

TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

CONTAR COM A FORMAÇÃO E AS PENSÕES

Como um sindicato uruguaio negocia a automação no setor financeiro

Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Aníbal Peluffo e Natalia Otero

Com a colaboração de Agustín Correa e Federico Lacaño y Federico Lacaño
Setembro 2020



A Associação de Bancários do Uruguai (AEBU) percebeu cedo os riscos que o processo de automação implicava para seus filiados e decidiu pôr em prática uma estratégia para defender o emprego e não os postos de trabalho específicos.



Nos espaços de negociação bipartite e tripartite, o sindicato apostou com firmeza na formação dos trabalhadores e nas mudanças da gestão por meio da negociação. Para garantir a base financeira do instituto de seguridade social em face da redução dos postos de trabalho, negociou o pagamento de uma contribuição associada à incorporação de tecnologia ao estilo de um «imposto aos robôs».



TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

CONTAR COM A FORMAÇÃO E AS PENSÕES

Como um sindicato uruguaio negocia
a automação no setor financeiro

O projeto **«Sindicatos na transformação 4.0»** examina as ações estratégicas dos sindicatos para mobilizar recursos de poder em um «novo mundo de trabalho», onde o capital utiliza a tecnologia digital para reorganizar os processos produtivos e o trabalho. O Programa Sindical Global da FES visa compreender o impacto no equilíbrio de poder entre o capital e o trabalho e como os trabalhadores estão respondendo às ameaças de mais exploração e precarização do trabalho. Adotando uma abordagem de diálogo e orientada à ação, o projeto pretende basicamente contribuir para as reflexões estratégicas, a experimentação e a transformação resoluta dos sindicatos.

Índice

1	INTRODUÇÃO	2
2	OS RECURSOS DE PODER DA ASSOCIAÇÃO DE BANCÁRIOS DO URUGUAI (AEBU)	3
3	OS RECURSOS DE PODER DA AEBU A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO	7
4	A AUTOMAÇÃO DAS TAREFAS NO SETOR FINANCEIRO URUGUAIO	10
5	A ESTRATÉGIA DA AEBU EM FACE DA AUTOMAÇÃO DAS TAREFAS	14
5.1	Uma negociação coletiva que incorpora o impacto das mudanças tecnológicas	15
5.2	A proteção das aposentadorias diante da mudança tecnológica: a tecnologia fixa o valor da seguridade social.	16
6	CONCLUSÕES	20
	Referências	22

1

INTRODUÇÃO

A revolução tecnológica e industrial da digitalização está questionando dimensões centrais da organização do trabalho, da economia e da sociedade. As lições deixadas pelas revoluções tecnológicas anteriores indicam impactos estruturais importantes, que não serão neutros para os diferentes atores que integram a sociedade. Não há um determinismo tecnológico e as estratégias dos diversos atores sociais, as instituições e os valores éticos e sociais predominantes serão essenciais para assimilar as mudanças e, ao mesmo tempo, focar (ou não) as soluções no valor da justiça social.

As profundas mudanças tecnológicas em curso estão gerando a destruição e transformação dos postos de trabalho existentes e a criação de novos empregos. Grande parte do debate público, da geração acadêmica e das políticas públicas está voltada para essas questões. Não foi em vão que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) focalizou o aniversário de seu centenário em 2019 no tema do futuro do trabalho, destacando cinco tópicos: trabalho e sociedade, trabalho digno para todos, organização do trabalho, e produção e governança do trabalho.¹

Este documento analisa a automação do setor financeiro uruguaio e o papel desempenhado pelos sindicatos nas negociações sobre as condições das mudanças. O setor financeiro no Uruguai se caracteriza por um uso intensivo da mão de obra e pela utilização, também muito intensa e crescente, da tecnologia para a prestação de serviços. Este setor está muito exposto às mudanças que estão ocorrendo. A Associação de Bancários do Uruguai (AEBU), que é o sindicato único de todas as empresas que compreendem o sistema financeiro no país, percebeu cedo os riscos que esse processo de automação implicava para seus afiliados. Em função disso, implementou várias linhas de ação que podem ser englobadas dentro de uma estratégia não explícita como tal por parte do sindicato em face da mudança tecnológica.

Partindo dessa perspectiva, é fundamental considerar as mudanças nas relações trabalhistas e como a introdução de tecnologia transforma as circunstâncias sociais e as relações de poder dos diferentes atores do sistema. Este documento

pretende abordar esse fenômeno, colocando o foco nas estratégias que a AEBU implementou até o momento para enfrentar o fenômeno da mudança tecnológica e os desafios para o futuro. Seu objetivo é fornecer elementos para compreender mais amplamente o papel dos sindicatos na revolução tecnológica digital.

A segunda seção deste documento analisa a trajetória histórica da AEBU com base na estrutura conceitual dos recursos de poder dos sindicatos. Já a terceira seção estuda os recursos de poder da AEBU com uma abordagem de gênero. A quarta seção trata dos impactos das mudanças tecnológicas no setor e as transformações detectadas nas ocupações e tarefas, enquanto a quinta seção descreve as estratégias que o sindicato desenvolveu no passado recente como meio para enfrentar esse fenômeno tecnológico e seu impacto no emprego e nos fundos de aposentadoria. A conclusão resume os aspectos singulares da trajetória sindical da AEBU e as contribuições que oferece para uma visão mais ampla sobre a transformação sindical em face da revolução digital.

Na hora de terminar de escrever este artigo, a pandemia gerada pela Covid-19 está em pleno desenvolvimento no Uruguai e no mundo, desencadeando impactos econômicos e sociais cuja magnitude ainda não se conhece. A digitalização foi sem dúvida uma solução fundamental e muito necessária para paliar os problemas gerados pelas medidas de distanciamento social decididas pelas autoridades sanitárias. O setor financeiro foi um dos mais envolvidos nesse processo de digitalização, além do setor das telecomunicações, o da saúde (através da telemedicina) e o da educação. Ao mesmo tempo, houve uma aceleração dos planos de automação dentro das empresas, o que torna ainda mais urgente a problemática tratada por este artigo sobre a destruição e transformação do trabalho e o papel dos sindicatos nestes processos.

¹ Conferência Internacional do Trabalho 104ª reunião, 2015. Relatório I. Memória do diretor-geral. Link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf

2

OS RECURSOS DE PODER DA ASSOCIAÇÃO DE BANCÁRIOS DO URUGUAI (AEBU)

A pesquisa sobre o sindicalismo foi revitalizada mundialmente durante as últimas décadas, centralizando-se nas estratégias inovadoras de organização do trabalho e em novas formas de participação sindical. Na discussão sobre a renovação dos sindicatos, a abordagem dos «recursos de poder» surgiu como uma linha da pesquisa que desafia a ideia de declínio do sindicalismo. O foco desses estudos não foi o âmbito institucional das relações trabalhistas nem o impacto da globalização sobre o trabalho, mas sim a capacidade de escolha estratégica dos sindicatos para responder aos novos desafios e mudanças nos contextos (Schmalz et al., 2018).

«A ideia é que os sindicatos avaliem seus recursos de poder, identifiquem suas capacidades e façam uma escolha estratégica que lhes permita uma transformação para alcançar seus objetivos» (Schmalz, 2017: 21).

Nesta seção, a história da AEBU é analisada à luz da abordagem dos «recursos de poder», procurando identificar como atuaram neste caso os quatro componentes que, segundo Schmalz et al. (2018), compõem os recursos do poder: o *poder estrutural*, o *poder associativo*, o *poder institucional* e o *poder social*.²

A AEBU foi fundada em 1942 com o objetivo de agrupar e organizar os trabalhadores do setor de bancos públicos e privados. No entanto, depois de um processo que começou na década de 1990, e que será explicado mais adiante, foram incorporados filiados de outros tipos de instituições financeiras, transformando-a em uma organização sindical dos empregados do sistema financeiro em geral.

O quadro 1 mostra que neste momento (última atualização dos anos 2018 e 2019) há 23.700 trabalhadores³ no setor financeiro, que representam 2% do emprego formal total do país. O emprego é distribuído em aproximadamente 270 empresas, embora mais de 70% estejam concentrados em empresas de somente três setores: os bancos públicos (também chamados de bancos do sistema oficial), os bancos privados, e as Empresas Administradoras de Crédito (EACs). Por sua vez, a AEBU tem 11.246 filiados, que representam 47% dos trabalhadores do sistema financeiro.

Quadro 1
Emprego e sindicalização no Sistema Financeiro

Setores	Empresas	Trabalhadores	% de afiliação
Bancos públicos	5	7.798	70%
Empresas Administradoras de Crédito	70	5.795	35%
Bancos privados	9	3.448	53%
Transportadoras de valores	4	1.480	47%
Casas de câmbio e Empresas de serviços financeiros	75	1.252	5%
Cooperativas de poupança e crédito	58	970	24%
Companhias de seguros	20	830	15%
Redes de pagamentos e cobranças	2	785	13%
Administradoras dos fundos de poupança da previdência	4	439	23%
Casas bancárias, financeiras e subsidiárias	10	223	59%
Outros setores	10	697	55%
Total	267	23.717	47%

Fonte: Elaboração própria. Memória Anual da Caixa de Aposentadorias e Pensões Bancárias, dezembro de 2018, Memória Trimestral AFAP, quarto trimestre de 2018, Dados do sistema unificado BPS-MTSS, junho de 2019, Escritório Nacional de Serviço Civil (2018)

² No Uruguai existem dois antecedentes bibliográficos com o mesmo enfoque. Em Zurbriggen et al. (2003), a maior crise de representação do sindicalismo uruguaio do início do século XXI é analisada através de alguns fatores que estão incluídos no conceito de recursos de poder, como a taxa de sindicalização, a capacidade de mobilização e a imagem dos sindicatos. Padrón et al. (2017) usam a abordagem de recursos de poder para analisar o ressurgimento do sindicalismo no Uruguai durante os anos dos três governos do partido de esquerda Frente Amplio, entre 2005 e 2017 (o terceiro governo terminou em 2020).

³ Para simplificar, este documento não usa uma linguagem inclusiva, mas destaca a limitação decorrente do não uso dessa linguagem.

O *poder estrutural*⁴ da AEBU foi importante historicamente para a associação por ser o único sindicato do sistema financeiro no Uruguai. Isso significa um peso importante na sua capacidade de incidir na atividade da economia em seu conjunto, sendo uma manifestação de seu *poder de negociação nos locais de trabalho*. Sustenta-se no fato de que o sistema financeiro funciona economicamente como «o sistema circulatório», canal através do qual são feitas as transações principais da economia.

A capacidade do sindicato de influir por meio de medidas sindicais no funcionamento das principais transações da economia deu à AEBU, ao longo da história, um alto poder de negociação na hora de defender seus interesses. Entretanto, esse *poder de negociação nos locais de trabalho* foi se desgastando com a introdução das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs) nos processos produtivos nos últimos anos. A estratégia que a AEBU adotou perante este cenário será aprofundada mais adiante, na quinta seção.

Ao mesmo tempo, com o *poder de barganha no mercado*, que também faz parte do *poder estrutural*, aconteceu algo semelhante ao que houve com o *poder de produção*. Historicamente, a atividade financeira exigia determinados saberes que não estavam facilmente disponíveis no mercado de trabalho, pois nesse setor o conhecimento costumava provir principalmente da experiência dos trabalhadores. Ou seja, os conhecimentos requeridos dos trabalhadores eram mais tácitos que codificados⁵. Isto também foi acabando com a introdução das TICs, pois a automação dos processos tornou as tarefas de muitas ocupações mais simples e codificadas, e, portanto, mais fáceis de serem transmitidas e executadas, o que teve como consequência para os trabalhadores a *perda do poder de negociação no mercado*.

O *poder associativo*⁶ da AEBU sustenta-se em vários pilares. Em primeiro lugar, a taxa de filiação dos trabalhadores do sistema financeiro é alta, de cerca de 50%, como já foi citado, enquanto o grau de sindicalização geral do país situa-se em torno de 33% do emprego formal. Deve-se, contudo, assinalar que durante a maior parte da história da AEBU,

quando somente reunia os bancos, o número de filiados superava 70%. Isso quer dizer que os trabalhadores dos novos setores que começaram a se associar à AEBU desde os anos 1990 são menos propensos à sindicalização.

