/02/13/mcdonalds-faz-aniversario-de-35-anos-no-brasil.htm>. Acessado em 12/01/2023.

⁸⁵ “Sindicato processa McDonald's e Senac por contratação irregular de menores aprendizes”. Migalhas, 1 de agosto de 2016. <https://www.migalhas.com.br/quentes/243182/sindicato-processa-mcdonald-s-e-senac-por-contratacao-irregular-de-menores-aprendizes>. Acessado em 12/01/2023.

contra funcionários⁸⁶. Tais circunstâncias orientam os trabalhadores do McDonalds para os sindicatos sob o guarda-chuva da CONTRACS.

Tal qual a rede sindical da AccorHotels, a rede do McDonald's tem no SEIU uma referência para a sua atuação, destacando-se a articulação de campanhas. Tal influência se reflete na articulação interna da rede, que, pelo relato de seu coordenador, realizava encontros mensais com representantes do SEIU, com a finalidade de organizar a campanha contra o racismo na empresa (Entrevista com o coordenador da rede do McDonald's, realizada em 01/10/2020).

Segundo o coordenador da rede sindical do McDonald's - também denominada "rede sindical de comidas rápidas" - a discriminação racial e o assédio moral aparecem como principais alvos da ação da rede. Ademais, outros problemas podem ser observados na tabela 10:

Tabela 10 – Tipos de atuações trabalhistas do McDonald's na base da CONTRACS entre 2008 e 2016 (Artigos e Normas Regulamentadoras da CLT)

NR 05	Questões relacionadas a CIPA
NR 04	Segurança e Medicina do Trabalho
NR 17	Ergonomia
Art. 74	Quadro de Horários
NR 07	PCMSO
Art. 253	Serviços Frigoríficos
NR 12	Máquinas e Equipamentos
NR 11	Transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais
NR 06	Equipamento e proteção individual
NR 09	PPRA
NR 23	Proteção contra incêndios
NR 24	Condições Sanitárias e de conforto nos locais de trabalho
Art. 59	Jornada de Trabalho
Art. 66 e 67	Períodos de Descanso
Art. 429	Proteção contra o Trabalho do Menor

Fonte: Relatório do Encontro de Redes da CONTRACS-CUT de novembro de 2016.

Ao analisar o caráter organizacional das redes sindicais em empresas transnacionais de comércio e serviços, é possível definir uma estrutura na qual

⁸⁶ "Ex-trabalhadores do McDonald's denunciam assédio sexual, moral e racismo" Rede Brasil Atual, 09 de agosto de 2022 <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/ex-trabalhadores-do-mcdonalds-denunciam-assedio-sexual-moral-e-racismo/>. Acessado em 12/01/2023.

a confederação nacional, CONTRACS, é central na articulação das redes, agindo como *ativadora* da organização que existe tanto dentro, quanto entre as redes. Internamente às redes, a Confederação escolhe sua coordenação e, através da realização de encontros nacionais anuais, determina as estratégias de ação sindical das redes, a partir da avaliação de demandas locais e da conjuntura nacional e internacional. Desse modo, o papel da Federação Sindical Global (FSG), tal qual dos órgãos sindicais de suporte e institutos de pesquisa, fica apenas no plano do suporte, assessoria e financiamento da articulação das redes (principalmente no que diz respeito à organização das reuniões anuais).

5.4 A Atuação das Redes Sindicais no Setor de Comércio e Prestação de Serviços

Essa seção busca analisar e comparar as principais dinâmicas de atuação das redes da CONTRACS estudadas. A proposta, aqui apresentada, é de levantar pontos essenciais a temática e ao funcionamento das redes, tendo em conta as dificuldades que as redes do setor de comércio e prestação de serviços enfrentam. Essa atuação mais precária aparece enquanto evidência das diferenças em termos de graus de complexidade frente as redes coordenadas pelos bancários.

Primeiramente, no que se refere à negociação sindical com a empresa, é possível identificar semelhanças entre as redes analisadas. Nesse sentido, é digno de nota a presença da figura do diretor de relações sindicais das empresas, que aparece nas quatro entrevistas com os coordenadores das redes. A mera existência desse quadro já denota a existência - ou pelo menos a probabilidade - de um relacionamento conflitivo com a força de trabalho, ao passo que necessidade de uma posição intermediária na relação junto a empresa apresenta um possível distanciamento entre as partes no processo de negociação. Mas também, por outro lado – o lado do “diálogo social” - a disposição e abertura para atender à coordenação da rede, ainda que apenas quando requisitada, raramente por iniciativa própria.

Por mais que a empresa reconheça formalmente a existência da rede, não ocorrem reuniões promovidas pelas empresas - com exceção no Grupo

Casino. Nesse contexto, institutos de pesquisa e assessoria sindical, notadamente o DIEESE e o Observatório Social, além da própria CONTRACS, são de grande relevância na preparação para esses momentos de diálogo e negociação com as empresas, fornecendo dados e diagnósticos de conjuntura.

Diferentemente das redes nos bancos, onde não se observa a iniciativa conjunta entre coordenadores e empresas, no caso do comércio e serviços há variações. Nesse último, a coordenação de cada rede se encontra em posição particular. Enquanto a rede do Grupo BIG (ex-Walmart) sugere, no limite, uma “troca de informações” entre a rede e a empresa - o que nem ao menos ocorre no caso da rede da AccorHotels -, a rede do Grupo Casino opera com a empresa através do chamado “pacto de andar de mãos dadas”, no qual, segundo palavras de seu coordenador, “tendo problema, um aciona o outro”.

A partir dessa estrutura, as redes encontram margem para ação em diversas frentes, a partir das demandas dos sindicatos locais. Nesse sentido, os temas com os quais as redes atuam em mesas de negociação e campanhas acompanham as características de cada setor. No caso das duas redes do setor de varejo alimentício, encontramos convergência na pauta para definir uma data-base unificada nacionalmente para os comerciários - citado como principal desafio pela rede do Grupo BIG. Para essa última, as principais demandas apresentadas pelos sindicatos locais envolvem dificuldades nas relações com a gerência da loja, a jornada excessiva de trabalho, e problemas relacionados à ergonomia. Segundo a coordenação da rede, houve um relativo sucesso no tratamento dessas questões com a empresa, de modo que, segundo palavras da coordenação, “com certeza a rede funcionou em problemas que a nós sozinhos era difícil de resolver; cada um, em cada região, jamais se reuniria com a direção da empresa” (Entrevista com o coordenador da Rede do Grupo BIG, realizada em 24/06/2020). Isso mostra o grau de efetividade da rede; na medida em que ela pode atuar praticamente para desatar um “nó” que os sindicatos, cada um isoladamente, têm mais dificuldades de lidar. Reforça, ademais, seu papel de elemento de contratualização, isto é, de extensão da pauta de reivindicações em um sentido mais generalizante, menos local – uma exigência de longa data do movimento sindical cutista, crítico da estrutura sindical. Existem, contudo, desafios nessa articulação com os sindicatos locais. A eventual desconfiança dos dirigentes locais de que poderiam perder seu

