

SINDICATOS EM TRANSFORMAÇÃO 4.0

**Histórias de sindicatos enfrentando
o novo mundo do trabalho**

Editores: Uta Dirksen e Mirko Herberg

Abril 2021



**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

SINDICATOS EM TRANSFORMAÇÃO 4.0

**Histórias de sindicatos enfrentando
o novo mundo do trabalho**

Editores: Uta Dirksen e Mirko Herberg

Abril 2021

Conteúdo

	Prefácio	6
	SEÇÃO 1	
	O SINDICATO 4.0 MOLDA A INDÚSTRIA 4.0	
1.1	Na Alemanha os trabalhadores estão tomando as rédeas da transformação digital Por Jennifer Hattam	12
1.2	Adaptação à indústria 4.0 Um novo desafio para os sindicatos do setor automotivo no Brasil Por Mathilde Dorcadie	17
	SEÇÃO 2	
	TRANSFORMAR O SETOR BANCÁRIO	
2.1	No Uruguai, formação e pensamento estratégico estão salvaguardando o nível de emprego no setor bancário Por Luis Curbelo	24
2.2	O que a transformação digital e a automação significam para o futuro do trabalho no setor bancário da Romênia? Por Razvan Papisima	29
	SEÇÃO 3	
	TRABALHADORAS E TRABALHADORES DO SETOR TECNOLÓGICO SE SINDICALIZAM	
3.1	Os “sindicalistas improváveis” de Israel Organizando os trabalhadores não-manuais do setor de TIC Por Joel Schalit	36
3.2	YouTubers do mundo, uni-vos! O que acontece quando um movimento de criadores – internacional e de base – e um sindicato tradicional unem suas forças? Por Jelena Prtorić	41

SEÇÃO 4

SURFANDO A TORMENTA

- 4.1 Os mototaxistas boda boda de Uganda estão assumindo novas tecnologias – e novos desafios de organização
Por Evelyn Lirri 48
- 4.2 A luta por valores seguros de frete para os trabalhadores do transporte da Coreia do Sul
Por Nithin Coca 53
- 4.3 A tarefa gigantesca e multifacetada de organizar trabalhadores de transporte por aplicativo na Indonésia
Por Randy Mulyanto 58
- 4.4 Mundo afora, entregadores de comida por aplicativos estão se mobilizando por direitos trabalhistas básicos
Por Marina Watson Peláez 63
- 4.5 Acendendo o "sindicalismo improvisado"
O caso dos entregadores da Deliveroo na Bélgica e na Holanda
Por Tom Cassauwers 68
- 4.6 Um sindicato argentino de trabalhadores de aplicativos, o primeiro do tipo na região, está lutando pelos direitos dos entregadores e revitalizando a luta sindical
Por Camille Audibert 73
- Sobre os editores 78
- Impressão 79

Prefácio

Em todo o mundo, a tecnologia transforma os locais de trabalho. Nos setores industriais, novas tecnologias de manufatura, como a internet das coisas e sistemas ciberfísicos, aumentam a automação e a racionalização. Os setores de serviços são transformados pelo uso de aplicativos, plataformas digitais, big data e inteligência artificial. Novas e poderosas empresas digitais transnacionais surgiram e começaram a moldar a economia global, com suas estratégias de “destruição criativa” muitas vezes destruindo direitos trabalhistas estabelecidos.

O novo mundo do trabalho digital está reestruturando a relação de poder entre capital e trabalho. Isso tem um efeito marcante sobre o poder dos trabalhadores de negociar condições de trabalho decentes e coloca o trabalho organizado na defensiva, à medida que reforça a tendência para o trabalho informal, precário e deslocado.

Isso parece sugerir que a força de trabalho está diminuindo. No entanto, como em nosso projeto anterior “Sindicatos em Transformação”, a FES está interessada na resposta estratégica do trabalho organizado. Assim, examinamos como sindicatos e novas organizações de trabalhadores constroem poder para enfrentar o novo mundo do trabalho. Os artigos que apresentamos neste folheto identificam novas abordagens e estratégias de sindicatos e organizações de trabalhadores.