O grande número de filiados que a AEBU teve ao longo da história incidiu no fato de que seja um dos sindicatos com maior infraestrutura e mais recursos econômicos no Uruguai, e que tenha uma estrutura, em geral, mais ampla que a dos outros sindicatos. Nesse sentido, é importante destacar que possui 22 locais «seccionais» nos dezenove departamentos do Uruguai, todos eles com sua estrutura organizacional e pessoal.

Também, a inclusão de setores de formação, de diversas comissões e de coletivos como os aposentados, com essas iniciativas sustentadas no tempo, mostra a coesão interna como outro aspecto do *poder associativo*. Um fator importante dos recursos do poder da AEBU detalhado mais adiante (na seção 5.2) é o relacionamento com a Caixa de Aposentadorias e Pensões Bancárias (CJPB na sigla em espanhol)⁷. Esta instituição surge antes da fundação do sindicato, mas sua origem foi impulsionada em parte pelos trabalhadores do setor.

Assim, a história da CJPB está estreitamente relacionada com a da AEBU, embora continuem sendo instituições diferentes com seus próprios objetivos. Há diversos setores que primeiramente se integraram à CJPB e depois ao sindicato, ou vice-versa. Até meados da década de 1990, tanto a CJPB como a AEBU eram formadas apenas por bancos. Isto, como já foi mencionado, foi mudando progressivamente a partir de então. Porém, em 2008, após a aprovação da Lei Nº 18.369, houve uma grande reforma do sistema previdenciário financeiro que permitiu a incorporação de outros setores financeiros não bancários no campo de filiações da instituição. Esta reforma previdenciária repercutiu também sobre os setores dos filiados à AEBU.⁸

No gráfico 1, a evolução dos filiados à CJPB pode ser vista claramente. Até os anos 1990 a caixa estava integrada somente por trabalhadores dos bancos públicos e privados. A partir desse momento, se associaram trabalhadores de seguradoras privadas e cooperativas de poupança e crédito. Do ano 2009 em diante, pode-se observar o efeito da reforma da CJPB feita em 2008, pois se diversificam drasticamen-

4 O poder estrutural está baseado na posição do sindicato no sistema produtivo e, também, nas características de seus trabalhadores em relação ao mercado de trabalho. Refere-se à posição dos assalariados no sistema econômico. Trata-se de um recurso de poder primário, já que também está à disposição dos trabalhadores e empregados que não fazem parte de nenhum organismo coletivo de representação. O *poder estrutural* baseia-se em um «poder disruptivo» e, portanto, no poder de interromper ou limitar o benefício do capital. Adquire duas formas: o *poder de produção* e o *poder de mercado* (Schmalz, 2017).

5 O caráter tácito ou codificado do conhecimento e das habilidades dos processos produtivos é um conceito muito relevante para explicar os processos de mudança tecnológica e a apropriação do conhecimento. Ver, por exemplo, em Burgueño e Pittaluga (1994).

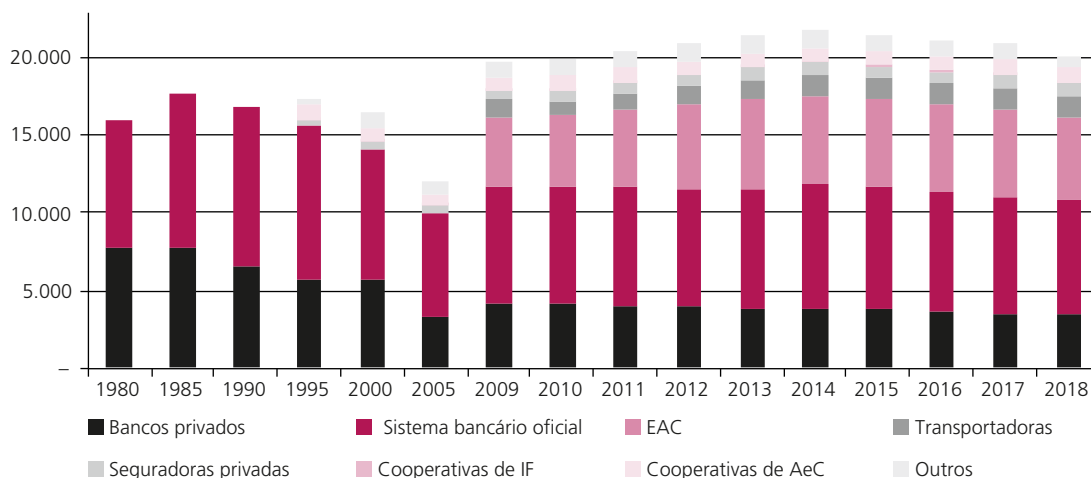
6 O poder associativo compreende o nível de filiação, a capacidade de mobilização, a estrutura organizacional, a infraestrutura e as instâncias de participação. O poder associativo reúne o poder primário dos trabalhadores e empregados e é capaz, inclusive, de compensar a falta de poder estrutural, embora não o substitua totalmente. Ao contrário deste último, o poder associativo requer um processo de organização e a criação de atores coletivos com capacidade de desenvolver estratégias (Schmalz, 2017).

7 A CJPB é uma pessoa de direito público não estatal, criada por meio de uma lei aprovada no Parlamento em 1925. É dirigida e administrada por um Conselho Honorário de integração tripartite. Seu presidente é designado pelo Poder Executivo, três conselheiros representam as empresas filiadas e três os filiados (um proveniente dos aposentados, ou seja dos trabalhadores passivos, e dois dos ativos). Deve-se considerar que o Uruguai tem uma institucionalidade diversa em matéria de seguridade social, formada basicamente por três tipos de instituições: o Banco de Previsão Social, ente autônomo criado pela Constituição da República que ampara a maior parte dos filiados, ativos e passivos, os Serviços de Aposentadorias Estatais Policial e Militar, dependentes do Ministério do Interior e do Ministério de Defesa Nacional, respectivamente, e três Caixas paraestatais, a Profissional, a Notarial e a Bancária (a já mencionada CJPB).

8 Cabe esclarecer que atualmente há alguns setores que são filiados à AEBU, mas que não pertencem à CJPB.

Gráfico 1

Evolução dos trabalhadores cotistas à Caixa de Aposentadorias e Pensões Bancárias



Fonte: Elaboração própria. Memória anual da Caixa de Aposentadorias e Pensões Bancárias

te os setores dos quais os filiados provêm, integrando-se trabalhadores das EACs, das transportadoras de valores e das Cooperativas de Intermediação Financeira (Cooperativas de IF). De qualquer maneira, a composição dos filiados ao longo dos anos continua sendo majoritariamente dos bancos públicos e privados.

No respeitante à quantidade total de cotistas, observa-se uma diminuição importante no ano 2005, consequência da grave crise financeira de 2002 que atravessou o país. Depois da reforma de 2008, constata-se um crescimento dos cotistas até 2014, com uma tendência descendente nos últimos anos.

O *poder institucional* da AEBU está estreitamente relacionado com seu vínculo com a central sindical única do Uruguai, o PIT-CNT, e seus órgãos diretores desde seu nascimento. Dado que o PIT-CNT é uma central única de trabalhadores, sua incidência política nas relações trabalhistas do país é determinante, o que permite que os sindicatos filiados tenham um apoio relativamente forte do resto do movimento operário.

Ao mesmo tempo, no âmbito internacional, a AEBU faz parte da UNI Finanças, como parte da UNI Global Union, uma central internacional que representa cerca de 20 milhões de trabalhadores do setor de serviços distribuídos em 900 sindicatos.⁹ O vínculo com a UNI desde 2006 dá ao *poder institucional* outras possibilidades de desenvolvimento. Considerando que as instituições financeiras privadas do Uruguai são principalmente empresas multinacionais, a filiação à UNI implica uma resposta ao fenômeno empresarial do ponto de vista dos trabalhadores. Nesse sentido, embora as condições de trabalho no sistema financeiro uruguaio sejam, em geral, mais benéficas que nos demais países da

região, os âmbitos da UNI implicam uma valiosa fonte de troca de experiências e de luta conjunta para a AEBU.

A participação séria, rigorosa e baseada em informações e evidências que a AEBU teve historicamente nas instâncias de negociação tripartite dos Conselhos de Salários (na seção 5.1. o desempenho de AEBU nos Conselhos de Salários é descrito como caso ilustrativo de seus recursos de poder), constituem algumas de suas maiores fortalezas na avaliação de seu *poder institucional*.¹⁰ Em sua história relativamente longa de participação nesses espaços, e também com um alto *poder de negociação* nas instâncias bipartites, destaca-se o acúmulo de benefícios obtidos pelos trabalhadores do setor. Em geral, os trabalhadores bancários (e por herança, os da área financeira de modo geral) são vistos no Uruguai como privilegiados por causa das conquistas que, com o tempo, foram se acumulando em diversos convênios coletivos com uma grande quantidade de instituições.

Ao mesmo tempo, a participação em outros eventos históricos no contexto mais amplo do movimento sindical conferiu à AEBU uma reputação institucional que é claramente uma de suas principais fontes de poder.

¹⁰ O poder institucional analisa até que ponto o sindicato aproveita e participa nas instâncias que fazem parte do âmbito institucional, bem como as possibilidades de participação política que tem. Como regra geral, o poder institucional é o resultado de lutas e processos de negociação que, por sua vez, se baseiam nos poderes estrutural e associativo. Na maioria dos casos, as novas instituições foram criadas no final de ciclos de luta do movimento operário em certos momentos histórico-políticos, ou implementadas quando o capital dependia de que o movimento operário estivesse disposto a cooperar. Um aspecto particular do poder institucional é sua permanência e estabilidade no longo prazo. Isto tem origem no fato de que as instituições estabelecem compromissos sociais básicos que vão além dos ciclos conjunturais e das mudanças políticas no curto prazo. Os sindicatos podem aproveitar os recursos do poder institucional mesmo quando seus poderes estruturais e associativos estão em declínio (Schmalz, 2017).

⁹ Reconhecimento da UNI para o trabalho da AEBU – <http://www.aebu.org.uy/noticias/12814>

No que se refere ao *poder social*¹¹, a AEBU conta com uma forte cooperação no relacionamento com diversos agentes. O papel político e social que assumiu nas diferentes crises econômicas que o Uruguai atravessou durante o século XX é reconsiderado por historiadores do movimento sindical como um exemplo de seu impacto na sociedade como um todo. Em particular, no início do século XXI, merece destaque seu papel na última crise financeira do ano 2002. Durante essa crise, o desempenho do sindicato foi fundamental para conciliar uma saída ordenada diante dos problemas graves que afetaram toda a sociedade, com o reconhecimento dos atores sociais restantes.

No contexto atual em que a incorporação da tecnologia e as mudanças na sociedade colocam à prova vários dos mecanismos que sustentam os recursos de poder do sindicato, a recuperação do *poder social* pode ser pensada por outros caminhos de fortalecimento da ação sindical. Um deles pode estar relacionado aos movimentos sociais que adquiriram mais força nos últimos anos, como o movimento feminista, desenvolvido na próxima seção.

11 O poder social é entendido como o relacionamento com outros movimentos e a imagem que o sindicato construiu ao longo dos anos. Por poder social dos sindicatos entendemos as margens de manobra que resultam da cooperação com outros grupos e organizações sociais, bem como o apoio às demandas sindicais pela sociedade em geral. A imagem dos sindicatos na opinião pública, portanto, é fundamental. Quando vistos como defensores de objetivos justos, sua influência na sociedade aumenta.

3

OS RECURSOS DE PODER DA AEBU A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO¹²

O gênero como perspectiva é uma ferramenta analítica que permite identificar as diferenças que, ao longo da história, constituíram formas concretas de atribuição diferencial de características e critérios de normalidade a homens e mulheres. A partir dela permite questionar essa naturalização e identificar situações de desigualdade com base nas diferenças atribuídas a ambos (Quesada et al., 2016).