protagonismo e ter suas posições ameaçadas aparece como elemento constrangedor pairando no ar (MELLO E SILVA ET AL.,2015). Certo grau de tensão foi percebido no caso da Rede Grupo BIG, nesse sentido. Entretanto, como a rede atua apenas com sindicatos da base da CONTRACS, não são relatadas situações de conflito de interesse. Esse é um outro aspecto estrutural para o bom funcionamento das redes em geral: a coincidência de filiações políticas entre sindicatos, federações e redes facilita a dinâmica e desobstrui canais de desentendimento. Entretanto, sendo uma rede sob o escopo da CONTRACS, a relação da coordenação com os sindicatos locais encontra dificuldades quando estes não são filiados à CUT (já que a CONTRACS é uma estrutura da CUT). Isso cria um distanciamento em relação a uma parcela dos trabalhadores da empresa, de modo que a rede articula apenas trabalhadores do Grupo BIG/Walmart de sindicatos filiados a FETRACS-CUT (Federação dos Trabalhadores no Comércio) de cada estado. O mesmo distanciamento ocorre em relação aos trabalhadores terceirizados que atuam na empresa. Nesse caso, “os trabalhadores terceirizados são de outra base, têm sindicatos próprios” (Entrevista com o coordenador da rede sindical do Grupo BIG, realizada em 24/06/2020).

Com respeito à rede do Grupo Casino, duas características avultam. Primeiro, o fato de possuir uma data-base unificada; segundo, o fato de atuar em diversas frentes, alcançando, com essa política, conquistas que justificaram sua articulação com os sindicatos locais, ou seja, elevou sua legitimidade perante os mesmos. É citado pelo coordenador da rede o feito de ter obtido vitórias na reversão de demissões de “cipeiros” e dirigentes sindicais, além de combater e coibir práticas de assédio moral por parte da empresa. Outros temas sobre os quais a rede se debruça são as lutas por um piso para a categoria e por um plano de saúde de âmbito nacional para os empregados da empresa. Uma outra conquista celebrada é o seu reconhecimento enquanto rede por parte da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio (CNTC), entidade que representa mais de 800 sindicatos no país e representa não apenas trabalhadores de federações estaduais da CUT, mas também da UGT e da Força Sindical; possibilitando assim uma maior aceitação por parte dos dirigentes de sindicatos locais não filiados à CUT (que é majoritária por causa da atuação da sua confederação de ramo, a CONTRACS). Nessa relação com os sindicatos

locais, a rede do Grupo Casino busca auxiliar os dirigentes sem tirar deles sua autonomia na negociação com a empresa:

Cada sindicato é independente para tocar a negociação coletiva dele. O coordenador não pode de maneira alguma intervir no sindicato daquela região; a orientação é negociar em rede mais do que negociar diretamente com a empresa. O dirigente sindical tem que negociar dentro dos parâmetros da rede (Entrevista com coordenador da rede do Grupo Casino, realizada em 23/07/2020).

Como se vê, a tensão é permanente entre as áreas de competência da rede e do sindicato: por um lado, a rede não pode se tomar a iniciativa de realizar uma negociação coletiva (que é prerrogativa dos sindicatos); por outro lado, o sindicato tem que negociar “dentro dos parâmetros da rede”, parâmetros esses que são de conhecimento dos sindicatos locais, mas não estão dentro do arcabouço legal da estrutura organizativa sindical. Esse é um caso evidente de uma questão mais ampla que está colocada para as redes no panorama das relações industriais local, que é o conflito de regulamentações entre instâncias possivelmente concorrentes na negociação coletiva. Por esse motivo, não é exagerado afirmar que as redes sindicais em empresas transnacionais colocam um problema propriamente de *governança* em termos da representação do trabalho (MCCALLUM, 2013). O que vale para uma economia local, valeria também, em tese, para uma economia globalizada, pois o dilema é do mesmo tipo, só mudando de escala.

A rede da AccorHotels atuou ao longo dos anos de modo a evitar que padrões salariais e de PLR mais baixos fossem impostos quando da inauguração de novos hotéis e *resorts* (é o caso citado do Sofitel Jequitimar, no litoral paulista). A rede questionou a tabela de “custos” importada dos *resorts* administrados pela empresa na Bahia, o que resultou em uma greve que teve sucesso em manter padrões trabalhistas ao nível nacional⁸⁷. Esse é um âmbito essencial da negociação coletiva, e que a rede teve sucesso em administrar.

Outro tema de relevância é sua atuação quanto à medicina e segurança do trabalho (estritamente associado às condições de sua execução), pois aí entra a característica do tipo de trabalho realizado pelas camareiras dos hotéis,

⁸⁷ Os padrões salariais e de direitos do Grupo na Bahia eram inferiores àqueles do mesmo Grupo em São Paulo, segundo declaração do coordenador da rede sindical da AccorHotels em entrevista realizada em 26/08/2020.

categoria representada pela rede e muito sensível diante da pauta de lutas em torno da dignidade e do assédio machista. Nesse sentido, foi de grande importância a articulação existente entre a rede, sindicatos estrangeiros e organizações de apoio, no caso em tela o *Solidarity Center*, ligado à central norte-americana AFL-CIO⁸⁸. Graças a essa articulação, foi possível, segundo o coordenador da rede, “fazer com que o Grupo (AccorHotel) usasse aqui o mesmo padrão de fora”. A rede teve papel fundamental em acordar com a empresa a quantidade limite de quartos a arrumar, metros quadrados a limpar, cobertores a dobrar, entre outras atividades devidas a cada camareira em sua tarefa, com base em parâmetros da categoria definidos pela empresa em países como França e Estados Unidos. A determinação de parâmetros, tais como o peso máximo dos carrinhos das camareiras, tem como objetivo reduzir os casos de doenças - como artrite e artrose - frequentes nessa categoria. É de se destacar que tais conquistas passam por uma articulação com os sindicatos locais, de modo que o papel da rede é, nas palavras do seu coordenador, o de “assessoria aos sindicatos locais”. Para ele, “a rede é um instrumento do sindicato, não é uma coisa autônoma”. Mais uma vez, as tensões em torno da “governança” do local de trabalho não parecem caminhar no sentido de opor rede e sindicato. Ao contrário, eles se complementam, mesmo que em um plano “informal”, não institucionalizado. Mas fica claro, nesse exemplo, o “enraizamento” (local) de uma norma que poderia ser global (FRAMIL FILHO & MELLO E SILVA, 2019).