Agradecemos a todos os autores dos estudos de caso acadêmicos por seu rigor e disposição para conectar sua pesquisa empírica de “trabalho em andamento” com nossa estrutura conceitual da Abordagem de Recursos de Poder, e a todos os jornalistas por capturar a essência das descobertas em histórias facilmente acessíveis. Tamara Gausi, da Equal Times, coordenou o trabalho com os jornalistas e, assim, per-

mitiu-nos fornecer esta versão condensada das pesquisas. Além disso, estamos profundamente gratos aos membros do Comitê Diretivo do projeto – Victoria Basualdo, Hugo Dias, Carmen Ludwig, Stefan Schmalz, Melisa Serrano, Kurt Vandaele, bem como Anja Bodenmüller-Raeder, Thomas Greven, Jannis Grimm, Dominique Klawonn, Marc Meinardus, Bastian Schulz e Hannah Steinfeldt – por sua orientação intelectual inabalável e Blanka Balfer e Julia Schultz pelo apoio muitas vezes invisível, mas crucial.

Todas as contribuições para o projeto “Sindicatos em Transformação 4.0” confirmam nossa hipótese de que os trabalhadores e seus sindicatos têm instrumentalidade e a usam. A instrumentalidade assume diferentes formas – de ação, de estratégia, de organização – e se baseia nos diferentes recursos de poder (estrutural, associativo, institucional e social) disponíveis para os trabalhadores.

Em setores e empresas consolidadas onde os sindicatos tradicionalmente têm organizado os trabalhadores, observamos que essa força coletiva (poder associativo) tem sido utilizada para negociar a introdução de novas tecnologias e seus impactos, ocorrendo principalmente nas arenas de diálogo e negociação existentes.

SEÇÃO 1

O SINDICATO 4.0 MOLDA A INDÚSTRIA 4.0

Na **fabricação (Seção 1)**, sindicatos fortes influenciaram os debates políticos sobre a política industrial e de investimento, bem como sobre como a mudança tecnológica entra no mercado de trabalho. Nossos exemplos do Brasil e da Alemanha mostram como uma combinação de poder institucional por meio de direitos de co-determinação e práticas inovadoras (fábrica de aprendizagem onde a gestão e os trabalhadores juntos encontram maneiras de combinar novas tecnologias com as necessidades e aspirações dos trabalhadores) resultaram em soluções práticas em nível de empresa. Essa inovação local reforçou o entendimento de que os trabalhadores possuem conhecimentos indispensáveis sobre o processo de trabalho e são, portanto, agentes de mudança bem-sucedida. A solidariedade transnacional, por outro lado, tem contribuído para as decisões das empresas que privilegiam o investimento, a proteção do emprego e o respeito aos direitos trabalhistas.





SEÇÃO 2

TRANSFORMAR O SETOR BANCÁRIO

No **setor bancário (Seção 2)**, uma perda massiva de empregos nesse setor em todo o mundo aumentou, talvez de maneira não intuitiva, a importância dos sindicatos. Os sindicatos bancários romenos e uruguaios conseguiram negociar cláusulas sobre treinamento e requalificação e introduziram meios inovadores para fornecer seguridade social por meio do financiamento de um fundo de pensão.



SEÇÃO 3

TRABALHADORAS E TRABALHADORES DO SETOR TECNOLÓGICO SE SINDICALIZAM

No **setor de TIC (Seção 3)**, uma nova agência foi “descoberta”. Ao contrário da crença popular, os trabalhadores de tecnologia são receptivos à representação de interesses coletivos e à cooperação com sindicatos. A história de Israel nos conta que a reestruturação da indústria e a consequente insegurança fornecem um ponto de entrada para abordagens sindicais inteligentes fornecendo apoio e, eventualmente, negociação coletiva. Em outras empresas de tecnologia, conectar questões de identidade, discriminação, preocupação com o meio ambiente e o impacto das políticas da empresa com questões trabalhistas levou à fundação de novos sindicatos. No caso do YouTube, o poder discricionário da empresa de impor novas regras sobre a remuneração dos criadores de conteúdo forneceu a centelha para a auto-organização dos YouTubers em um sindicato. A cooperação com um sindicato tradicional, o IG Metall da Alemanha, permitiu uma intensificação do conflito trabalhista e o início das negociações.