Esta seção identifica algumas das desigualdades de gênero que operam na AEBU e como elas afetam os diferentes recursos de poder. O *poder estrutural* é analisado através da participação que as mulheres atualmente têm no mercado de trabalho financeiro, os lugares que ocupam em relação ao tipo de emprego, qualificação, condições de trabalho e de vida. Reflete a divisão sexual do trabalho, tanto em seu emprego formal como como em sua vida cotidiana. Não há informações para analisar isso em profundidade, mas alguns dados, como a participação no mercado e as diferenças na renda média, servem para ilustrar a situação das mulheres no sistema financeiro. Por outro lado, o *poder associativo*, que ilustra a participação das mulheres no sindicato e nas posições de poder, complementa a análise anterior. Já o *poder institucional* se manifesta por meio das propostas que o sindicato promoveu nas negociações coletivas, que têm uma perspectiva de gênero. Isso também está impulsionado e conectado, em uma análise do *poder social*, por meio das alianças com o movimento feminista e as organizações sociais que estão promovendo atualmente a agenda de gênero no Uruguai.

Em geral, no mercado de trabalho uruguaio, as mulheres tiveram um crescimento significativo nos últimos 20 anos. As registradas como cotistas (emprego formal) no Banco de Previsão Social (BPS)¹³ em 2018 representavam 48% do total, significando um crescimento de 66% em relação à média de cotistas em 2004. No entanto, esta alta participação está longe de se refletir no movimento sindical, mesmo depois de uma mudança significativa na atual composição de sua direção. No ano 2003, no Congresso do PIT-CNT, foi

aprovada uma resolução que expressava que era desejável que a composição dos órgãos de direção não tivesse mais de 70% de trabalhadores do mesmo sexo, nem menos de 30%. Entretanto, passaram quinze anos até que se materializasse, e só a partir de 2019 a Secretaria Executiva do PIT-CNT, formada por quinze membros, teve cinco representantes mulheres.¹⁴

No caso do sistema financeiro, a participação das mulheres no mercado de trabalho é maior em comparação com a economia em geral. Em 1999, as trabalhadoras representavam 39% do total de pessoas ocupadas; em 2009 passaram a representar 50%, e a média dos últimos três anos (2016–2018) chegou a 53%.¹⁵ Uma das principais explicações desse crescimento recai nos setores historicamente com mais presença masculina, como os bancos e as transportadoras de valores, que mostram uma tendência descendente no emprego há vários anos. Por outro lado, redutos mais femininos, como as EACs, apresentam uma tendência oposta. Entre os anos 2009 e 2017, o emprego nesses setores aumentou 21%, acumulando mais de 700 postos de trabalho, uma quantidade similar à redução dos postos nos bancos.¹⁶

Este aumento contínuo da participação das mulheres no emprego do sistema financeiro também é acompanhado por um crescimento no nível de sindicalização feminina no setor. Atualmente as mulheres representam 53% do total de trabalhadores filiados à AEBU, fenômeno que reforça o *poder estrutural* do sindicato e reflete a dimensão do *poder associativo* que este grupo possui.

No entanto, as mulheres nos espaços de poder do sindicato continuam estando sub-representadas. Nas últimas eleições de 2019, em que foram eleitas as máximas autoridades até 2021, a composição do Conselho Central eleito não sofreu alterações em relação aos períodos anteriores, mantendo apenas duas mulheres em um total de onze representantes.

¹² Esta seção foi elaborada com base nas contribuições de Godinho Delgado (2019).

¹³ Como descrito na seção anterior, o BPS é o organismo de seguridade social que concentra a maior parte dos trabalhadores do país. É por esse motivo que os dados de suas filiadas são tomados para dimensionar a participação das mulheres na totalidade da economia.

¹⁴ Para ampliar essa informação, consultar: <https://correspondenciadeprensa.com/2016/07/05/uruguay-mujeres-y-sindicalismo-y-donde-están-las-companeras/> (acessado em 24 de abril de 2020).

¹⁵ Dados extraídos da Pesquisa Contínua de Lares do Instituto Nacional de Estatística.

¹⁶ Comissão Técnica Assessora – AEBU (2018), «Evolução do emprego e dos salários no sistema financeiro 2009–2017»

O Conselho do Setor Bancário Oficial também tem apenas duas mulheres em um total de onze membros. Há, contudo, uma particularidade neste caso: pela primeira vez na história do sindicato, foi eleita uma mulher para o cargo de presidente. Por sua vez, o Conselho do Setor Financeiro Privado é o que tem maior representação feminina na sua composição, com cinco mulheres em um total de onze membros.

Por outro lado, os âmbitos mais próximos das empresas, que são as mesas representativas (sindicados em nível de empresa), tiveram um aumento da representação feminina. Isso pode ser devido, em parte, ao fato de que as listas de candidatos nas diferentes correntes em algumas empresas foram paritárias. Uma integrante do Conselho Central, e que atualmente preside a Comissão de Gênero, Equidade e Diversidade da AEBU¹⁷, explica que para que as mulheres tenham acesso efetivo ao poder, deve-se pensar em reconfigurar os sindicatos, pois na configuração atual dessas instituições não existe a corresponsabilidade sindical e familiar entre sexos, e isso tem uma repercussão desfavorável nas possibilidades de participação feminina.

Por outro lado, grande parte das mulheres filiadas ao sindicato enfrenta outra barreira de acesso ao poder, a da cultura sindical. Como mencionado, a AEBU foi tradicionalmente um sindicato bancário, um setor predominantemente masculino. Os outros setores absorvidos desde a década de 1990 tiveram mais presença feminina. Essa característica implicou, ao longo de sua história e até hoje, uma forte presença de bancários nos âmbitos de poder, e embora progressivamente tenham ido se incorporando dirigentes dos outros setores (muitos deles com alta participação feminina), a heterogeneidade de trabalhadores que compõem a AEBU ainda não se reflete totalmente.

Acrescenta-se a tudo isso que, dentro do sistema financeiro, o emprego bancário tem o melhor posicionamento estrutural, por oferecer melhores condições, nível salarial e benefícios aos seus empregados. Nesse aspecto, há uma grande diferença com os empregos do setor financeiro não bancário que resultam de menor qualidade. Quando se analisa a renda média¹⁸ discriminada por sexo (quadro 2), pode-se ver que as mulheres apresentam renda inferior (medida através da remuneração básica) à dos homens em todos os setores do sistema financeiro. A hipótese principal que explica essa lacuna de gênero está estreitamente relacionada à segregação ocupacional, tanto vertical como horizontal, que dificulta o acesso feminino aos cargos hierárquicos mais altos¹⁹, enquanto concentra um número importante de trabalhadoras em certos grupos de ocupações que recebem menor remuneração do que outros setores com maior presença masculina.

rárquicos mais altos¹⁹, enquanto concentra um número importante de trabalhadoras em certos grupos de ocupações que recebem menor remuneração do que outros setores com maior presença masculina.

Quadro 2
REMUNERAÇÕES BÁSICAS MÉDIA ANUAL
(base 100=média do sistema)

	Homem	Mulher	Total	Lacuna
Bancos públicos	116	102	109	12%
Bancos privados	197	150	174	24%
Companhias de Seguros	122	79	100	35%
Coop. de Poupança e Crédito	56	53	54	4%
Coop. de Instituições Financeiras	103	93	98	10%
EACs	63	39	51	38%
Transportadoras de valores	45	42	44	7%
Outros	151	94	122	38%
Média do sistema	118	82	100	30%

Para o total da economia uruguaia, a lacuna de gênero em 2018 situou-se em 23,2%, segundo um relatório elaborado pela consultora CPA Ferrer.²⁰ No sistema financeiro, e de acordo com os dados das remunerações básicas da CJPB, esta lacuna está perto de 30%. Cabe esclarecer que, devido às limitações de informação, essas lacunas não são estritamente comparáveis, mas dão uma primeira ideia do fenômeno. Por outro lado, há diferenças significativas dentro dos setores do sistema financeiro, as empresas cooperativas e os bancos públicos se caracterizam por apresentar lacunas inferiores. No outro extremo estão as companhias de seguros (com uma lacuna de 35%) e as EACs, com maior presença feminina, com uma lacuna de 38%.

Na última rodada de Conselhos de Salários (2018), foi elaborada uma plataforma a partir do PIT-CNT que continha propostas de cláusulas com perspectiva de gênero. As propostas de cláusulas faziam referência a reforçar as leis de violência de gênero (recentemente aprovadas) e a inter-

¹⁷ Milagro Pau, entrevista realizada para esta pesquisa.

¹⁸ Consideram-se apenas as remunerações básicas. Isto implica que os dados são parciais e não abrangem o total da renda do ano, que inclui também montantes de caráter variável e extraordinário. Em alguns subsetores onde a parte variável das remunerações é relativamente maior, pode haver uma distorção significativa nos números. Tal é o caso das EACs, setor que concentra uma alta porcentagem de mulheres que principalmente ocupam a força de venda nas empresas, com uma alta porcentagem de comissões monetárias que não estão contempladas. Por isso calcula-se que a lacuna está superdimensionada.

¹⁹ Esta hipótese baseia-se em Espino (2005): «As diferenças mais importantes na situação de homens e mulheres empregados radicam principalmente em dois aspectos: a segregação ocupacional de gênero vertical (concentração de trabalhadoras em níveis não diretores) e horizontal (aumento da presença feminina em tarefas diferentes às bancárias ou mais tradicionais com níveis diferentes de remuneração). Este fenômeno da segregação, em um setor com convênios coletivos para a definição salarial e as condições trabalhistas, e com cláusulas de equidade de gênero, é um fator que contribui para explicar a discriminação salarial existente.»

²⁰ Disponível em: <https://www.cpaferre.com/es/novedades/estudio-equal-pay-day-uruguay-reduce-la-brecha-de/> (acessado em 12 abril de 2020)

rupção voluntária da gravidez, enquanto outras tratavam sobre a corresponsabilidade, os cuidados e a harmonização do trabalho com a vida familiar. Por exemplo, dias de licença para cuidar de parentes doentes, licenças especiais por cuidar de menores ou de filhos maiores com alguma deficiência, horas para resolver questões administrativas etc. Embora poucas dessas medidas tenham aparecido de fato nos convênios vigentes, o fato de terem sido incorporadas à discussão teve um grande impacto, pois aumentaram a dimensão de gênero do *poder institucional*.

Com respeito aos vínculos do movimento sindical e das organizações sociais, em referência ao *poder social* que estes laços constituem, a Comissão de Gênero, Equidade e Diversidade da central sindical integra, junto com diversos grupos da sociedade civil organizada, a Intersocial Feminista. Esta organização reúne vinte grupos feministas e foi constituída como um agente fundamental nas reivindicações da agenda de gênero no país.

Em suma, a AEBU como organização sindical que reúne trabalhadoras e trabalhadores de todo o sistema financeiro do país ainda tem muitas questões a resolver para a integração plena da mulher nos âmbitos de poder e para a incorporação de suas reivindicações nas plataformas comuns de todo o sindicato. Várias integrantes da comissão de gênero consideram um desafio realizar uma mudança cultural dentro do movimento que permita as transformações necessárias e habilite os âmbitos de discussão.

4

A AUTOMAÇÃO DAS TAREFAS NO SETOR FINANCEIRO URUGUAIO

Existe atualmente uma percepção generalizada sobre como os novos desenvolvimentos da economia digital estão transformando o mundo do trabalho, com consequências importantes sobre a quantidade de postos de trabalho disponíveis. No entanto, este fenômeno não é novo. Muitas vezes a mudança tecnológica foi percebida como uma ameaça para o emprego. Desde a primeira revolução industrial até os dias atuais da revolução digital, houve alertas em numerosas ocasiões sobre os efeitos importantes que a incorporação massiva de maquinário e equipamento que substitui tarefas humanas no processo produtivo pode ter sobre a demanda de mão de obra e a composição em tarefas dos empregos. Entretanto, ao examinar o fenômeno a partir de uma perspectiva histórica, pode-se observar que, embora tenha havido destruição de emprego, também houve criação de emprego.²¹

Pois bem, esses processos de mudança tecnológica e destruição criativa de emprego não ocorreram sem a intervenção social. A forma e a intensidade da participação dos diferentes atores sociais, tanto das empresas, como dos movimentos sociais e do Estado, foram fundamentais para os diversos resultados obtidos em cada país e período histórico. O historiador Eric Hobsbawn, por exemplo, informa esses diferentes papéis e suas conquistas e fracassos ao longo das sucessivas revoluções tecnológicas e industriais.²²

Dois estudos recentes sobre o Uruguai (OPP, 2017; Apella e Zunino, 2017) explicam o fenômeno do impacto da mudança tecnológica no emprego na era digital. Ambos descobrem que a automação no Uruguai já está instalada há anos na economia, e que esta incorporação tecnológica no setor produtivo se complementou com uma força de trabalho que desenvolve de forma mais intensiva tarefas cognitivas.²³

O setor financeiro é um dos setores produtivos uruguaios mais afetado pela mudança tecnológica acima mencionada. Os serviços financeiros têm, entre suas características, dois aspectos fundamentais: por um lado, um uso intensivo da mão de obra, sendo os recursos humanos um aspecto fundamental da equação das empresas do setor e, por outro, uma utilização também muito intensa e crescente das TICs para a provisão dos serviços.