Em meio à situação do trabalho das camareiras, a rede do Grupo Accor buscou coletar dados que pudessem ser de utilidade para sua ação frente à problemática do trabalho nos hotéis da rede. Nesse sentido, foi conduzido um projeto com as trabalhadoras camareiras que fazem parte da base da CONTRACS, realizado em 2016. O projeto iniciou com uma pesquisa empírica através de questionários realizada na base da CONTRACS nas regiões do sudeste, centro-oeste, nordeste e norte do Brasil em um conjunto de noventa e três trabalhadoras. Segundo o relatório, a pesquisa teve como objetivo realizar a avaliação psicossocial das trabalhadoras, o impacto do trabalho na vida pessoal, reflexos emocionais e rotinas de trabalho. O objetivo do projeto compreendeu, assim, a melhoria do trabalho das camareiras através da

⁸⁸ No caso da Rede do Grupo Casino, foi citada a ONG Observatório Social como organização de apoio importante.

regulamentação da profissão, o que desaguaria na elaboração de uma NR (Norma Regulamentadora de Saúde e Segurança no Trabalho), além de, nas palavras do coordenador da rede, “socializar as problemáticas da categoria junto às entidades de base para iniciar a negociação de inclusão de cláusulas específicas nas convenções coletivas”, com o objetivo de levar tais resultados à mesa permanente de diálogo social com a AccorHotels. No que tange às questões relacionadas à terceirização, tanto a rede AccorHotels como a rede do Grupo BIG/Walmart compartilham o fato de não abrigarem trabalhadores terceirizados. Isso se dá em razão de esses últimos estarem filiados a sindicatos que estão associados a outras centrais sindicais que não a CUT. No entanto, no que concerne aos trabalhadores terceirizados, a rede Casino apresenta um interesse maior, pois busca em atuar em sua defesa, mesmo reconhecendo os limites dessa atuação: não são representantes “de direito”, dizem, mas “de fato”. Os funcionários que trabalham como repositores de supermercados, por exemplo, têm sido acolhidos pelo sindicato que está na rede (MELLO ET AL., 2015).

No entanto, e como observação geral, pode-se dizer que, no comércio e serviços, a possibilidade de assinar um Acordo Marco Global parece muito distante no horizonte das negociações das redes sindicais com empresas transnacionais do ramo. Essa é uma leitura compartilhada por todos os coordenadores entrevistados e há certa clareza resignada em relação às dificuldades para negociar um acordo dessa envergadura. O contexto atual da América Latina é um dos pontos citados pelos coordenadores:

Tá muito difícil. As forças conservadoras são muito fortes. Só em uma América Latina mais progressista. Num governo mais de direita, não dá. Não chegou a tanto para negociar. Na verdade, isso não está no radar, no horizonte [um Acordo Marco Global] (Entrevista com coordenador da rede do Grupo Casino, realizada em 23/07/2020).

Outro motivo apontado é a diferença em relação à legislação de cada país: “É muito específico a legislação de cada país, portanto, a resposta é: não” (Entrevista com o coordenador da Rede AccorHotels, realizada em 26/08/2020). Além disso, o uso de instrumentos jurídicos internacionais aparece com pouco destaque. A referência a convenções da OIT aparece para os entrevistados apenas na medida em há referência ao trabalho sindical levado a cabo pela

Secretaria de Relações Internacionais da CONTRACS, devido ao suporte indireto que ela provê às redes; em outras palavras, a iniciativa “internacionalista” da própria rede é baixa. Especificamente no caso da Rede AccorHotels, é citado, como um exemplo solitário, um acordo na França sobre o número de carrinhos, tamanho de lençóis, ergonomia, entre outros pontos, que passaram a ser referência nas reivindicações da rede no Brasil.

Por fim, há de se destacar a especificidade da Rede Sindical no McDonald’s. Esta aparece de forma pouca ativa em aspectos mais organizacionais no que diz respeito ao funcionamento e a dinâmica das redes. O coordenador apresenta pouca informação acerca de características típicas de uma rede sindical, como aquelas conceituadas pela literatura tradicional sobre o tema. Contudo, como descrito pelo seu coordenador “Há um forte trabalho no sentido da campanha” (Entrevista com o coordenador da Rede Sindical do McDonald’s, realizada em 01/10/2020). E a partir daqui, buscamos entender a principal estratégia das redes sindicais do setor de comércio e prestação de serviços, no que diz respeito ao ativismo transnacional: as campanhas globais.

5.5 A Centralidade das Campanhas Globais

Em relação às campanhas globais, é possível enxergar um papel central no que diz respeito ao setor de serviços, de modo que a “fraqueza” institucional da rede parece compensada pelo ativismo voltado a pressionar as empresas. Como avaliação geral, é possível afirmar que quanto menor a força institucional do sindicato, em ter frente a empresa transnacional, com maior frequência ele irá recorrer as campanhas, esse é o caso da rede do Santander, frente àquelas dos demais bancos. Enquanto as redes de BB e Itaú possuem AMGs assinados, a rede do banco Santander está distante desse grau de institucionalização do processo negocial, o que leva a rede a recorrer a campanhas para a busca de seus objetivos (inclusive, do já citado Acordo Marco Global).

A problemática que circunda as relações de trabalho no McDonald’s tem ligação com os abusos relacionados à existência de casos de assédio sexual e moral, racismo e LGBTQIA+fobia. Ou seja, além de salários baixos, os funcionários que tentam denunciar tais práticas sofrem retaliação. Essas ações

se originaram nos EUA com o movimento nacional “Fight for U\$15”⁸⁹ – que tinha como escopo a luta por um salário considerado digno e um ambiente de trabalho mais saudável – iniciadas em novembro de 2012. Essa campanha desenvolveu uma cultura de ação conjunta dos trabalhadores da rede de *fast food*, despertando o sentimento de solidariedade do sindicalismo global aos trabalhadores, por meio do apoio do movimento sindical ao redor do mundo.

Quase dez anos depois, em maio de 2022, a campanha “Sem Direitos Não é Legal”⁹⁰ iniciou ações no Brasil para conscientizar os trabalhadores da rede de fast-food em relação às transformações ocorridas no setor como consequência da “importação” de regras no local de trabalho advindas de outros países. As ações diretas do movimento no Brasil, o foco das ações consistiu em defender os interesses da categoria, uma vez que a rede de *fast food* sistematiza o ambiente de trabalho em todas as unidades do mundo sem levar em consideração as particularidades de cada país.

O Sindicato Internacional dos Empregados do Serviço (SEIU) deu grande apoio financeiro e organizacional, que possibilitou o desenvolvimento de ações globais da campanha “Sem Direitos Não é Legal”. A partir dessas campanhas no exterior, se instalam campanhas em âmbito local. É o que afirma o coordenador da rede do McDonald’s, ao comentar sobre a campanha “Trabalho Decente no McDonalds”, iniciada em 2015:

O Marco foi 2015, quando o pessoal de fora esteve aqui. Campanha por um trabalho digno: “trabalho decente no McDonalds” ocorreu com participação “deles” [sindicalistas americanos]. Infelizmente tem de começar lá fora para mobilizar aqui dentro. Mas, independente de ser lá ou aqui, é importante (Entrevista com o coordenador da rede do McDonald’s, realizada em 01/10/2020).

Outra importante campanha conduzida no âmbito das redes sindicais do setor de comércio foi a campanha pela Aliança Sindical Global UNI Walmart, conduzida pela UNI Global Union em articulação com representantes de trabalhadores de diversas unidades da multinacional. Em dezembro de 2012

⁸⁹ Fonte: “Fight for \$15 e a Mcdonaldização dos sindicatos nos EUA (I): lutar vale US\$15 por hora” <http://www.dmtemdebate.com.br/fight-for-15-e-a-mcdonaldizacao-dos-sindicatos-nos-eua-i-lutar-vale-us15-por-hora/>. Democracia e Mundo do Trabalho em Debate. Acessado em 10/05/2013.