SEÇÃO 4

SURFANDO A TORMENTA

De forma semelhante, no **setor de transporte mediado por plataformas de aplicativos (Seção 4)** aconteceram várias mobilizações e surgiram novos tipos de organizações de base (Argentina, Holanda / Bélgica, Indonésia). Essas organizações estabeleceram diferentes tipos de cooperação com sindicatos tradicionais, na maioria das vezes para usar o poder institucional dos sindicatos e lutar por reconhecimento, melhor regulamentação e proteção. O potencial inovador nessas novas alianças pode ser testemunhado quando os sindicatos tradicionais ampliam seu repertório de ação e “cruzam a linha divisória” para integrar a representação de interesses dos traba-

lhadores informais, chamados autônomos ou precários em sua agenda (Uganda, Coreia do Sul).

Os artigos aqui apresentados mostram de maneira impressionante que o trabalho organizado está muito vivo, que as arenas estabelecidas estão sendo usadas para negociar novas questões e novas áreas de contestação estão sendo buscadas para essencialmente defender ou reivindicar a dignidade do trabalho em uma economia que cotidianamente apresenta novos desafios aos trabalhadores. Inovação, comunicação e estratégias inteligentes – todas baseadas no valor da solidariedade – são receitas essenciais para trabalhadores e sindicatos enfrentarem esses desafios, enfrentarem os empregadores e suas poderosas plataformas e vencerem.

Nosso papel na FES é destacar a inovação, fornecer inspiração, criar espaço para o diálogo e desenvolver conjuntamente novas estratégias em nossa cooperação sindical nacional, regional e global. Se é isso que você está procurando – junte-se a nós!

[Uta Dirksen e Mirko Herberg](#)

Abril 2021



SEÇÃO 1

O SINDICATO 4.0 MOLDA A INDÚSTRIA 4.0



1.1

Na Alemanha os trabalhadores estão tomando as rédeas da transformação digital

Um projeto inovador lançado pelo IG Metall, o maior sindicato do país, mostra como a participação proativa dos trabalhadores nas mudanças do local de trabalho pode fazer com que a digitalização e a globalização deixem de ser ameaça para ser oportunidade.

Por Jennifer Hattam¹

A digitalização e a globalização estão gerando fortes abalos no mundo do trabalho, transformando tarefas, a cultura do local de trabalho e a própria estrutura organizacional das empresas. Frequentemente, essas alterações representam uma ameaça para os trabalhadores, ou por tornarem seus empregos redundantes, ou por transferi-los para outros países. Ao abraçar as transformações de forma proativa, o IG Metall, sindicato dos metalúrgicos alemães, revela como processos inovadores podem ser geridos para que sejam vantajosos tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. “Conseguir que os trabalhadores participem em todos os processos que impactam a moldagem do futuro do trabalho é crucial para proteger os seus direitos e garantir condições de trabalho decentes e uma vida digna” afirma Jochen Schroth do IG Metall, o maior sindicato alemão com 2,2 milhões de filiados.

Jochen Schroth e a coautora Kathrin Schaeffers detalharam essa abordagem no relatório [Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms – IG Metall's »Work+Innovation« Project](#), (Moldando a indústria 4.0 na pers-

¹ Jennifer Hattam é jornalista freelance baseada em Istambul, Turquia.

pectiva dos trabalhadores – o projeto “Trabalho+Inovação” do IG Metall) publicado em setembro de 2020 pela Fundação Friedrich Ebert (FES).