Recentemente, o cenário de crescimento moderado, mercados financeiros pouco atraentes (com taxas de juros historicamente baixas) e limitações regulatórias intensificadas na década posterior à crise financeira internacional de 2008, teve um impacto na rentabilidade das instituições financeiras obrigando as empresas a inovarem para manter os mesmos níveis de rendimento de suas ações. A estratégia empresarial foi a de reduzir custos nos produtos já oferecidos e explorar novos nichos de mercado.

Para isso, o departamento de P&D (Pesquisa e Desenvolvimento) das empresas concentrou-se em avançar nessas duas vias de ação que conseguiram viabilizar a diminuição de custos e a expansão da fronteira de produção pelo uso de novas ferramentas na atividade financeira.

De fato, a incorporação acelerada de tecnologia possibilitou a automação de tarefas reduzindo os tempos de trabalho exigidos, um processo que, logicamente, inclui o atendimento ao cliente, onde é mais visível o resultado da inovação tecnológica. Essas mudanças deram lugar a novos atores, como as denominadas Fintech²⁴, que conseguiram oferecer produtos financeiros através de plataformas tecnológicas. Essas empresas atraem e motivam o usuário a evitar a instituição bancária tradicional e, ao mesmo tempo, ameaçam a regulamentação do sistema financeiro.

Nesse sentido, a renovação geracional do público também desempenhou um papel fundamental nestes processos. Traz consigo clientes mais empoderados que têm exigências diferentes. Esses usuários procuram comodidade, celeridade e simplicidade na provisão de serviços; além disso, as em-

²¹ Consultar o desenvolvimento deste fenômeno em OPP (2017).

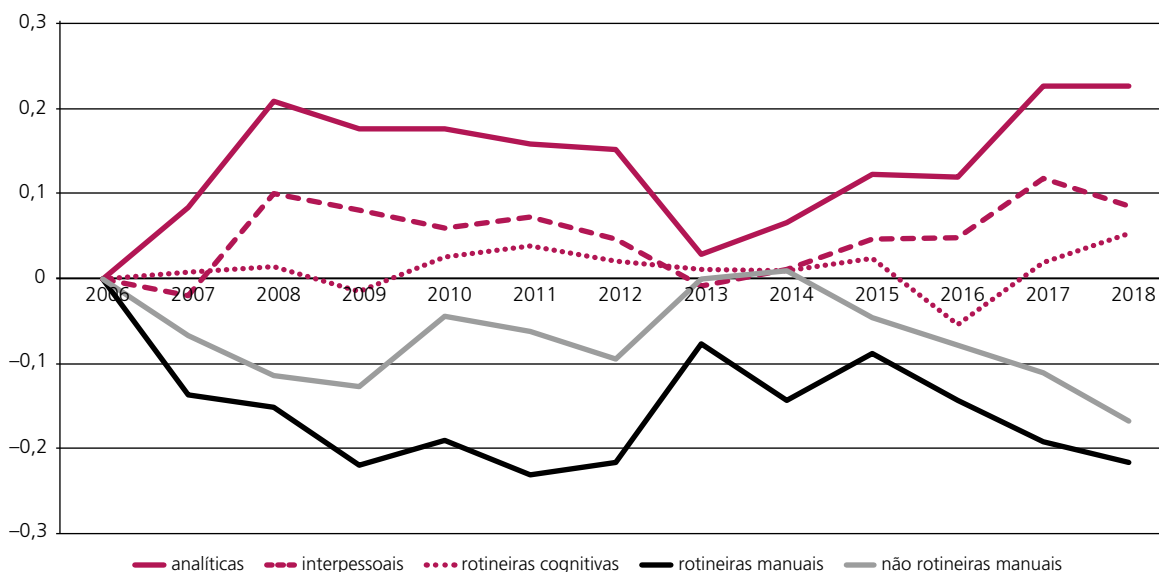
²² Hobsbawn E. J. (1964) «Economic fluctuations and some social movements since 1800», referido por Freeman e Louça (2001)

²³ A automação consiste em tornar certas ações automáticas, ou seja, que se desenvolvam por si sós e sem a participação direta de um indivíduo. A automação foi alcançada primeiro por meio da eletromecânica, e depois através da eletrônica. Hoje, com a introdução de novos avanços das TICs, a automação ganhou um novo impulso, abrangendo não apenas os movimentos, mas também os conhecimentos. De fato, a Inteligência Artificial permite que uma máquina realize funções normalmente associadas com a inteligência humana: a compreensão, o raciocínio, o diálogo, a adaptação, a aprendizagem etc.

²⁴ FinTech é uma indústria nascente em que as empresas usam a tecnologia para oferecer serviços financeiros com eficiência, agilidade, comodidade e confiança relativa. Oferecem tipos diferentes de serviços financeiros e operam em mercados variados.

Gráfico 2

Evolução dos trabalhadores cotistas à Caixa de Aposentadorias e Pensões Bancárias



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) y base de datos de la O*NET.
 Nota: Se interrumpió la serie en el año 2013 porque en ese año hubo un cambio de la clasificación de las ocupaciones en la ECH que no permite establecer la continuidad de los datos aunque sí se puede observar la tendencia a lo largo de los dos periodos.

presas não os esperam passivamente, vão atrás deles. Essas exigências dos novos clientes e a ameaça de concorrentes determinam a necessidade das instituições financeiras de adaptar a oferta de seus serviços, aplicando intensamente planos de incorporação de TICs.

A introdução da tecnologia teve, por sua vez, uma incidência-chave nas transformações das organizações e na forma de distribuição do trabalho, das capacidades e da tomada de decisões. Observa-se um processo crescente de centralização das atividades mais relevantes das empresas, passando de uma organização que antes conferia maior poder de decisão e análise às diferentes sucursais regionais, para um sistema que concentra nas casas centrais toda a tomada de decisões e as capacidades exigidas pela gestão empresarial, convertendo as sucursais em uma extensão comercial na qual não se realizam mais processos do que os estritamente necessários.

Ao mesmo tempo, a redução de custos reflete-se, por exemplo, na contração da rede física do sistema financeiro, na diminuição sistemática de pessoal, na reorganização do trabalho com prioridade para a multitarefa e a flexibilização laboral. Essas tendências foram surgindo junto com uma concentração crescente do negócio em menos empresas, com a diminuição de instituições e a formação de grupos ou conglomerados econômicos que concentram várias atividades financeiras.

Relacionado a isto, contata-se também um aumento das atividades terceirizadas ou subcontratadas de empresas não financeiras para substituir algumas tarefas que implicam níveis de qualificação relativamente baixos (vigilância, manutenção, limpeza), mas também para áreas que representam espaços estratégicos para o negócio e trabalhadores mais qualificados (informática, análise de risco, assessoramento).

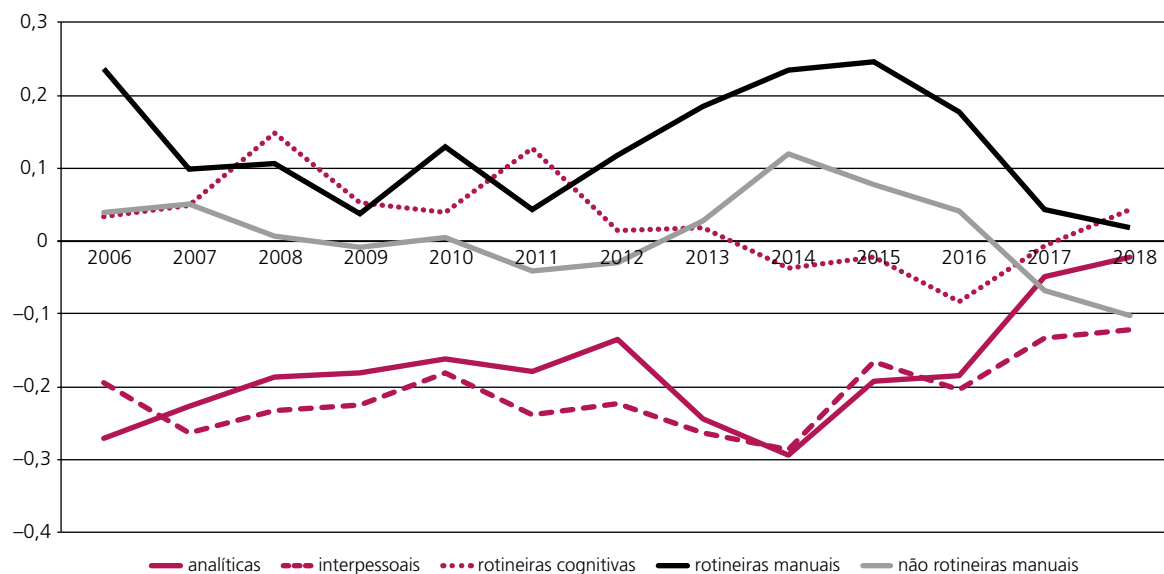
Isto causa efeitos sobre o nível de emprego e torna a possibilidade de sindicalização e organização destes trabalhadores muito mais complexa do que a dos funcionários que estão diretamente no quadro de pessoal das instituições. Por outro lado, gera um impacto direto sobre os recursos de poder da AEBU, considerando que, como mostrará a análise a seguir, cada vez se tornam mais relevantes algumas das tarefas que se tendem a terceirizar, entre elas as relacionadas ao desenvolvimento de software e serviços informáticos, que têm uma capacidade importante de incidência sobre as operações do negócio financeiro do ponto de vista sindical.

Os processos mencionados estão em curso e ainda não se vê com clareza a dimensão que terão; pode-se observar somente uma diminuição do emprego que se acentuou nos últimos anos no caso uruguaio e que, em vista do que acontece em outros países de referência, estaria relacionada não apenas a um mercado que cresce mais lentamente, mas a mudanças em termos de emprego que vêm determinadas pela incorporação das TICs.

O gráfico 2 a seguir mostra o impacto das mudanças tecnológicas assinaladas sobre o emprego do setor financeiro privado²⁵ no Uruguai entre os anos 2006 e 2018. A metodologia para quantificar esse impacto é a utilizada por Autor e Acemoglu (2011) que desenvolveram a abordagem da intensidade das tarefas (*task approach*), classificando-as dentro do processo de produção de acordo com sua natureza rotineira ou não rotineira e manual ou cognitiva. Desta forma foram obtidos cinco tipos de tarefas: as cognitivas não rotineiras, que podem ser divididas em analíticas e

²⁵ Tomou-se a decisão de trabalhar sobre este subsector em um primeiro momento para depois incorporar o subsector público.

Gráfico 3
Intensidade de las tareas de las mujeres del sector financiero privado 2006–2018



Fonte: Elaboração própria com base em dados extraídos da Pesquisa Continua de Lares (EPL na sigla em espanhol) e do banco de dados O*NET.

interpessoais, as cognitivas rotineiras, as manuais rotineiras e as manuais não rotineiras.²⁶

O gráfico 2 exhibe uma tendência de aumento na intensidade das tarefas cognitivas, tanto analíticas quanto interpessoais. Ao mesmo tempo, mostra uma queda da intensidade das tarefas manuais rotineiras e não rotineiras. O índice de intensidade das tarefas cognitivas rotineiras oscila entre valores próximos de zero, impedindo, à primeira vista, tirar conclusões definidas sobre se houve um aumento ou uma queda, embora sua tendência se assemelhe mais a outras tarefas cognitivas que às tarefas manuais.