⁹⁰ Fonte: “Campanha internacional promove ato em favor dos trabalhadores do McDonald’s”. <https://pi.cut.org.br/noticias/campanha-internacional-promove-ato-em-favor-dos-trabalhadores-do-mcdonald-s-0401>. Central Única dos Trabalhadores (CUT). Acessado em 10/05/2023.

ocorre a ação conjunta intitulada de “Dia de Ação Global”, como um ato de solidariedade nos diversos países. Frente ao caráter antissindical e avesso as garantias de direitos trabalhistas locais por parte do Walmart em outras regiões, a rede sindical brasileira teve forte atuação em termos de solidariedade internacional, tendo participado ativamente da campanha e conseqüentemente, da criação da Aliança⁹¹.

Na entrevista com o coordenador da rede do Grupo BIG, à época, o sindicalista aponta que os principais problemas enfrentados diziam respeito as conseqüências da mudança de comando do Walmart para o Grupo BIG, suas preocupações com possíveis demissões e mudanças nas condições de trabalho nas unidades. Logo, a Aliança, que outrora já fora uma das formas de solidarismo por parte da rede, não aparece no radar da rede no momento da entrevista: “Já houve movimento de solidariedade em apoio sobre as relações de trabalho nos EUA, a situação estava tensa. Hoje não mais.” (Entrevista com coordenador da Rede do Grupo BIG/Walmart, realizada em 24/06/2020).

As campanhas globais aqui analisadas se mostram de grande importância para os comerciários, mas, como todos os aspectos da ação sindical relacionados as redes articuladas pela CONTRACS-CUT, sofre em relação a redução na arrecadação dos sindicatos nos últimos anos. No que diz respeito às entrevistas dos coordenadores das redes no setor, nenhuma campanha global, em que as redes estivessem envolvidas, foi relatada em atividade na ocasião da entrevista e, em mais de um momento, foi relatado como um dos desafios, para realização de campanhas, o financiamento para a realização do intercâmbio com o movimento sindical de outros países. Contudo, a comunicação constante foi relatada, e esteve na base de assessorias relatadas anteriormente, como no caso das camareiras da Rede Accor.

⁹¹ Fonte: “Los Angeles (EUA): Aliança global fortalece ações contra o grupo Walmart” <https://fsindical.org.br/forca/los-angeles-euaalianca-global-fortalece-aco-es-contra-o-grupo-walmart/> Assessoria de Imprensa da Fecomercários-Força Sindical. Acessado em 10/05/2023.

Considerações Finais

Afim de concluir a exposição aqui realizada por meio dessa dissertação, apresentamos aqui temas e questões que consideramos interessantes para futuras pesquisas e que podem ser relevantes para as agendas de pesquisa acerca do trabalho global, com enfoque em específico nas estratégias de ação dos trabalhadores do setor de serviços frente ao avanço da globalização como aqui delimitada.

Essa pesquisa teve como propósito apresentar e analisar um aspecto sobre uma temática pouco explorada na sociologia do trabalho, nos estudos sobre trabalho, sindicalismo e globalização. Aqui, a prospecção em campo de dados acerca do da participação dos trabalhadores de serviços no sindicalismo global vem a construir um quadro empírico que estará disponível ao uso de pesquisas futuras sobre a categoria.

Em meio às transformações no mundo do trabalho decorrentes do processo de globalização, que se reflete na transnacionalização das empresas, na constituição de cadeias de valor e no surgimento de novas formas de contratação; o poder estrutural e simbólico desse trabalhador de serviço assume ganha importância tal que não pode ser ignorada pela sociologia do trabalho (em especial, no que diz respeito aos estudos sobre a transnacionalização da ação sindical. Esse processo deve ser observado não apenas do ponto de vista de grandes formulações teóricas, de caráter ontológico. Afinal, a globalização é o que é por que afeta, condiciona, pressiona, influencia e é influenciada por indivíduos e por grupos sociais. E as mudanças na composição da classe trabalhadoras, o surgimento desse “novo proletariado de serviços” (ANTUNES, 2018) é um fenômeno no qual as agendas de pesquisa sobre o sindicalismo global devem estar envolvidas. Processos como de *uberização*, expansão de da flexibilidade das contratações e a terceirização, representam um desafio às tradicionais estruturas do sindicalismo global. Nesse sentido, há a necessidade de repensar a representação sindical, de modo que parece haver, por vezes, uma desconexão entre a retórica e a prática: A orientação do sindicalismo global em geral, que busca um “movimento trabalhista sem fronteiras” parece não se concretizar, em sua totalidade, na prática, ao passo que esse transnacionalismo

dos trabalhadores não carrega, em suas estruturas, formas de representar a universalidade dos trabalhadores.

Essas transformações, que atravessam de aspectos econômicos à culturais, afetam duramente frações da classe trabalhadora mais desprotegidos em relação à venda de sua força de trabalho. E são nesses grupos que formas de solidariedade internacional emergem, em um cenário onde o trabalhador informal ambulante não dispõe do poder estrutural de um sindicato. É no poder simbólico e na tentativa de “unir para construir” algo novo, que movimentos como da *StreetNet* se emparam. Uma união interna, mas que não é fechada às articulações com o mundo sindical. Ao contrário, a atuação da organização vai no sentido de tentar transformar o movimento sindical “de fora para dentro”, para que constitua uma estrutura “de baixo para cima”. Assim, faz-se necessário se debruçar nessas formas emergentes de solidariedade entre grupos a margem do mundo do trabalho, ao passo que uma parcela dos estudos sobre o trabalho e o sindicalismo apontam para uma redução contínua das taxas de sindicalização, do poder estrutural da classe trabalhadora e até mesmo da centralidade do trabalho em termos de mudança social (OFFE, 1989; RODRIGUES, 1999; SILVER, 2003). Aliado à isso, no contexto brasileiro, a reforma trabalhista de 2017 e a consequente queda na arrecadação sindical minam cada vez mais a força do sindicalismo. Esse cenário reforça a importância que o debate acerca dos “macrosetores” passa a ter. Onde, no setor de serviços, representaria uma parcela significativa do contingente da força de trabalho no país o que, ao menos em um primeiro olhar, poderia “virar o jogo” para o movimento sindical.

Assim, faz-se necessário pensar a estratégia sindical além daquelas tradicionais, analisadas em exaustão pela literatura especializada. Experiências, como o recurso à prática do *organizing* no caso do SIEMACO-SP, surgem como paradigmas para a ação sindical contemporânea. Esse modelo, implantado após forte intercâmbio do sindicato junto a representantes estrangeiros da classe trabalhadora, é evidência de uma tendência de reorganização do sindicalismo a partir de um viés transnacionalista. Ao mesmo tempo, a assinatura de AMGs que buscam melhorar o padrão de vida de trabalhadores em outros países, como no caso dos AMGs de Banco do Brasil e Banco Itaú, são prova de que a ação internacional tem um viés de “mão-dupla”. Do global para o local, e do local para

o global, as estratégias de ação sindical aqui analisadas apontam no sentido de que: dado o enfraquecimento do movimento sindical brasileiro, as articulações com o “internacional” criam forças dialéticas que tanto constroem o movimento sindical, como são construídas por ele.