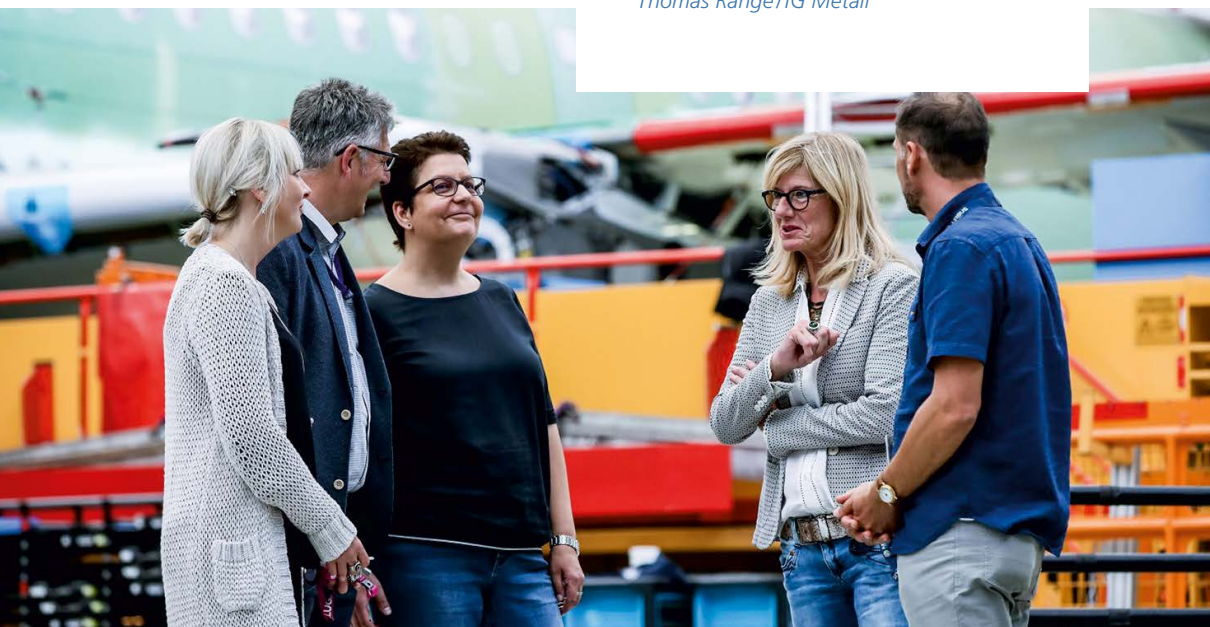
O projeto “Trabalho+Inovação” (T+I), iniciado pelo IG Metall em 2016, contou com a participação de trabalhadores de mais de 100 plantas e empresas espalhadas por toda a Alemanha e incluiu multinacionais como Airbus, Bosch, Siemens e Volkswagen, em um processo que ofereceu não apenas oportunidades para melhorar suas próprias qualificações, mas também para repaginar seus próprios locais de trabalho.

Segundo o relatório, Jörg Hofmann, presidente do IG Metall, e outros membros do sindicato chegaram à seguinte conclusão: “as possibilidades propiciadas pela digitalização só podem ser aproveitadas se as oportunidades existentes no chão de fábrica e na política de negociação coletiva forem usadas de forma coerente, indicando alternativas, fazendo recomendações e envolvendo os trabalhadores desde o início nesses processos”.

Para enfrentar essa situação, o projeto “Trabalho+Inovação” (T+I) foi concebido com uma estratégia em duas frentes, combinando programas de treinamento de trabalhadores com projetos de inovação específicos para cada empresa. Os cursos foram desenhados para preparar os trabalhadores para a digitalização da indústria, o que ficou conhecido como “Indústria 4.0”. Apesar do conteúdo dos cursos variar em função das necessidades individuais das Comissões de Fábrica (ou Conselhos de Empresa como são chamados

A foto tirada em setembro de 2018 mostra uma visita dos membros do Conselho Geral de Empresa da Airbus à linha de produção do A320 em Hamburgo.

Thomas Range/IG Metall



na União Europeia) participantes, os temas principais discutidos incluíam mudanças tecnológicas nas empresas, políticas de inovação, participação dos trabalhadores e um módulo de três dias em uma “Fábrica de Aprendizagem” na Universidade Ruhr em Bochum (RUB).

No seu relatório, os autores escrevem: “as fábricas de aprendizagem permitem um aprendizado baseado em problemas e ações em ambientes reais de produção”. O diferencial da Bochumer Lernfabrik [Fábrica de Aprendizagem de Bochum] sempre foi e continua sendo sua abordagem que não foca apenas na tecnologia, mas também, e principalmente, em seus efeitos sobre as pessoas. Esse módulo do seminário fez com que os participantes pudessem entender tanto os riscos como as oportunidades das mudanças técnico-organizacionais a partir de processos de produção reais, portanto, sentir na pele quais são as implicações para as condições de trabalho e desenvolver alternativas para moldar as transformações.”

No âmbito do projeto “T+I” foram realizados cursos de qualificação, desenvolvidos e supervisionados projetos de transformação em empresas, abordando temas como jornada e local de trabalho, implementando novas tecnologias na linha de produção na perspectiva dos trabalhadores e estabelecendo os programas de educação continuada necessários.

APROVEITANDO A EXPERIÊNCIA DOS TRABALHADORES

Um exemplo de caso de sucesso do projeto “T+I” é a fábrica da Siemens em Tübingen que produz motoredutores. Em 2017, quando a direção da empresa anunciou a transferência da linha de montagem para a República Tcheca, a Comissão de Fábrica e trabalhadores sindicalizados produziram 80 propostas concretas para reduzir os custos em milhões de euros usando tecnologias digitais e assim manter a planta em Tübingen.