Nota: A série foi interrompida em 2013 devido a uma mudança da classificação das ocupações na EPL nesse ano. Isso não permite estabelecer a continuidade dos dados, embora possa ser observada a tendência ao longo dos dois períodos.

Em suma, ao prestar atenção no comportamento de todo o período, observa-se uma variação positiva em relação ao

ano base dos três tipos de tarefas cognitivas, com maior ênfase nas não rotineiras e uma queda dos dois tipos de tarefas manuais. O aumento da intensidade das tarefas cognitivas e a queda da intensidade das tarefas manuais refletem o processo de automação das tarefas no setor, já que as TICs substituem as tarefas humanas manuais e são complementares às tarefas humanas cognitivas. Esta última referência tem algumas nuances já que as tarefas cognitivas rotineiras são cada vez mais substituíveis por algoritmos computacionais, enquanto as tarefas analíticas e interpessoais são mais difíceis de serem substituídas, pelo menos por enquanto.

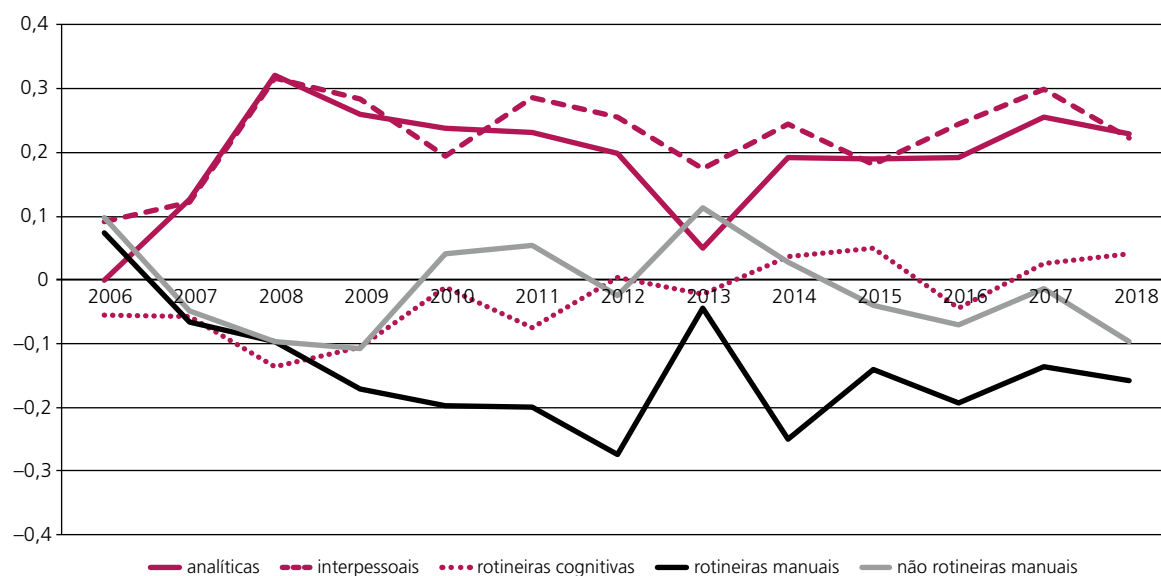
O aumento nas tarefas analíticas cognitivas é também consequência de que as instituições exigem mais pessoas capacitadas em aspectos informáticos, negociação, marketing e segurança, em detrimento de trabalhadores que podem realizar tarefas rotineiras. Isto afeta principalmente os trabalhadores menos formados e sobretudo as mulheres. Esta segregação ocupacional nas áreas que apresentam uma maior produtividade aprofunda as desigualdades de renda observadas anteriormente no setor entre homens e mulheres.²⁷

Os gráficos 3 e 4 mostram a evolução da intensidade das tarefas diferentes em função do sexo, que ilustra o fenômeno de desigualdade mencionado no parágrafo anterior. As ocupações dos homens têm uma intensidade maior nas tarefas rotineiras cognitivas, tanto analíticas como interpessoais, enquanto as das mulheres têm maior intensidade

²⁶ Tarefas analíticas: Análise de informações, pensamento criativo e interpretação de informações para outros. Tarefas interpessoais: Estabelecimento das relações, guia, direção e motivação do pessoal e capacitação e desenvolvimento de outros. Tarefas cognitivas rotineiras: Importância de repetição da mesma tarefa (por exemplo, entrada de dados, verificação das entradas no livro de contabilidade etc.), avaliar as informações para determinar sua conformidade com os padrões e usar informações relevantes, usar o juízo pessoal para determinar se os eventos ou processos cumprem com as leis, regulamentos ou normas, e a importância de ser exato ou preciso e ser estruturado. Tarefas manuais não rotineiras: Operar veículos ou aparelhos mecânicos, usar o tempo trabalhando com as mãos para dirigir, controlar ou sentir objetos, destreza manual e orientação espacial. Tarefas manuais rotineiras: Ritmo determinado pela velocidade do equipamento, destreza com os dedos e as mãos, rapidez do punho e dos dedos, tempo de reação, controlar máquinas e processos e atividades físicas que são contínuas e repetitivas (por exemplo, verificar e controlar cartões de crédito, contar notas etc.).

²⁷ Em um documento elaborado pela UNI (2017): «Digitalization from a gender perspective» (publicado em <https://uniglobalunion.org> em junho de 2017) se explica essa desigualdade e se estende sobre outros impactos possíveis que devem ser considerados quando se analisa este fenômeno com uma perspectiva de gênero.

Gráfico 4
Intensidade de las tareas de los hombres del sector financiero privado 2006–2018



Fonte: Elaboração própria com base em dados extraídos da Pesquisa Continua de Lares (EPL na sigla em espanhol) e do banco de dados O*NET.

nas tarefas manuais rotineiras. A intensidade das tarefas cognitivas rotineiras e das manuais não rotineiras é perto de zero durante boa parte do período para ambos os sexos, pelo qual não é possível afirmar nada relevante sobre sua evolução passada.

Ao combinar esses resultados com os apresentados na análise anterior sobre as tarefas que são mais facilmente substituíveis pela tecnologia, conclui-se que o cenário atual é mais desfavorável para o trabalho feminino do que para o masculino, na medida em que as tarefas cognitivas aumentaram e são realizadas principalmente por homens. Para as mulheres, as tarefas manuais são as que apresentam maior intensidade, embora se observe uma queda no final do período e também um aumento das tarefas cognitivas. Este último poderia indicar uma evolução futura favorável do trabalho feminino no setor.

Com base nos dados da OPP (2017), Espino (2019) relata que em setores como o financeiro, que pertencem às camadas de maior produtividade da economia, as mulheres estão localizadas em maior proporção nas tarefas rotineiras, em comparação com os homens. E isso encontra sua principal explicação nos processos de segregação ocupacional já mencionados. A conclusão de Espino (2019) para toda a economia é, sem dúvida, uma possível explicação das tendências empíricas encontradas neste documento para o setor financeiro privado, porém sua verificação requer uma pesquisa maior e mais afinada aplicada a este caso preciso.

5

A ESTRATÉGIA DA AEBU EM FACE DA AUTOMAÇÃO DAS TAREFAS

Várias das características indicadas na seção anterior foram motivo de preocupação da AEBU durante décadas. De fato, ao final da década de 1980, os dirigentes já reconheciam que o impacto da tecnologia no setor tinha principalmente três canais relevantes sobre os trabalhadores. O primeiro e mais direto, através da redução das horas de trabalho necessárias para realizar as tarefas à medida que a tecnologia era incorporada no setor; o segundo, vinculado à repercussão que isso poderia ter sobre as aposentadorias e a proteção social dos trabalhadores no futuro e, por último, o impacto desses processos sobre os recursos de poder do sindicato no sentido de que alguns pontos fundamentais da cadeia produtiva começaram a deixar de estar sob o controle direto dos trabalhadores, gerando uma diminuição em sua capacidade de ação sindical sobre o sistema em seu conjunto.

Esta seção tentará reconstruir as ações da AEBU que compõem uma estratégia não explícita do sindicato diante da mudança tecnológica e de seus efeitos sobre os recursos de poder. No entanto, considerando que essa estratégia não é uma sucessão de ações perfeitamente coordenadas e coerentes, foi resolvido primeiro dar uma visão geral da estratégia a partir de ações e processos realizados pelo sindicato e depois tomar dois dos marcos que representam os resultados obtidos da melhor maneira. Dessa forma, reunirá as ações da AEBU, por um lado, quanto à negociação coletiva tripartite e, por outro, a proteção da seguridade social dos trabalhadores.

O desenvolvimento dessas ações dirigidas a enfrentar um contexto cada vez mais desafiador é o resultado de uma postura histórica do sindicato, caracterizada pela pesquisa, pela elaboração de propostas e pelas diferentes ações para atingir esses objetivos, procurando manter uma visão de médio e longo prazos.

Entre os primeiros antecedentes encontrados sobre a construção de uma estratégia diante da mudança tecnológica pelo sindicato, destaca-se a criação do GRIAT (Grupo Interdisciplinar de Assessoramento Técnico) em 1991, uma assessoria técnica que, além de realizar seminários, contribuiu com publicações ('Cadernos do GRIAT') que abordavam as mudanças tecnológicas do setor, entre outros tópicos. Esse órgão é o antecedente da que hoje é conhecida como Comissão Técnica Assessora (CTA) que, desde 2006, atua como órgão assessor com funcionários contratados com

estudos universitários em economia (anteriormente essas tarefas eram realizadas por militantes com perfis técnicos). Neste caso, pode ser identificado como elemento de destaque na estratégia da AEBU o interesse de seus líderes em ter informações e análises da mais alta qualidade técnica possível.

Pode-se reconhecer ao respeito uma utilização do *poder associativo* no que se refere ao seu fator de recursos de infraestrutura, sem os quais não é possível sustentar este tipo de iniciativas e, também, de *coesão interna*, já que essas iniciativas também não teriam tido sucesso sem um apoio político e uma visão acorde dos dirigentes do sindicato.

Os cadernos do GRIAT e os 'Dossiês' da Revista da AEBU²⁸ já explicavam os efeitos que a mudança tecnológica implicava sobre os trabalhadores do setor, enquanto eram realizadas diversas jornadas e oficinas focadas na discussão sobre o futuro do trabalho.²⁹ Estas iniciativas implicaram também um fortalecimento do poder social como poder de discurso, dado que as atividades e publicações mencionadas estiveram orientadas a incidir no debate e na opinião pública.

A visão da AEBU sobre o impacto da tecnologia acarretava, por um lado, reconhecer e analisar o processo de substituição progressiva do trabalho humano a partir da aceleração dos processos pela aplicação de tecnologia. Naquela época, os computadores começaram a ser cada vez mais comuns nas mesas dos trabalhadores bancários. Por outro lado, via-se o risco que isso implicava para sustentar as finanças da CJPB, questionando a proteção social dos trabalhadores no futuro devido à substituição de mão de obra pela tecnologia. Finalmente, já então era possível perceber como o poder de ação do sindicato começava a perder força pela simples introdução da tecnologia em alguns processos. Um exemplo claro sobre o enfraquecimento do *poder de negociação nos locais de trabalho* da AEBU foi a automação a

²⁸ A revista da AEBU foi uma publicação mensal do sindicato durante a década de 1990, entre suas seções continha os 'Dossiês', que propunham elementos de análise e discussão variados com abordagens econômicas locais e internacionais.

²⁹ Entre outras, a conferência «Tecnologia e emprego» na Sala Camacá da AEBU – março de 2017

partir da década de 1990 do processo de compensação³⁰ de cheques. Antes de ser automatizado era, basicamente, um processo manual e isso permitia que fosse utilizado como uma medida sindical muito eficaz para deter a cadeia de pagamentos.

A posição de AEBU foi defender sempre o emprego e não o posto de trabalho, apostando firmemente na capacitação dos trabalhadores e na gestão das mudanças de forma negociada com os empresários. Os exemplos dos caixas e dos operadores de negócios rurais nos bancos ilustram claramente a maneira de implementar essa posição.