Contudo, essa relação entre o sindicalismo brasileiro e o sindicalismo global não se dá de forma homogênea, com as mesmas potencialidades em todos os casos. Como evidenciado na comparação entre as redes articuladas pela CONTRACS-CUT e aquelas coordenadas a partir da CONTRAF-CUT. A articulação dos bancários junto ao sindicalismo transnacional da UNI Global Union é possível, em grande medida, pela existência prévia de um parâmetro mais elevado (em relação aqueles dos filiados a CONTRACS) de garantia de direitos trabalhistas, através da convenção coletiva. Já do lado dos comerciários e prestadores de serviços, as lutas aparecem em um estágio no qual “é necessário conquistar o país, para então conquistar o mundo”. As características anteriores do sindicalismo brasileiro são, nesse sentido, uma variável que não é trivial à construção de uma prática sindical internacionalizada.

É de relevância destacar também o papel central que as campanhas globais ocupam atualmente no movimento sindical em empresas transnacionais. Tais campanhas não se fartam em si mesmas, apenas construindo poder simbólico, mas também geram espaços de troca de experiências e construção de alianças que orientam novas estratégias de ação. As campanhas são, nesse sentido, mote geral que possibilita unir trabalhadores com distintas culturas sindicais e realidades materiais em uma pauta em comum.

Nesse cenário a princípio descentralizado, o sindicato global ganha relevância, ao passo que cria as condições para a concretização das diretrizes determinadas pela campanha. Não apenas do ponto de vista material, com o uso de fundos destinados à causa, como no sentido da coordenação (atuando como representante de todos os trabalhadores do setor); federações sindicais globais como a UNI Global Union são essenciais para que as campanhas globais alcancem resultados. E, nos casos estudados, tanto das redes sindicais dos bancários como daquelas articuladas pela CONTRACS, a participação da UNI na realização de campanhas é essencial. É, nessa estratégia, que a UNI Global Union se faz imprescindível, frente as possibilidades de articulação com outras formas de ativismo transnacional. Assim, as campanhas somam não apenas

pautas características do movimento sindical, mais relacionadas às condições de trabalho, mas também demandas advindas dos movimentos sociais. Assim, o sindicalismo global atua como ponte que une essas duas formas de ativismo, o que, indo na contramão das teses catastrofistas, da centralidade ao trabalho, mas não apenas a ele.

Vale ressaltar também que essa pesquisa buscou apresentar um quadro geral, mas não se propôs a se aprofundar em temas que podem ser melhor tratados em pesquisas futuras. Nesse sentido, faz-se necessário um estudo mais aprofundado das redes no setor de comércio e prestação de serviços da CUT. As nuances de cada subsetor do setor de serviços criam desafios e incentivos que afetam decisivamente a posição do sindicato frente a empresa transnacional, o que dificultou, aqui, a comparação entre as redes da CONTRACS. Diferentemente da CONTRAF, a CONTRACS representa diversas categorias profissionais, o que dificulta entender mais a fundo, tanto para o sindicalista entrevistado, como para o pesquisador, os padrões existentes na atuação dessas redes. Ademais, questões de âmbito mais local podem ser exploradas, tendo em conta essa dinâmica “do local para o global”, para assim construir um quadro mais apurado de cada rede sindical. Além disso, outros subsetores de serviços, que não foram estudados aqui, ocupam posições estratégicas nas cadeias globais de produção, tal como o setor de transportes, coordenado pelo sindicato global ITF.

Anexo I - Questionário Base para Coordenadores de Redes Sindicais

Autor: Thiago Ferreira Vieira, sob orientação do Prof. Drº Leonardo Gomes Mello e Silva

Nome do Entrevistado:

Data:

Pergunta de abertura:

Fale sobre sua trajetória e como você se tornou coordenador da rede:

- 1) Como começou a rede na empresa? Quando ela foi criada?
- 2) Como funciona a prática da rede?
 - a) Há encontros ou reuniões periódicas?
 - b) Se sim, com que periodicidade?
 - c) Quem convoca os encontros?
 - d) Como é escolhido/eleito o coordenador/coordenadores
- 3) Quem participa da rede?
 - a) Como são escolhidos os participantes das redes?
 - b) Participam mulheres e jovens?
 - c) Participam dessa rede trabalhadores da empresa de outros países?
- 4) A sua rede envolve mais de uma central sindical? Se sim, como é a convivência?

5) [Caso seja uma rede internacional] Em relação ao contato internacional, com quem e como acontece esse diálogo?

a) Há dificuldade para manter esses contatos e o diálogo internacional?

6) Como a sua rede obtém recursos para reuniões, encontros e outras atividades que necessitam de financiamento? (internacional e/ou nacional)

7) Como os membros da rede se comunicam/coordenam entre si?

Quais situações ou quais temas/assuntos mobilizam/acionam o contato entre os membros da rede? Dê exemplos.

8) Quais os temas que a rede trabalha?

9) Em que momentos a rede foi útil? (Exemplos)

9.1) Em que momentos a rede encontrou dificuldades para exercer o seu papel?

10) A sua rede conquistou benefícios diretos para os trabalhadores? Quais? (Pedir exemplos claros: Liberdade Sindical Salário PLR Plano de Cargos e Salários Banco de Horas Outros)

11) Você vê problemas ou dificuldades na implantação e consolidação da rede? Quais os principais desafios para o trabalho em rede? Onde vocês enfrentam problemas?

11.1) Como se dá a relação da rede com os sindicatos locais? Podem surgir conflitos?

12) Os representantes da rede se relacionam com a CIPA, Comissão de Fábrica e outros tipos Organização no Local de Trabalho? É uma estratégia?

13) Como a rede se relaciona com os trabalhadores de base? Eles estão reconhecendo/apoiando a rede?

- 14) A rede consegue se relacionar com os trabalhadores terceirizados que trabalham na empresa?
- 14) 1 Em caso negativo, como a rede trata dessa questão?
- 15) A Rede tem contato/trabalha junto com movimentos sociais, ONGs e organizações da comunidade?
- 16) Você acha que a globalização teve um impacto na sua empresa? De que forma?
- 17) A empresa está aberta ao diálogo com a rede? A empresa procura a rede para resolver conflitos?
- 17.1) A rede procura a empresa (recursos humanos, gerentes e outros) para resolver problemas internos?
- 17.2) Há reuniões da rede com a empresa? Se sim, como funcionam?
- 18) A empresa reconhece/apoia a rede? Grau de institucionalização/formalização da relação entre empresa e rede
- 19) Há alguma iniciativa conjunta entre a rede e a empresa?
- 20) Como a rede se prepara para a negociação/o diálogo com a empresa? Encomenda/realiza estudos para fundamentar a estratégia?
- 21) O diálogo social é uma alternativa para negociação com a empresa?
- 22) Sua rede possui ou discute a possibilidade de assinar um Acordo Marco Global? Como foi o processo da negociação do AMG?
- 22.1) [Caso tenha AMG]: O AMG é conhecido pelos trabalhadores e pelos sindicalistas?
- 22.2) [Em caso positivo] Quais os benefícios que o acordo trouxe?
- 23) A rede já utilizou algum instrumento internacional para fundamentar as suas reivindicações?

24) A sua rede já participou de campanhas de denúncia e manifestações contra a empresa?