Neste contexto, Schroth constata “são necessárias boas ideias e um sindicato forte para ser respeitado e poder negociar em pé de igualdade com o empregador”. A mobilização desse poder associativo na Siemens foi capaz de convencer a direção, um tanto cética inicialmente, a embarcar no projeto “T+I”.

“Primeiro, foram selecionados os trabalhadores para os cursos de qualificação e criado um grupo de projeto da empresa, depois houve negociações demoradas nas quais puderam contar com a ajuda do IG Metall” descrevem Schaefers e Schroth. “No final houve acordo sobre uma série de aplicações digitais [...]. Por exemplo, agora uma tela

na linha de produção mostra a utilização da capacidade e a disponibilidade individual de cada máquina em tempo real”.

O relatório ainda explica que as aplicações digitais criadas pelos trabalhadores “não evitaram apenas o fechamento da planta, mas também ajudaram a assegurar a continuação da operação da fábrica” e destaca que “a planta da Siemens em Tübingen tornou-se a vitrine digital do grupo Siemens”. O aumento da produtividade não fez apenas com que a planta voltasse a ser rentável, mas centenas de empregos puderam ser salvos com sua permanência na cidade.

“O exemplo ilustra como nossos trabalhadores no chão de fábrica são os verdadeiros especialistas quando se trata de melhorias do sistema de produção” diz Schroth. “O processo levou mais de um ano e meio, porém no fim todos saíram ganhando”.

De acordo com um estudo realizado pelo IG Metall em 2019, com Comissões de Fábrica e delegados sindicais em quase 2.000 empresas em todos os setores sindicalizados, as estratégias de transformação estavam “virtual ou completamente ausentes” em mais da metade das plantas consultadas. Essa situação cria oportunidades para soluções lideradas pelos trabalhadores para diversos desafios.

COLOCANDO AS PESSOAS EM PRIMEIRO LUGAR

Quando a Airbus Operations GmbH abriu centros de engenharia nos Estados Unidos e na Índia, a diferença de fuso horário entre as plantas gerou a necessidade de oferecer suporte 24 horas, impondo um regime de prontidão aos engenheiros da Airbus em Hamburgo com o decorrente aumento do nível de estresse.

Como parte do projeto “T+I”, os trabalhadores desenvolveram um sistema voluntário auto-organizado de programação dos turnos no fim de semana, inclusive um sistema de backup com critérios definidos para que um supervisor pudesse decidir a composição de algum turno caso um número insuficiente de trabalhadores selecionasse um determinado turno. Além disso, o modelo prevê remuneração adicional para o trabalho no fim de semana e dá a opção de trabalhar de casa em feriados oficiais.

“Após a fase piloto e a subsequente avaliação, conseguiu-se finalmente chegar a um acordo interno sobre o modelo de horários de trabalho, proporcionando um planejamento melhor e maior aceitação” explicam os autores. “No decorrer do processo, o lado patronal também aprendeu que a organização do trabalho e a satisfação no trabalho devem sempre ser considerados em conjunto”.

A realização do projeto “T+I” foi facilitada pela Lei de Constituição de Empresas alemã que consagrou legalmente as possibilidades de gestão. Além disso, foi apoiada pelo Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais, o qual co-financiou o projeto com o Fundo Social Europeu (FSE).

“O fato do Ministério Federal do Trabalho compreender que a discussão sobre o futuro do trabalho não deveria focar apenas na tecnologia, mas principalmente nas pessoas, representou um elemento crítico mesmo antes do início do projeto “T+I” acrescenta Schaefers. “O ministério sabia que poderíamos encontrar respostas para os desafios por estarmos tão próximos do chão de fábrica. Através dos mais de 100 projetos “T+I” podemos agora apresentar as evidências, comprovando que também funciona na vida real.”

O projeto “T+I” foi concluído em 2019, mas no verão de 2020, o IG Metall criou uma iniciativa de acompanhamento visando criar caixas de ferramentas para diferentes aspectos da modelação do processo de transformação, tais como checklists e modelos de seminários, sendo que tudo pode ser adaptado pelas respectivas Comissões de Fábrica e pelos dirigentes sindicais e ser usado de acordo com suas necessidades específicas no seu local de trabalho.