Nesses dois casos a AEBU operou principalmente através da negociação bipartite com as empresas, exercendo o *poder associativo* expresso em um alto *poder de mobilização*, ao mesmo tempo que o *poder institucional* que determina uma construção de âmbitos de negociação com o empregador. Isso permitiu que a tarefa dos caixas tivesse uma redução progressiva à medida que novas tarefas administrativas eram incorporadas no cargo, sem reduzir os níveis de renda por essas mudanças. Parecido foi o caso dos trabalhadores dedicados à área de negócios rurais, que passaram a ter novos mecanismos para concretizar através do sistema eletrônico, afetando as horas de trabalho desses empregados. Como aconteceu com os caixas, foi possível negociar uma proteção dos trabalhadores e a incorporação gradual de outras tarefas a seus cargos a partir dos *poderes associativos e institucionais* do sindicato.

Também cabe destacar que há uma área de Formação Sindical que funciona dentro da AEBU, além de programas gerados para que os trabalhadores terminem seus estudos do ensino médio³¹, cursos de tecnologias atuais como BIG DATA, e outros cursos sob medida desenhados com a participação da Universidade da República e do Instituto de Emprego e Formação Profissional.³²

Levando em conta também que as mesmas tendências tecnológicas são aplicadas e afetam os negócios em diferentes países, o relacionamento com outros sindicatos através da UNI é essencial para saber como determinados processos impactam no emprego e nos recursos de poder em outros contextos, permitindo, em alguns casos, antecipar-se aos eventos e reunir estratégias de sucesso aplicadas em outros países.

Finalmente, outra das posições que a AEBU defendeu desde o final da década de 1990 foi a aplicação de políticas de inclusão financeira pelo Estado³³, considerando que através das tecnologias essas políticas têm um impacto positivo no

seu setor de atividade, nas empresas e na sociedade como um todo. Essas posições foram, em geral, contribuições para o debate a partir de documentos e instâncias de intercâmbio com diversos âmbitos políticos, colocando em jogo o *poder institucional* para atingir esses âmbitos e o *poder social* a partir da reputação da AEBU quanto à sua preocupação pela inclusão de setores historicamente ignorados pelo sistema financeiro.

Nos seguintes parágrafos são descritos dois dos marcos que representam da melhor forma a estratégia da AEBU em face da mudança tecnológica: a incidência sobre a negociação coletiva tripartite e o impacto sobre a proteção da segurança social dos trabalhadores.

5.1 UMA NEGOCIAÇÃO COLETIVA QUE INCORPORA O IMPACTO DAS MUDANÇAS TECNOLÓGICAS

Em 1996, um documento sindical afirmava o seguinte:

*«Para a AEBU existe toda uma área a ser explorada relacionada com a formação do trabalhador do sistema, a formação de quadros dirigentes e a aproximação de novas formas de negociação com os empresários»... «É necessário observar este panorama de forma global e depois situar-se nesses segmentos para agir corretamente com uma visão estratégica».*³⁴

Esta citação mostra uma posição em relação à negociação coletiva voltada à incorporação de novas questões além de somente a fixação de salários.

O caso a seguir destaca como a AEBU conseguiu incluir na negociação coletiva um tópico fundamental da sua agenda, usando como base a instância de Conselhos de Salários. Contudo, é necessário considerar que as conquistas do sindicato nos diversos cenários de negociação são, como já foi mencionado, um dos ativos mais fortes da AEBU.

O Estado uruguaio tem uma longa trajetória na implementação de leis que regulam as relações trabalhistas. Dentro dos métodos clássicos de fixação de salários, optou-se reiteradamente por convocar os Conselhos de Salários, que envolvem um mecanismo de diálogo social por meio de órgãos de integração tripartite (representantes dos trabalhadores, das empresas e do Estado), criados pela Lei N. 10.449 em 1943.

Desde 2005, os Conselhos de Salários são convocados sistematicamente, incluindo a enorme maioria dos trabalhadores por meio da representação de seus sindicatos. Esses âmbitos permitem não só negociar os aumentos salariais dos diversos setores, mas também as condições de trabalho. Neles, a aplicação do *poder associativo* expresso na capacidade de mobilização é decisiva. Para a AEBU foi

³⁰ A compensação bancária é um processo diário no qual as instituições fazem a compensação de suas transações a partir dos cheques que circulam no sistema e são depositados nas diferentes entidades financeiras.

³¹ Programa «Com a AEBU termino o Ensino Médio»

³² «AEBU 365», nova aposta educacional – <http://www.aebu.org.uy/noticias/13385>

³³ O sistema financeiro: Um assunto de Estado – AEBU 1999

³⁴ Dossiê da Revista da AEBU, novembro de 1996

um fator-chave, obtendo altos níveis de adesão quando o avanço das negociações requer essas medidas. Por sua vez, o *poder institucional* do sindicato e sua reputação como interlocutor também foi um valioso recurso de poder nessas instâncias.

É interessante notar que uma das mais recentes assembleias nacionais de delegados da AEBU³⁵ declarou expressamente: «A negociação coletiva com o governo e as associações patronais deve incluir os efeitos da incorporação de novas tecnologias e seu impacto nos níveis de emprego, a organização do trabalho e, como consequência, os aspectos ligados à higiene e à saúde no trabalho...». Trata-se de um mandato muito claro de um dos órgãos de maior poder de decisão da AEBU, no qual a faceta de *coesão social* atua dentro do *poder associativo*.

Nesse sentido, desde meados da década de 2010, a AEBU procurou que o deslocamento de trabalhadores devido a mudanças tecnológicas fosse discutido e negociado entre a empresa e o sindicato, a fim de garantir uma transição que possibilitasse a adaptação às mudanças. No entanto, a discussão com as empresas sobre a incorporação de tecnologias com impacto no emprego geralmente é inexistente. Em sucessivas negociações, essa questão foi levantada dentro da plataforma do sindicato e, como produto da própria negociação, foi deixada de lado para priorizar outros aspectos.

Apesar disso, na mais recente rodada de Conselhos de Salários em 2018, a AEBU obteve uma conquista: no sistema bancário privado, setor que mais introduziu as TICs, a AEBU incluiu no convênio coletivo uma cláusula que implica que no momento em que uma empresa decide incorporar alguma tecnologia que afete a força de trabalho, deverá notificar o sindicato sobre isso e também sobre os planos de capacitação que deverá oferecer aos trabalhadores. Esta é a décima cláusula do Convênio de Bancos que faz parte da sétima rodada de negociação dos Conselhos de Salários.³⁶

Para conseguir isso, é importante considerar que houve uma negociação muito difícil, em que os aspectos salariais ficaram semanas sem avançar. A AEBU chegou a se declarar em conflito por um período limitado de tempo e a pensar em adotar medidas como greve parcial e mobilizações específicas, colocando em jogo o *poder associativo* de forma muito explícita na mesa de negociação, e atingindo níveis de tensão também possíveis devido ao *poder institucional* construído no passado, que reconhece o sindicato como um interlocutor que cumpre os acordos e só toma determinadas medidas quando necessário.

Embora o resultado tenha sido uma cláusula única de conteúdo limitado, é o primeiro exemplo desse tipo de

ação realizada pela AEBU, e também o primeiro do qual o sindicato tem conhecimento no país. Ao mesmo tempo, considerando que há cerca de quinze subsetores em que a AEBU negocia, a tentativa de incluir essa cláusula em todos eles é um objetivo complexo, mas desejável.

Por outro lado, se for possível realmente encaixar uma perspectiva de gênero dentro do sindicato, a conquista coletiva de ser pioneiros na inclusão de uma cláusula no âmbito do Conselho de Salários sobre a incorporação de tecnologia na atividade pode ser de grande utilidade para introduzir na discussão com as empresas o impacto diferente que tem em homens e mulheres.

5.2 A PROTEÇÃO DAS APOSENTADORIAS DIANTE DA MUDANÇA TECNOLÓGICA: A TECNOLOGIA FIXA O VALOR DA SEGURIDADE SOCIAL.

Como já foi mencionado, a CJPB foi criada em 1925 e se caracteriza por ser uma instituição previdenciária privada de caráter associativo que administra um patrimônio próprio. A intervenção do Estado neste organismo é assumida pelo Poder Executivo, que nomeia o presidente do Conselho de Administração e fiscaliza e controla os balanços e relatórios anuais. Apesar dessa intervenção, o Estado não se constitui como avalista de última instância do serviço de proventos da aposentadoria. O financiamento deste instituto é feito, principalmente, pelas contribuições da associação patronal e da associação profissional.

No gráfico 5, pode-se observar a evolução do resultado financeiro da CJPB de 1936 até 2007 «... Esta Caixa adotou o modelo financeiro de capitalização coletiva, que se ajustou relativamente bem até o início da década de quarenta. A partir de então, o Instituto (a CJPB) continuou a acumular importantes reservas, mas foi se adaptando mais a um modelo financeiro de distribuição com reservas técnicas do que a um modelo de capitalização coletiva. Depois, devido às diferentes crises bancárias que o país sofreu a partir da década de 1960, que significaram o aumento do número de passivos e a redução de suas receitas por contribuições, as despesas da Caixa foram aumentando. Esta situação nova manifestou-se em uma redução significativa dos superávits entre 1970 e 1985, situação que se torna crítica após a crise de 2002. Finalmente, a partir de 2005, o organismo enfrenta a necessidade de apelar às suas reservas para o pagamento de aposentadorias, revertendo os bons resultados financeiros que tinha tido desde sua criação». (García Repetto, 2011)

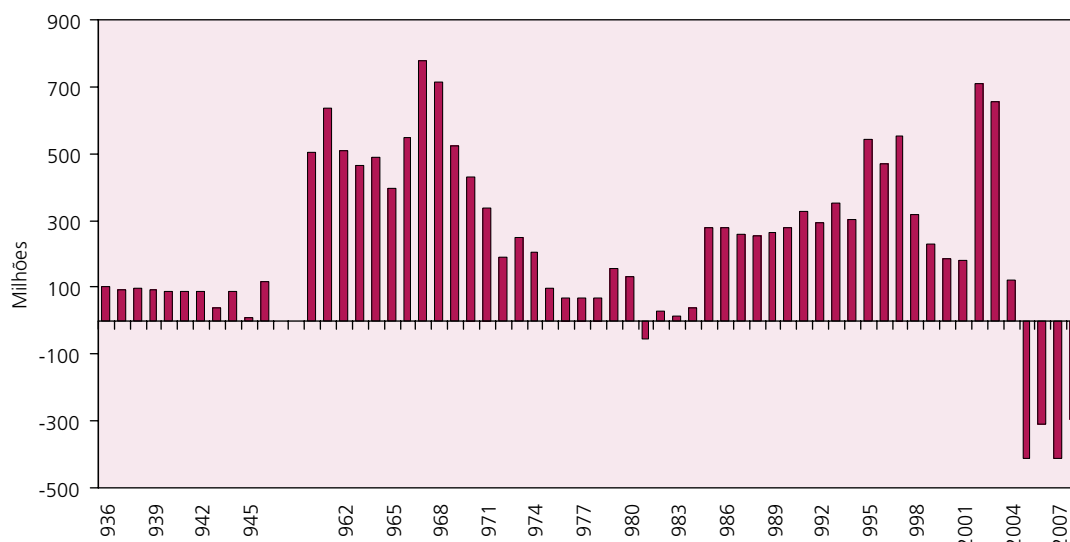
Os resultados negativos da CJPB a partir de 2005, pela primeira vez na sua história desde os anos 1930, são o resultado da crise financeira de 2002, produto da bancarrota de diversos bancos privados, que afetou a economia inteira do país. «O organismo previdenciário que mais sofrerá esta crise será a Caixa Bancária; porém, as caixas estatais conseguirão suportar melhor esta crise enquanto começa

³⁵ Documento resultante da Assembleia Nacional de Delegados da AEBU em 2016. AEBU.