Anexo II – Relação de Entrevistados

Tabela com os Formuladores de Política Sindical Entrevistados

Função	Perfil	Data da Entrevista
Presidente da UNI Finanças	Brasileiro; bancário até a data da entrevista.	17/05/2019
Secretário Geral da UNI Américas	Brasileiro; bancário até a data da entrevista.	31/05/2019
Secretário de Relações Internacionais da CONTRAF-CUT	Brasileiro; bancário até a data da entrevista	12/06/2019
Secretário de Relações Internacionais da CONTRACS-CUT	Brasileiro; comerciante até a data da entrevista.	05/07/2019
Diretora de Programas (<i>Country Program Director</i>) do Solidarity Center – AFL-CIO no Brasil	Estadunidense; sindicalista do setor de serviços	01/11/2018
Presidente do SIEMACO-SP	Brasileiro; funcionário de limpeza quando entrou no sindicato em 1975. Formou-se em direito e atuou (até o momento da entrevista) como presidente do sindicato.	19/06/2019

Tabela com os coordenadores das redes sindicais do setor bancário-financeiro entrevistados:

Função	Perfil	Data da Entrevista
Coordenador da Rede Sindical do Banco do Brasil	Brasileiro; bancário até a data da entrevista	30/07/2020
Coordenador da Rede Sindical do Itaú	Brasileiro; bancário até a data da entrevista	26/10/2019
Coordenador da Rede Sindical do Santander	Brasileiro; bancário até a data da entrevista	23/07/2020

Tabela com os coordenadores das Redes Sindicais de Comerciantes e prestadores de serviços:

Função	Perfil	Data da Entrevista
Coordenador da Rede Sindical do Walmart/Grupo BIG	Brasileiro; funcionário contratado pela empresa até a data da entrevista	24/06/2020
Coordenador da Rede Sindical da Rede AccorHotels	Brasileiro; funcionário contratado pela empresa até a data da entrevista	26/08/2020
Coordenador da Rede Sindical do Grupo Casino	Brasileiro; funcionário contratado pela empresa até a data da entrevista	23/07/2020
Coordenador da Rede Sindical do McDonald's	Brasileiro; funcionário contratado pela empresa até a data da entrevista	01/10/2020

Anexo III - Estratégia Breaking the Through

Estratégia da UNI GLOBAL UNION aprovada no 3º Congresso Mundial da UNI GLOBAL UNION em Nagasaki, Japão em 2010 e reafirmado no 4º Congresso de Cape Town em 2014 e 5º Congresso de Liverpool em 2018. Apresentada em 25 pontos:

1. Apoiar e dar prioridade à organização nos nossos setores e nas nossas regiões
2. Todos os trabalhadores, em todas as formas de emprego devem, ter os mesmos direitos sociais e fundamentais incluída a liberdade sindical.
3. As campanhas apoiadas pela UNI se concentrarão em empresas multinacionais que são prioridades setoriais ou estrategicamente importantes para a criação de poder setorial.
4. Quanto maior o sindicato, melhor!
5. A UNI e suas filiadas utilizarão as tecnologias digitais como uma ferramenta estratégica nas campanhas de organização.
6. Todos incluídos! Os grupos interprofissionais da UNI (Mulheres, jovens, profissionais e quadros políticos) se incluirão nas campanhas da UNI.
7. O Fundo de Organização e os recursos das Organizações de Apoio Solidário (SSO pelas suas siglas em inglês) continuarão dirigidas às atividades de organização.
8. As atividades de organização e os resultados serão informados ao Conselho Diretivo da UNI, ao Comitê Executivo Mundial e os Executivos Regionais.
9. A UNI colaborará com outras Federações Sindicais Internacionais e assumirá um papel fundamental no Conselho de Global Unions, para compartilhar a experiência em matéria de organização e apoiará o desenvolvimento da organização transnacional em todo o movimento sindical mundial.
10. A UNI e suas filiadas identificarão as empresas multinacionais nas quais, mediante esforços de sindicalização conjuntos, se estabelecerá um poder sindical decisivo.

11. A UNI continuará assinando acordos executáveis com empresas multinacionais que garantam o direito de organizar-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente de sua situação de contratação

12. Os Setores da UNI colaborarão estreitamente com os Chefes Setoriais e outras regiões para criar e manter alianças de empresa (ou mais amplas) com o fim de permitir às filiadas elaborar estratégias sobre questões comuns.

13. As novas normas sobre a "devida diligência" exigem que as empresas mundiais "saibam e demonstrem" que garantiram o respeito dos direitos humanos nas suas operações e cadeias de fornecimento.

14. A UNI apoia ativamente as campanhas para resistir às reformas antitrabalhistas e outros ataques dos empregadores e os governos aos direitos básicos dos trabalhadores, como o direito de negociação, o direito de greve e o direito dos sindicatos a autofinanciar-se.

15. Pensar grande! A UNI apoiará campanhas amplas por melhores condições para obter a negociação a nível setorial ou outros mecanismos que garantam uma função sindical sustentável.

16. Continuem os empregos! A UNI incentivará os sindicatos a organizar os trabalhadores "atípicos" e estenderá a todos os benefícios derivados da negociação coletiva.

17. A UNI defenderá a tese do que é bom para os trabalhadores e os sindicatos é bom para a sociedade e que a negociação coletiva deve ser parte do novo mundo do trabalho.

18. A UNI continuará desempenhando um papel visível e de liderança para fortalecer os instrumentos mundiais, tais como as Diretrizes da OCDE para as multinacionais, a Declaração Tripartite da OIT sobre as Multinacionais e todos os outros mecanismos da OIT e os Princípios Fundamentais das Nações Unidas para as Empresas e os Direitos Humanos e o Pacto Global*, e utilizar estes instrumentos quando as empresas se neguem a respeitar estes direitos fundamentais para os trabalhadores.

19. A UNI colocará no centro de atenção global às empresas que se oporem ao direito dos trabalhadores a organizar-se e a negociar quando fracassarem outros esforços e mobilizará as nossas filiadas, junto com o público, os investidores e os meios de pressão jurídicos e políticos necessários para proteger estes direitos.

20. A UNI se envolverá ativamente com os investidores para se garantir que eles também sejam tomados como responsáveis no concernente às normas mundiais e para promover políticas de investimento que reconheçam o direito de sindicalização, de greve e de negociar coletivamente dos trabalhadores.

21. A UNI responsabilizará às empresas pelas suas ações, assim como pelas não ações em todas suas operações e cadeia de fornecimento, incluídos os subcontratantes e em todas as formas de trabalho.

22. A UNI e suas filiadas lutarão pelos direitos dos trabalhadores, a justiça e a segurança nas cadeias de fornecimento e de valor das multinacionais através de acordos privados, como o Acordo de Bangladesh, assim como de instrumentos nacionais e internacionais, como os Acordos ou Protocolos da OIT ou um Tratado das Nações Unidas.

23. A UNI insta a todos os governos a que estabeleçam sólidos planos de ação nacionais que ultrapassem à prática dos Princípios Fundamentais das Nações Unidas sobre as Empresas e os Direitos Humanos e a que apoiem iniciativas tais como o Pacto Mundial.