“Não podemos impedir as mudanças no local de trabalho, elas estão acontecendo e a transformação já está a pleno vapor” constata Schaefers. Porém, iniciativas como o projeto “T+I” podem garantir não apenas que os trabalhadores não sejam deixados para trás na transformação, mas que desempenhem um papel fundamental e liderem a transição”.

ESTUDO DE CASO



Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms
IG Metall's »Work+Innovation« Project

AUTORES Kathrin Schäfers, Jochen Schroth

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16815&ty=pdf

1.2

Adaptação à indústria 4.0

Um novo desafio para os sindicatos do setor automotivo no Brasil

A história do Brasil contribuiu para que os sindicatos estivessem preparados para os desafios da digitalização e o futuro do trabalho.

Por Mathilde Dorcadie¹

O sindicalismo no Brasil compartilha uma longa história em comum com a indústria automotiva, em especial na região do ABC da Grande São Paulo com as cidades de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano onde estão sediadas centenas de fábricas. Fundada em 1983 no ABC, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) é hoje a maior e mais poderosa organização de trabalhadores do país contando com quase 8 milhões de trabalhadores e trabalhadoras associados e 3.960 entidades filiadas. A região do ABC é também o berço do Partido dos Trabalhadores (PT) e o lar do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC), um dos sindicatos mais importantes do Brasil com uma história de liderança em algumas das maiores greves do país. Igualmente foi aqui que o ex-presidente Lula alcançou suas primeiras conquistas como líder sindical quando era presidente do SMABC. A região do ABC ainda é o bastião do sindicalismo brasileiro, mas devido às profundas mudanças na indústria automotiva global nos últimos anos, é também a região onde os impactos da transformação digital sobre os trabalhadores sindicalizados merecem uma análise mais detalhada.

¹ Mathilde Dorcadie é editora da versão francesa da Equal Times. Durante anos trabalhou como correspondente para a mídia francesa no Brasil e no Oriente Médio. Como jornalista freelance trabalhou para a Agence France Presse e diversos canais de televisão, revistas e jornais.



Comício de trabalhadores e trabalhadoras da Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo para reivindicar a proteção do emprego após a assembleia geral do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, SMABC, no dia 17 de agosto de 2016. Na faixa o slogan: “Contra o Desemprego”.

Adonis Guerra/SMABC

o papel dos sindicatos na atual conjuntura política e econômica do Brasil – um país que passou por duas décadas de desindustrialização, onde a reforma trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017) do governo de Michel Temer enfraqueceu os sindicatos e a negociação coletiva, fragmentando a força de trabalho e onde falta a vontade política para implementar projetos industriais ambiciosos à altura dos desafios da era digital. Na opinião da autora, a decisão de Temer de congelar os gastos públicos por 20 anos visa, sobretudo, a educação e coloca o Brasil “na contramão de um movimento internacional de valorização da educação e do treinamento da força de trabalho como catalisadores na corrida pela competitividade”.

Ariella Araújo acredita que os sindicatos podem desempenhar um papel importante e ajudar o setor a se adaptar aos desafios atuais, porque já demonstraram sua capacidade de adaptação e mobilização em outros períodos da história brasileira, quando foram além do seu papel tradicional de organização de trabalhadores, transformando-se em agentes da mudança social e política. Além da luta pelos direitos trabalhistas, o movimento sindical brasileiro foi historicamente fortalecido por lutas políticas mais amplas, como o processo de redemocratização no início de década de 1980. Nesse período de

evolução política, o SMABC desenvolveu uma infraestrutura interna considerável que lhe permitiu oferecer muitos serviços aos trabalhadores, incluindo assistência jurídica, formação política e sindical, bem como capacitação técnica e profissional, sem falar no Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Ariella Araújo explica que o movimento sindical foi praticamente forçado a modernizar suas atividades nas décadas seguintes, por causa do impacto seja de políticas cada vez mais neoliberais de vários governos neste período, seja da alta inflacionária e do desemprego em massa. Assim, aprendeu a priorizar negociações diretas com a direção das empresas e os governos, bem como participar de discussões multilaterais sobre investimentos e planejamentos estratégicos para avançar no seu objetivo primordial, a proteção do emprego. Nesse período, o SMABC também contou com cooperação internacional, em especial, dos Comitês Sindicais de Empresa (CSE) das montadoras alemãs, Volkswagen e Mercedes-Benz. A cooperação com os sindicatos metalúrgicos europeus levou, por exemplo, a um reforço dos Comitês Mundiais de Trabalhadores (CMTs), que existiam desde a década de 1950, sendo um dos principais instrumentos usados na negociação coletiva em multinacionais, e que inspirariam mais tarde a criação de comitês semelhantes no plano nacional, concebidos para coordenar a ação sindical no âmbito nacional e regional. Nos anos 2000, o movimento sindical voltou a desempenhar um papel-chave nas políticas inovadoras em prol dos trabalhadores, em prol dos mais pobres durante os anos do governo Lula e enquanto o PT esteve no poder, tais como: a introdução do aumento do salário-mínimo acima da taxa de inflação, a rápida expansão do trabalho formal, mais e melhores benefícios sociais em convenções coletivas apenas para citar alguns exemplos