³⁶ Convênio assinado em 3 de agosto de 2018 – Conselho de Salários do Grupo N° 14 – Intermediação Financeira, Seguros e Pensões – Subgrupo 01 «Bancos e outras Empresas Financeiras» – www.mtss.gub.uy

Gráfico 5

Resultado financeiro da CJPB entre 1936–1946 e 1960–2008 (Receitas menos despesas) (pesos constantes: 1997)



Fonte: (García Repetto, 2011)

uma diminuição progressiva da porcentagem da assistência econômica nos gastos globais do governo central». (García Repetto, 2011)

Em suma, em 2008 a situação financeira da CJPB era crítica e a AEBU juntamente com a Caixa e com representantes do Estado procuraram uma solução para essa situação. A AEBU foi um ator decisivo na solução obtida. De fato, como já foi mencionado, o sindicato teve um papel muito importante na concepção e aplicação da reforma da Caixa, por meio da qual as empresas foram obrigadas a aportar independentemente da folha de pagamento de trabalhadores, já que uma porcentagem relevante dessas contribuições deriva de sua atividade econômica em geral, concretamente de seu volume de ativos. O trabalho do sindicato para conseguir em 2008 a reforma de sua histórica aliada estratégica, a CJPB, é um caso pouco comum no sindicalismo.

Para chegar a esse resultado de reforma, é necessário considerar que foi um processo de quase duas décadas, no que a AEBU usou todos os seus recursos de poder como detalhado mais adiante. Hoje, as contribuições recebidas pela CJPB incluem uma quantidade equivalente a 7 mil trabalhadores que na verdade não existem. A Prestação Complementar Patronal (PCP) é uma contribuição que as empresas fazem em relação ao seu volume de negócios (mais especificamente por seus ativos). Conseqüentemente, se a atividade cresce mas o emprego se mantém inalterado ou decresce, e suas tarefas são substituídas por diferentes tecnologias, as contribuições para o fundo de pensões deverão crescer de qualquer maneira. Isso significa que se uma instituição financeira resolver comprar um novo caixa automático, ou um software que permita usar menos trabalhadores para prestar serviços, haverá um aumento na Prestação Complementar Patronal e, conseqüentemente, nas contribuições totais à CJPB.

Em diferentes partes do mundo fala-se sobre a criação de um imposto aos robôs, destinado a compensar os efeitos da disrupção tecnológica sobre o emprego. Esse imposto aos robôs — núcleo conceitual da reforma legislada pela Lei nº 18.396 — foi uma ideia original da AEBU e dos representantes na CJPB. As palavras do ex-presidente da AEBU em 2018 ilustram essa afirmação:

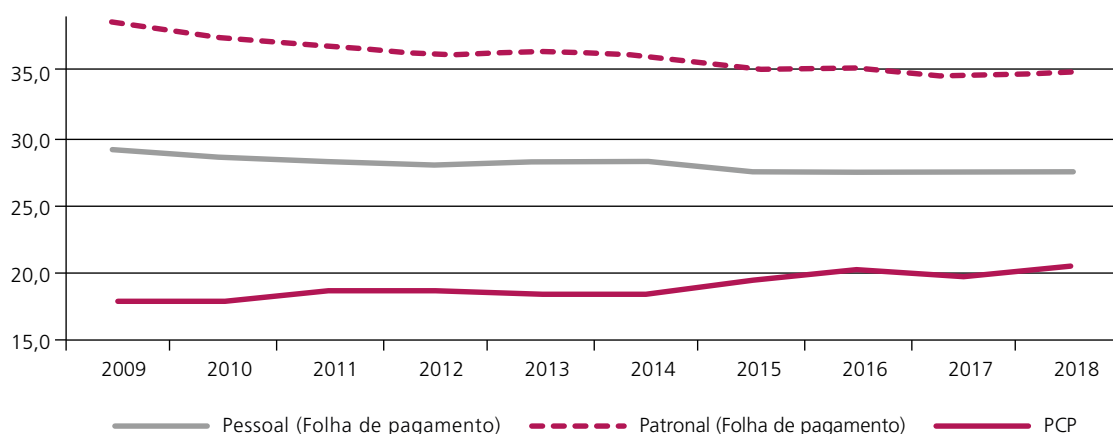
«Na década de 1980, a relação entre ativo e passivo era de 2 para 1 e não era boa; já naquela época, a influência da tecnologia no nosso trabalho começou a ser notada. Nos inícios dos 1990, surgiu a figura do caixa-executivo que substituiu diversos colegas. Por isso, a lei de reforma da Caixa Bancária, além do esforço coletivo do sindicato, do Estado e dos uruguaios para manter uma instituição, estabelece um caminho para que essa tecnologia também contribua por meio do imposto aos ativos incluídos na lei «.³⁷

Esta solução, que hoje tem seus resultados comprovados, é uma inovação quanto aos sistemas de previdência social do país, sendo o único fundo de aposentadoria que recebe contribuições crescentes ainda quando o número de trabalhadores diminui. Como pode ser visto no gráfico 6, a PCP passou de ter 17,7% do total das receitas em 2009 para 20,5% em 2018, enquanto as contribuições pessoais dos trabalhadores passaram de 29,2% para 27,6% no mesmo período.

Ao comparar a evolução do emprego no setor (Gráfico 2) e a evolução da PCP (Gráfico 6), é notório o funcionamento deste mecanismo. O número dos trabalhadores nos 10 anos

³⁷ Gustavo Pérez, presidente da AEBU, novembro de 2018, <http://www.aebu.org.uy/noticias/9854>, acessado em 12 abril de 2020.

Gráfico 6
Receita da CJPB em % do total



Fonte: Elaboração própria. Memória anual da Caixa de Aposentadorias e Pensões Bancárias

da reforma da CJPB até 2018 aumentou 3,9% (com uma diminuição desde 2014). Nesses anos, as receitas totais da CJPB aumentaram 25% (em valores constantes), mas foi a PCP que teve o componente das receitas com crescimento mais acelerado, de 44% nesse período.

Levando em conta este resultado a partir de uma abordagem de gênero, é necessário observar, por um lado, que a reforma, como mencionado, incluiu no campo de filiados da AEBU e da CJPB alguns setores com maior presença feminina, que passaram a ter melhores condições de proteção social e também uma representação sindical mais forte do que no passado. Por outro lado, a incorporação da tecnologia nestes setores parece ter características muito substitutivas da mão de obras e, nesse sentido, a PCP pode ser um bom mecanismo para afiançar as futuras aposentadorias desses grupos. Por sua vez, as empresas de outros setores com maior presença masculina são as que contribuem mais com este imposto aos ativos, sendo, assim, um «subsídio cruzado» entre setores que funciona de forma redistributiva.

A fim de compreender como se chegou ao resultado alcançado, é preciso considerar que o processo incluiu muitos anos de ação sindical da AEBU. Dos primeiros projetos apresentados pelo sindicato, um foi no final da década de 1980 e o outro no início da década de 1990. Ambos foram desconsiderados pelo governo e pelas empresas, mas propunham principalmente a ampliação do campo de filiação.³⁸

Foi durante a década de 1990 que alguns dirigentes se perguntaram o que fazer diante das tendências sobre o emprego, os recursos de poder e a seguridade social. A incorporação crescente da tecnologia ia dirigida para a substituição do emprego e a tirar a sustentabilidade das finanças da CJPB. Assim, alguns dirigentes propuseram buscar as variáveis que poderiam ser mais estáveis dentro do negócio

bancário no longo prazo, sendo fatores sobre os quais uma contribuição pudesse dar maior previsibilidade e sustentabilidade às receitas do instituto de seguridade social. Entre essas propostas, a ideia de uma taxa de contribuição sobre a atividade foi a que adquiriu mais força, embora sua implementação estivesse ainda muito longe de ser apresentada em outros âmbitos.

Foi depois de uma intervenção em uma assembleia de junho de 2001 que se propôs uma reforma da CJPB que incluía um imposto às transações. Embora essa proposta tenha sido considerada, as circunstâncias de crise econômica a descartaram. Nesse então, como medida para enfrentar a crise econômica originada em 2002, foi imposta uma contribuição patronal extraordinária às instituições financeiras que inicialmente duraria três anos, mas que depois foi prorrogada. Esta situação, na qual as instituições mostraram poder assumir contribuições mais altas, foi um dos aspectos que inspirou o desenho da reforma de 2008, na qual as contribuições das empresas são pela folha de pagamento, mas também pelos ativos, através da PCP.

Para chegar ao resultado final foi necessário realizar assembleias multitudinárias³⁹ em várias oportunidades para apoiar o projeto, manifestações nas ruas⁴⁰, tours com apoio total das Juntas Departamentais (parlamentos regionais) de todo o país, e uma defesa e discussão férreas com os legisladores nacionais em busca da aprovação da lei que finalmente reformou o instituto de seguridade social.

«A força do sindicato está direta e estreitamente ligada à poderosa proteção que a associação irradia em dois planos. Por um lado protege, luta e defende o posto de tra-

³⁸ O primeiro projeto de reforma data de 1992 – Cronologia da AEBU 1942–2014 – Raúl Varela, Gustavo Weare – setembro de 2014.

³⁹ Uma das assembleias mais recordadas com mais de 5.500 afiliados, em 3 de setembro de 2008 – Cronologia da AEBU 1942–2014 – Raúl Varela, Gustavo Weare – setembro de 2014.

⁴⁰ A primeira de numerosas mobilizações em 10 de maio de 1994 – Cronologia da AEBU 1942–2014 – Raúl Varela, Gustavo Weare – setembro de 2014.

*balho e a estabilidade no trabalho. Por outro lado, é firme, determinada e sem vacilações na defesa da Caixa Bancária. Defende o presente e o futuro. Protege a atualidade e a aposentadoria. Esta equação deve continuar funcionando e o grupo quer que permaneça no tempo».*⁴¹

A ideia anterior, expressa na revista da AEBU, deixa evidente a importância que o sindicato tem para o destino da CJPB. Nesse sentido, é possível dizer que o emprego dos recursos de poder para este fim é o mais amplo possível. São identificados o *poder associativo*, expresso nas assembleias e mobilizações muito numerosas, e também o *poder estrutural*, visto como poder de produção nas medidas de greve e como *poder de mercado*, sendo a CJPB um instituto que reúne praticamente todos os trabalhadores do sistema financeiro. Finalmente, o *poder institucional* refletiu-se na ação sobre o sistema político em seu conjunto para obter os apoios necessários.

Embora seja um esquema bem-sucedido em sua concepção, é importante levar em conta que não se trata de um modelo que possa ser replicado «automaticamente» em todos os setores, mas que contempla as características concretas que o sistema financeiro uruguaio tem, sendo, portanto, um esquema que requer um estudo minucioso de acordo com a situação.

⁴¹ «Dossiê» da Revista da AEBU – março de 1997

6

CONCLUSÕES

O objetivo deste documento foi abordar o fenômeno da substituição do trabalho pelas TICs, colocando o foco na estratégia que a AEBU implementou até o momento para enfrentar este fenômeno da mudança tecnológica. Seu objetivo é fornecer elementos para compreender mais amplamente o papel dos sindicatos na revolução tecnológica digital.

Como resumo das conclusões alcançadas nas seções anteriores, pode-se afirmar que a automação tornou-se uma parte integral do setor financeiro do Uruguai. O desenvolvimento das tarefas cumpridas por trabalhadoras e trabalhadores foi complementar às TICs. Portanto, houve um aumento no peso das tarefas cognitivas que eram realizadas entre 2006 e 2018 (às custas das tarefas manuais) e, ao mesmo tempo, uma queda no peso das tarefas mais rotineiras e um aumento nas não rotineiras.

Em segundo lugar, ficou demonstrado que a AEBU percebeu cedo os riscos da automação e decidiu pôr em prática uma estratégia que defendesse o emprego e não o posto de trabalho, apostando firmemente na capacitação dos trabalhadores e na gestão das mudanças de forma negociada com os empresários.

De fato, uma linha de ação bem definida diante do desaparecimento pontual de postos de trabalho foi através da negociação bipartite com as empresas, exercendo o *poder associativo* expresso em uma alta capacidade de mobilização, e o *poder institucional* que determina uma construção de âmbitos de negociação com a associação patronal. Outra linha de ação foi a introdução do tema da mudança tecnológica na negociação coletiva, usando como base a instância de Conselhos de Salários e fazendo pesar seus *poderes associativo e institucional*. Uma terceira linha de ação está relacionada com assegurar as finanças do instituto de seguridade social por meio de contribuições associadas à incorporação de tecnologia em um contexto de redução do emprego. Finalmente, desde o final da década de 1990, a AEBU defendeu a implementação de políticas de inclusão financeira por parte do Estado. Para isso, o sindicato interagiu com atores políticos e serviu-se tanto de seu *poder institucional* para acessar os espaços relevantes como de seu *poder social*.