24. A UNI exorta a todos os governos a participar ativamente nas negociações atuais sobre um tratado vinculante da ONU sobre as empresas transnacionais e os direitos humanos e apoiarem sua adoção. Os governos também devem impor a responsabilidade tanto civil quanto, em seu caso, penal pelas violações dos direitos humanos e permitir o acesso das vítimas a um recurso legal.

25. A UNI insta a todos os governos a respeitar, ratificar e aplicar plenamente todos os acordos fundamentais da OIT.

Anexo IV – Atividades observadas durante a vigência da pesquisa:

Aqui serão brevemente mencionadas as atividades do mundo sindical nas quais foi possível a realização de uma observação, que foram de grande valia para essa pesquisa.

Reunião do Grupo de Trabalho do Macrossetor de Serviços da CUT

Data: 04/06/2019

Local: São Paulo – SP

Descrição: Observação de reunião do GT do Macrossetor de Serviços, onde participaram dirigentes dos sindicatos: FENAJ, FITERT, CNTV-PS e CNTTL, todos representados pela CUT. Na mesa da reunião, estiveram o então presidente da CONTRAF e o presidente da CONTRACS, além de um especialista do DIEESE. Foram votados diversos pontos com relação às seguintes questões:

1. Quem devemos representar?
2. Como devemos nos organizar?
3. Como deve ser o financiamento do sindicato?

13º Concut (Congresso dos Trabalhadores da CUT)

Data: 08/10/2019

Local: Praia Grande – SP

Descrição: Observação do segundo dia do 13º Concut, onde ocorreram atividades de discussão de temas relevantes à todos os trabalhadores representados pela CUT, não apenas aqueles do setor de serviços. Ademais, houve uma forte carga política nas discussões que, em grande medida, giravam em torno da mobilização dos trabalhadores contra possíveis retrocessos em direitos trabalhistas e sociais em geral, em razão das características do Executivo (com um presidente assumidamente conservador em pautas sociais e defensor de uma agenda econômica alinhada às ideias do neoliberalismo) e do Legislativo brasileiros. A participação de figuras emblemáticas do Partido dos

Trabalhadores, reforçou a orientação do congresso à crítica do governo federal à época.

II Assembleia Geral da UNICAB (União Nacional dos Trabalhadores e Trabalhadoras Camelôs, Feirantes e Ambulantes do Brasil)

Data: 10/07/2019

Local: Taboão da Serra – SP

Descrição: Observação de assembleia no qual participaram os representantes a divisão estadual da UNICAB de todos os estados do país. Na coordenação da mesa ficaram, primeiramente, o Coordenador Nacional Executivo da UNICAB, um representante do MTST, um deputado estadual pelo estado de Pernambuco que atua como ambulante e o secretário de relações internacionais da CUT. Nesse momento, foi discutido o tema “Desafios do Mundo do Trabalho: reconhecer o trabalho na economia informal, organizar e potencializar o movimento sindical de cima para baixo”. Em um segundo momento, em uma mesa com a representante da *StreetNet* foi discutido o tema “Dispositivos da OIT, recursos para luta”. Por fim, foram votadas diretrizes estratégicas da organização com base no debate.

Bibliografia

ANNER, Mark. **Solidarity Transformed: Labor Responses to Globalization and Crisis in Latin America**. Ithaca: Cornell University Press, 2011.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: Degradação Real do Trabalho Virtual**. 1ª ed, São Paulo: Boitempo. 2015

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo. 2018

ARRUDA, L.; FICHTER, M.; HELFEN, M.; SYDOW, J. **Acordo Marco Internacional – uma ferramenta para garantir os direitos fundamentais no trabalho em um mundo globalizado? Aportes do Brasil**. Análises e Propostas 44. Friedrich Ebert Stiftung. 2012

BAIN, Peter; GENNARD, John. **A History of the Society of Graphical and Allied Trades**. Routledge. pp. 269–270. 2005

BRAGA, Ruy. **On Standing's A Precariat Charter: Confronting the Precarisation of Labour in Brazil and Portugal**. Dossiê Politics of Precarity - Critical Engagements with Guy Standing (Guest edited by Marcel Paret). Global Labour Journal, vol. 7, n. 2, 2016. p. 148 Disponível em: <https://mulpress.mcmaster.ca/globallabour/issue/view/292>

BROOKES, Marissa; MCCALLUM, Jamie K. **The New Global Labour Studies: A Critical Review**. Global Labour Journal, 8:3, p. 201-218, 2017.

BURAWOY, Michael. **From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labor Studies**. Global Labour Journal, 1:2, p. 301-313, 2010.

CASTELS, Manuel. **A era da Informação: economia, sociedade e cultura. A Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, Volume I, 1999.

DIEESE. **Profissão Bancário: perfil da categoria**. São Paulo. 1980

DOCHERTY, James C.; VELDEN, Sjaak van der. **Historical Dictionary of Organized Labor**. Scarecrow Press. p. 180. 2012

DUARTE, Rosália. **Entrevistas em pesquisas qualitativas**. Educar, n. 24 Curitiba: Editora UFPR, p. 213-225, 2004.

DURAND, Jean Pierre. **A refundação do trabalho no fluxo tensionado**. Tempo Social, 15:1, 2003.

EVANS, Peter. **Movimentos nacionais de trabalhadores e conexões transnacionais**. Caderno CRH, v. 28, n. 75, 2015.

EVANS, Peter. **Is it Labor's Turn to Globalize? Twenty-first Century Opportunities and Strategic Responses**. Global Labour Journal. 1:3, p. 352-379, 2010.

WRIGHT, Olin Erik. **Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise**. American Journal of Sociology, 105:4, p. 957-1002, 2000.

FAIRBROTHER, Peter; HAMMER, Nikolaus. **Global Unions: Past Efforts and Future Prospects**. Industrial Relations, 60:3, p. 405-431, 2005.

FIESP. **Por que Industrializar o Brasil?** São Paulo: Decomtec/FIESP, 2013

FORD, Michelle; GILLAN, Michael. **The Global Union Federations in International Industrial Relations: A Critical Review**. Journal of Industrial Relations, 57:3, p. 456-475, 2015.

FRAMIL FILHO. **O internacionalismo operário entre o local e o global: as redes sindicais de trabalhadores químicos e metalúrgicos no Brasil**. Dissertação de Mestrado. Orientador: Prof. Dr. Leonardo Gomes Mello e Silva.

Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2016.

FRAMIL F°, R.; MELLO E SILVA, L. **From Global Unions to the Shop Floor: Trade Union Networks in Transnational Corporations in Brazil.** Global Labour Journal 10(3): 192-208. 2019

GEREFFI, G.; HUMPHREY, J.; STURGEON, T. **The Governance of Global Value Chains.** Review of International Political Economy 12(1): 78-104. 2005

GEREFFI, G.; KORZENIEWICZ, M. **Commodity Chains and Global Capitalism.** Westport, Connecticut; London: Praeger, 1994.

GOHN, Maria da Glória. **Teoria dos Movimentos Sociais: Paradigmas Clássicos e Contemporâneos.** São Paulo: Loyola, 1997.