SINDICALISMO 4.0

Ao longo da sua história, o SMABC conquistou considerável poder social, associativo e institucional, adquirindo recursos e capacidades. A autora julga que esse poder pode ser usado no desenvolvimento do “Sindicalismo 4.0”, ou seja, na elaboração de uma série de soluções em resposta ao desafio de transformar o setor em uma indústria automotiva de ponta em termos tecnológicos e de empregos de qualidade.

Primeiro, o relatório detalha como o SMABC ainda consegue uma mobilização eficaz apesar das adversidades atuais enfrentadas pelo setor automotivo no contexto da desindustrialização e a consequente perda de empregos. Aqui, a autora cita, por exemplo, a participação do SMABC na preparação de um plano para alavancar uma indústria

de alta tecnologia, o Plano Indústria 10+. Esta proposta ambiciosa foi apresentada em 2018, exigindo ações concretas do governo que visavam a melhoria da qualidade de vida, a redução das desigualdades e a distribuição da renda e assim promover um desenvolvimento econômico e social real no Brasil na próxima década. No plano defende-se uma “indústria inovadora” para restabelecer o elevado ranking que o Brasil detinha antes na produção industrial entre nações desenvolvidas. Adicionalmente, esclarece como o progresso tecnológico pode gerar um impacto positivo na economia, nos empregos e no bem-estar das pessoas, garantindo ao mesmo tempo a proteção do meio ambiente. Este exemplo mostra as diferentes maneiras como o movimento sindical faz uso do seu poder institucional. Além disso, comprova que o fortalecimento do setor industrial como um todo e a criação de um amplo coletivo (abrangendo sindicatos, a academia e outros especialistas), o assim chamado “Coletivo de Políticas Industriais”, deu uma contribuição importante.

Paralelamente a esses esforços de grande escala, os sindicatos também têm atuado local e setorialmente a fim de assegurar o futuro do trabalho e o futuro dos sindicatos. Desde a reforma trabalhista de 2017, que transformou em contribuição voluntária o imposto sindical obrigatório, pago por todos os trabalhadores e usado para financiar os sindicatos, provocando um grande enfraquecimento do movimento trabalhista, começou um processo de reorganização dos sindicatos na região do ABC por macrossetor para aumentar a capacidade de mobilização. O SMABC foi um dos poucos sindicatos que conseguiu assinar acordos coletivos bem sucedidos em 2018-2019 para neutralizar os efeitos negativos das reformas. O SMABC teve êxito, por ainda dispor de poder considerável, mas esse poder não durará por muito tempo se o movimento não fizer reformas estruturais. Uma área onde ainda há muito por fazer é abrir o sindicato para novas categorias de trabalhadores: mensalistas, terceirizados, jovens e mulheres. Como a eliminação de postos de trabalho resultou em uma queda expressiva no número de sócios, a sobrevivência dos sindicatos continua em questão e dependente do recrutamento de novos membros.

O relatório igualmente constata que a cooperação transnacional de longa data deveria ser mais bem aproveitada. Os CMTs ainda funcionam e asseguram uma valiosa troca de experiência e soluções considerando o futuro. Um exemplo de sucesso é a cooperação com o IG Metall da Alemanha para desenvolver uma fábrica totalmente conectada de cabines de caminhão da Mercedes. Aqui foi demonstrado como uma linha de montagem obsoleta pode ser transformada em uma linha de montagem high-tech graças a um investimento expressivo, conseguido após negociações coletivas e negociações internacionais, o que salvou muitos empregos. Sem dúvida, ainda há muito

trabalho pela frente e os desafios são enormes, mas refletir sobre as experiências e fazer análises constantes das tendências ainda são as melhores ferramentas no caminho para uma transição justa.