As linhas de ação anteriores foram possíveis graças aos recursos de poder que a AEBU tinha desenvolvido durante sua longa história, com os *poderes estrutural e associativo* muito claros desde seu início. Além disso, sua continuidade histórica por quase oito décadas lhe permitiu uma construção muito forte dos *poderes institucional e social* ao longo do tempo.

No entanto, um dos maiores déficits da AEBU em sua estratégia geral, e em particular da mudança tecnológica, é a baixa participação das mulheres em todos os níveis de poder.

Apontando para o futuro, o sindicato trabalha atualmente no estudo mais preciso do impacto tecnológico, do risco de automação, da intensidade das tarefas e da detecção das capacidades e conhecimentos requeridos no mercado de trabalho. Espera-se avançar na construção de um roteiro e na geração de ferramentas de capacitação ou reconversão dos trabalhadores. Uma nova agenda de relações trabalhistas e a revisão de novas e necessárias reivindicações na negociação coletiva podem ser elementos decisivos para esse roteiro.

Desde que estas conclusões foram escritas, há um mês e meio, os planos de digitalização de múltiplas empresas se aceleraram em resposta às medidas de distanciamento social surgidas a partir da emergência sanitária provocada pela Covid-19. Tanto consumidores como trabalhadores tiveram que se adaptar rapidamente às novas modalidades. Ainda não foi avaliado como essas mudanças repercutirão nos trabalhadores e na sociedade em seu conjunto, nem se sabe quais permanecerão depois que a emergência passar. Há muitos aspectos a debater, desde direitos trabalhistas até normas de proteção aos consumidores. Um exemplo claro é que no Uruguai não existem leis que regulem o teletrabalho, algo que o Poder Legislativo está apenas começando a discutir.

Do lado das câmeras empresariais, surge a necessidade de uma maior flexibilização das normas trabalhistas para enfrentar as mudanças que estão ocorrendo. Por outro lado, está sendo avaliada a possibilidade de postergar os âmbitos de negociação na esfera dos Conselhos de Salários, com data estabelecida para este ano, e que constituem uma ferramenta fundamental para os trabalhadores. Sem dúvida,

a participação dos sindicatos e das diversas organizações sociais no debate é imprescindível.

A introdução da tecnologia nos processos do trabalho já desgastou muitas das ferramentas tradicionais que os sindicatos têm para defender com sucesso seus interesses, e continuará desgastando. Por outro lado, a possibilidade de que o teletrabalho que múltiplas empresas implementaram no contexto da emergência sanitária seja permanente para uma parte dos trabalhadores é um alerta adicional, já que que esse maior isolamento dos trabalhadores é, em si mesmo, um desafio para a organização sindical tradicional.

Os recursos de poder da AEBU demonstraram ao longo da história que são sólidos para enfrentar as mudanças e os novos desafios que surgiram a partir delas. A AEBU mantém suas características históricas: o pragmatismo, a flexibilidade, o estudo, e a intenção de olhar para o futuro e buscar estratégias para adaptar-se às mudanças, ao mesmo tempo que protege os trabalhadores atuais.

A análise que aqui apresentamos pode servir de insumo para pensar em novas estratégias e para avaliar a necessidade de reconsiderar a agenda de exigências sobre as relações trabalhistas e, possivelmente, a organização tradicional dos sindicatos. Tudo isso é um desafio para qualquer sindicato e, portanto, para qualquer sociedade, no entendimento de que uma democracia forte precisa de sindicatos fortes.

REFERÊNCIAS

Acemoglu, D. e Autor, D. (2011), «Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings». Em: O. Ashenfelter e D. E. Card, editores. Handbook of Labor Economics, Volume 4.

AEBU (1999). «Bitácora de Fin de Siglo, el libro de los dossiers de la Revista de AEBU». Montevideu, Uruguai, 1999.

Apella, I. e Zunino, G. (2017). «Cambio tecnológico y el mercado de trabajo en Argentina y Uruguay: un análisis desde el enfoque de tareas», Série de relatórios técnicos do Banco Mundial na Argentina, Paraguai e Uruguai (11, 2017).

Burgueño O. e Pittaluga L. (1994), El enfoque neo-schumpeteriano de la tecnología Quantum, vol. 1, núm. 3, Montevideu, invierno de 1994, págs. 5 – 32.

Espino, A. (2005). «Sector financiero y empleo femenino. El caso uruguayo», Unidade Mulher e Desenvolvimento, Projeto «Políticas laborales con enfoque de género» CEPAL, Nações Unidas. Santiago do Chile, maio de 2005.

Espino, A. (2019). «El futuro del trabajo y la perspectiva de género», UNR Editora, Rosario, Argentina, março de 2019.

Freeman Ch. e Louça F. (2001). As Time Goes by. From the Industrial Revolution to the Information Revolution. Oxford University Press, Reino Unido .

García Repetto U, novembro de 2011 El financiamiento de la seguridad social en el Uruguay (1896–2008): una aproximación a su análisis en el largo plazo INSTITUTO DE ECONOMIA Série de Documentos de Trabalho DT 9/11.

Godinho Delgado, D. (2019). «Perspectiva de Género en el enfoque de Recursos de Poder», Projeto FES-Sindicatos em Transformação 4.0. Oficina de autores. São Paulo, agosto de 2019

Gómez, F. (2019). «La desigualdad de la igualdad social: el género en los sindicatos», Artigo publicado na revista Cotidiano Mujer, Montevideu, Uruguai, julho de 2019.

Escritório de Planejamento e Orçamento (OPP na sigla em espanhol) (2017), «Automatización y empleo en Uruguay – Una mirada en perspectiva y en prospectiva». Isabella F., Mullin G. e Pittaluga L., Montevideu, Uruguai, setembro de 2017 .

Padrón A. e Wachendorfer A. (2017), Trade Unions in Transformation Uruguay: Building Union Trade Power, FRIEDRICH EBERT STIFTUNG FESUR – Representação no Uruguai.

Pastorino, L. (2019). «El gremio Bancario y su Caja de Jubilaciones». Editora Rumbo. Montevideu, Uruguai, março de 2019.

Quesada, S. e Campero, R. (2016) Género y masculinidades: miradas y herramientas para la intervención. Montevideu: MIDES (Ministério de Desenvolvimento Social).

Schmalz S., Ludwig C., e Webster E. (2018) , The power resources approach: developments and challenges, Global Labour Journal, Vol 9 No 2 (2018): Special Issue: Acquiring and Applying Power Resources DOI: <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>

Schmalz, S. (2017). «Los recursos de poder para la transformación sindical», Revista Nueva Sociedad Nro. especial, Buenos Aires, outubro de 2017.

UNI Global Union (2017). «Digitalization from a gender perspective», publicado em <https://uniglobalunion.org>, junho de 2017.

Varela, R. e Weare, G. (2014). «Cronología de AEBU 1942–2014». Montevideo, Uruguai, setembro de 2014.

Zurbriggen C., Senatore L., Doglio N. e Caetano G. (2003), Los Sindicatos Frente al Impacto de la Transformación del Mercado Laboral ¿Crisis de Desaparición o Crisis de Transformación? FRIEDRICH EBERT STIFTUNG FESUR – Representação no Uruguai.

AUTOR/AUTORA

Aníbal Peluffo. Formado em Economia pela Faculdade de Ciências Econômicas e Administração, Universidade da República (UdelaR). Pós-graduação em Economia e Gestão para a Inclusão, com foco na Inclusão Financeira, na Faculdade de Ciências Econômicas e Administração, UdelaR (atualmente está realizando o trabalho final de graduação). É membro da Comissão Técnica Assessora da AEBU desde 2016.

Natalia Otero. Formada em Economia pela Faculdade de Ciências Econômicas e Administração, Universidade da República (UdelaR). Concluiu o Programa de Formação Avançada em Métodos Quantitativos, orientação Economia, no Centro de Investigações Científicas (CINVE). É membro da Comissão Técnica Assessora da AEBU desde 2018.

Soledad Giudice. Formada em Economia pela Faculdade de Ciências Econômicas e Administração, Universidade da República (UdelaR). Cursa o Diploma Superior em Gênero e Políticas de Igualdade na Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (FLACSO). É membro da Comissão Técnica Assessora da AEBU desde 2017.

Federico Lacaño. Estudante avançado da Licenciatura em Desenvolvimento da Faculdade de Ciências Sociais, Universidade da República (UdelaR). Atuou como assistente de pesquisa em diferentes projetos acadêmicos.

Agustín Correa Estudante avançado da Licenciatura em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas e Administração, da Universidade da República (UdelaR).

Lucía Pittaluga Economista formada pela Faculdade de Ciências Econômicas e Administração, da Universidade da República (UdelaR). Mestrado em Economia com especialização em Desenvolvimento Econômico do Institut d'Étude du Développement Économique et Social (IEDES), Université de Picardie, França. Atualmente é professora pesquisadora no Instituto de Economia da Faculdade de Ciências Econômicas e Administração, da Universidade da República (UdelaR). Trabalhou como assessora na Direção de Planejamento do Escritório de Planejamento e Orçamento e no Ministério de Indústria, Energia e Mineração. Foi consultora de diversos organismos internacionais.

Nossos agradecimentos à Dra. Victoria Basualdo (Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais) e à economista Uta Dirksen (Fundação Friedrich Ebert) pelas discussões e sugestões valiosas.

Esta publicação é impressa em papel proveniente de florestas sustentáveis. As opiniões expressas nesta publicação não refletem necessariamente as da Friedrich-Ebert-Stiftung (ou da organização para a qual o/a autor/a trabalha).

FICHA TÉCNICA

Friedrich-Ebert-Stiftung | Política Global e Desenvolvimento
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlim | Alemanha

Responsável:
Mirko Herberg | Política Sindical Internacional
Telefone: +49-30-269-35-7458 | Fax: +49-30-269-35-9255

www.fes.de/gewerkschaften

Contato:
Julia.Schultz@fes.de

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

CONTAR COM A FORMAÇÃO E AS PENSÕES

Como um sindicato uruguaio negocia a automação no setor financeiro



O sindicato implementou seu poder associativo, expresso na sua grande capacidade de mobilização, bem como seu poder institucional, que foi determinante para a instalação de espaços de negociação com a parte empresarial, para agir contra o desaparecimento de postos de trabalho por meio de negociações bipartites com as empresas. Outra linha de ação foi a introdução da questão da mudança tecnológica na negociação coletiva, usando como base a instância dos Conselhos de Salários e fazendo pesar seus poderes associativo e institucional. Uma terceira linha de ação centralizou-se em assegurar as finanças do instituto de seguridade social em face



da redução dos postos de trabalho por meio do pagamento de uma contribuição associada à incorporação de tecnologia ao estilo de um «imposto aos robôs». O sindicato interagiu com atores políticos e usou seus poderes institucional e popular para acessar os espaços relevantes.

As linhas de ação mencionadas se apoiavam nos recursos de poder que a AEBU desenvolveu ao longo de seus oitenta anos de história, com uma definição clara de seus poderes estrutural e associativo, além de altos níveis de poderes institucional e popular. No entanto, um dos maiores déficits da AEBU em sua estratégia geral e,



mais especificamente, na resposta à mudança tecnológica é a baixa participação de mulheres em todos os níveis de poder.

A AEBU mantém as características históricas de seu trabalho: o pragmatismo, a flexibilidade, o estudo, e a intenção de olhar para frente e procurar estratégias de adaptação às mudanças, protegendo os trabalhadores atuais. Hoje, o sindicato está trabalhando em um estudo mais exaustivo sobre os efeitos da tecnologia, os riscos da automação, a intensidade das tarefas e a identificação das capacidades e dos conhecimentos necessários.

Para mais informações sobre o tema, acesse:
<https://www.fes.de/lnk/transform>