GOLDEN, D. **Orwell in Brussels and the future of social dialogue.** Social Europe: politics, economy and employment and labour. November 27, 4p. 2019

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: Uma Pesquisa sobre as origens da Mudança Cultural.** Edições Loyola; 25ª Edição, 1992

HYMAN, Richard. **The international labour movement on the threshold of two centuries: agitation, organisation, bureaucracy, diplomacy.** In: The International Labour Movement on the Thresholds of Two Centuries, ArbetarrörelsensArkivochBibliotek, Stockholm, 2002.

ILLERIS, Sven. **The Service Economy: A Geographical Approach.** Chichester: Willey, 1996

JAKOBSEN, Kjeld. **Estratégia sindical frente às empresas transnacionais.** Nueva Sociedad, 211, 2007.

JESUS, Selma Cristina de. **Sindicalismo, cooperativismo e o dilema da representação política dos trabalhadores no Brasil contemporâneo.** Periódicos UFPB: Revista de Ciências Sociais, nº 43, Julho/Dezembro de 2015, p. 297-318

JINKINGS, Nelson. **O mister de fazer dinheiro: automatização e subjetividade no trabalho bancário.** São Paulo: Boitempo, 1996

KON, Anita. **Nova economia política dos serviços.** 1ª ed. São Paulo: Perspectiva: CNPq 2015

LAMBERT, R. & WEBSTER, E. **Southern Unionism and the New Labour Internationalism.** Antipode, 33(3): 337–362. 2001

LEMOS, Patrícia Rocha. **Custo baixo todo dia: redes globais de produção e regime de trabalho no Walmart Brasil.** Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Unicamp. Campinas. 2019.

LICHEINSTEIN, Nelson. **The Retail Revolution: How Wal-Mart Created a Brave New World of Business.** Picador; 1ª ed. 2010

LICHEINSTEIN, Nelson. **Wal-Mart: The Face of Twenty-First-Century Capitalism.** The New Press 1ª ed. 2006

LIPIETZ, A. **Miragens e Milagres.** São Paulo: Nobel. 1987

MARX, Karl. **Manifesto comunista.** Org. de Osvaldo Coggiola. 4ª reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2005.

MCCALLUM, Jamie. **Global Unions, Local Power: The New Spirit of Transnational Labor Organizing.** Ithaca, NY: Cornell University Press/ILR Press, 2013.

MELLO E SILVA, Leonardo. **A Generalização difícil. A vida breve da câmara setorial do complexo químico seguida do estudo de seus impactos em duas empresas do ramo.** São Paulo: Annablume, 1999.

MELLO E SILVA, Leonardo Gomes; FRAMIL FILHO, Ricardo; FRESTON, Raphael. **Redes sindicais em empresas transnacionais: enfrentando a globalização do ponto de vista dos trabalhadores.** In: Análise, Friedrich Ebert Stiftung, 2015.

MOODY, Kim. **Workers in a Lean World: Unions in the International Economy.** London: Verso, 1997.

OFFE, Claus. **Trabalho: A Categoria Chave da Sociologia?.** Revista Brasileira de Ciências Sociais. 4, 1989.

POLANYI, Karl. **The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time.** Boston: Beacon Press. 1957.

RAMALHO, José Ricardo; DOS SANTOS, Rodrigo Salles Pereira. **Trabalho e ação sindical em Redes Globais de Produção.** Tempo Social, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 9-29, 2018.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do Sindicalismo.** São Paulo: Edusp, 1999.

_____. **O declínio das taxas de sindicalização: a década de 80.** Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v. 13, n. 36, p. 1-31, 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v13n36/36leoncio.pdf>. Acesso em: 10/05/2023.

ROMANELLI, G. **O provisório definitivo: trabalho e aspirações de bancários em São Paulo.** Dissertação (Mestrado em antropologia). FFLCH/USP, São Paulo. 1978

ROMBALDI, Maurício; TOMIZAKI, Kimi. **Ultrapassando fronteiras: trajetórias de ascensão de militantes brasileiros no sindicalismo transnacional.** Sociologias, 19(45), p. 24-50, 2017.

SANCHES, Ana Tercia. **Trabalho Bancário: Inovações tecnológicas, intensificação de controles e gestão por resultados.** 1ª ed. São Paulo: Annablume. 2017

SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SCHERER-WARREN, Ilse. **Redes de movimentos sociais.** 5 ed. São Paulo: Loyola, 2011.

SEGNINI, I. **A liturgia do poder: trabalho e disciplina.** São Paulo: Educ, 1988

SEIDMAN, G. **Social Movement Unionism: From Description to Exhortation.** South African Review of Sociology, 42(3), p. 94–102. 2011

SEIDMAN, G. W. **Manufacturing Militance. Workers's Movements in Brazil and South Africa 1970-1985.** Oakland, CA: University of California Press. 1994

SILVER, Beverly J. **Forces of Labour: Workers' Movements and Globalization since 1870.** New York: Cambridge University Press, 2003.

SINGER, Paul. I. **Dominação e desigualdade: estrutura de classes e repartição de renda no Brasil.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa.** Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

TARROW, Sidney. **The New Transnational Activism.** New York: Cambridge University Press, 2005.

TILLY, Charles. **Contentious Performances**. Cambridge: Cambridge University Press, 2008.

_____. **Globalization Threatens Labor's Rights**. *International Labor and Working Class History*. 47, p.1-23, 1995.

TÉBOUL, James. **A Era dos Serviços: Uma Nova Abordagem de Gerenciamento**. Rio de Janeiro: Quality Mark, 2002

TONELLO, Iuri; MELLO E SILVA, Leonardo Gomes; FRAMIL FILHO, Ricardo. **Os trabalhadores em meio à Covid-19 no Brasil: flexibilidade, precariedade, e a mobilização internacional**. *Sociologias: Porto Alegre*, ano 24, n. 60, 2022, p. 140-168.

VAN DER LINDEN, M. **Global Labour: A Not-so-grand Finale and Perhaps a new Beginning**. *Global Labour Journal*, 7(2), p. 201–210. 2016

VIEIRA, Thiago Ferreira; JUNCAL, Gabriel Souza Martins; MELLO E SILVA, Leonardo Gomes. **Globalização contra-hegemônica e novos repertórios de ação sindical no Brasil: redes no ramo bancário**. *PRACS: Revista Eletrônica de Humanidades do Curso de Ciências Sociais da UNIFAP*. Macapá, v. 13, n. 3, p. 169-190, jul./dez. 2020

WAHL, A. **Trade Unions Need New Strategies**. *Socialist Project: The Bulletin*, September 17, 3p. 2020

WATERMAN, Peter. **Trade Union Internationalism in the Age of Seattle**. *Antipode: A Radical Journal of Geography*, 33:1, p. 312-336, 2001.

WATERMAN, Peter. **Estudos sobre o Trabalho Global: A necessidade de uma perspectiva emancipatória**. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. 97, p. 3-22, 2012.

WEBSTER, E.; O'BRIEN, R. **Ten Years of Global Labour Journal: Reflecting on the rise of the New Global Labour Studies.** Global Labour Journal 11(1), p. 4-17. 2020

WEBSTER, Edward; LAMBERT, Robert; BEZUIDENHOUT, Andries. **Grounding Globalization: Labour in the Age of Insecurity.** Oxford: Blackwell, 2008.