ESTUDO DE CASO



Mobilizar força histórica para moldar o futuro

SMABC e Indústria 4.0 no Setor Automotivo Brasileiro

AUTORA Ariella Silva Araujo

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16699&ty=pdf



SEÇÃO 2

TRANSFORMAR O SETOR BANCÁRIO



2.1

No Uruguai, formação e pensamento estratégico estão salvaguardando o nível de emprego no setor bancário

A AEBU, sindicato do setor bancário uruguaio, respondeu aos avanços tecnológicos e seu impacto negativo no nível de emprego focando em formação para os trabalhadores do setor. Com menos empregos e salários mais baixos, o sindicato teve que adotar uma abordagem proativa para defender os direitos dos trabalhadores bancários.

Por Luis Curbelo¹

O setor financeiro tem um longo histórico de adoção de novas tecnologias. Embora o ritmo das mudanças nas tecnologias de informação e comunicação (TICs) tenha se acelerado nos últimos anos, o setor já havia indicado a direção que estava tomando durante a década de 1990 – quando começaram a aparecer os primeiros caixas eletrônicos e máquinas de auto-serviço disponíveis 24 horas por dia.

Foi também por volta desta época que as instituições financeiras começaram a criar a figura do caixa ‘executivo’ que gerenciava processos relativos a produtos financeiros ou bancários do começo ao fim por meio de um terminal de computador. Isto significou uma mudança radical na cadeia produtiva do sistema financeiro, de acordo com a AEBU, único sindicato a representar trabalhadores ativos e aposentados de todas as áreas do setor financeiro privado e público.

¹ Jornalista uruguaio com 35 anos de experiência na imprensa, rádio e televisão, Luis Curbelo atualmente é Secretário de Comunicações e Internacional da Associação da Imprensa Uruguaia (APU).

As empresas do setor se aproveitaram destes avanços tecnológicos para reduzir gradativamente tanto seu número de funcionários quanto seus custos com pessoal.

DA INTERNET À TECNOLOGIA CELULAR

O secretário geral da AEBU, Fernando Gambera, falou ao site Equal Times sobre o impacto do surgimento da internet sobre os trabalhadores e as infinitas possibilidades que ela abriu no sistema financeiro, às custas dos empregos no setor. Esta também é a conclusão do estudo da Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Contar com a formação e as pensões – Como um sindicato uruguaio negocia a automação no setor financeiro, de Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Aníbal Peluffo e Natalia Otero, com a colaboração de Agustín Correa e Federico La-caño, publicado em setembro.

Este processo se acelerou exponencialmente com o avanço da tecnologia de telefonia móvel, o que significou que as pessoas não mais precisavam ter contato físico com uma instituição financeira: “O telefone celular permite que você se conecte com o sistema financeiro e faça todas as transações de que precisa sem ter contato com um funcionário,” diz Gambera.

Essas mudanças tecnológicas, que trouxeram novas oportunidades de negócios e uma ampla gama de serviços ao setor financeiro tradicional, foram implementadas no Uruguai quase no mesmo ritmo que nos países mais desenvolvidos graças à excelente infraestrutura de telecomunicações do país.

A presença de instituições financeiras internacionais contribuiu para a aceleração destas mudanças, com as matrizes dando as diretrizes executivas. Isso não quer dizer que o principal banco do país, o estatal Banco de la República, com participação de mercado de mais de 50%, esteja atrasado no tocante à incorporação de novas tecnologias.

Em 2002, quando o Uruguai foi atingido por uma severa crise financeira, econômica e social, o setor privado do sistema financeiro começou um amplo processo de reestruturação e concentração que continua até hoje.

A substituição de empregos por tecnologia impactou diretamente o número de sócios que a AEBU (sindicato fundado em 1942) tem agora no setor bancário tradicional. Contudo, o declínio foi compensado nas últimas décadas pelo intenso esforço do sindicato de recrutar trabalhadores de empresas que prestam serviços vinculados ao siste-



Trabalhadores bancários numa manifestação em Montevideu convocada pela AEBU em defesa dos salários e condições de trabalho. Nas últimas décadas, rápidos avanços tecnológicos significaram que o sindicato dos bancários AEBU teve que se adaptar a um novo ambiente: menos empregos, menor densidade sindical, terceirização de serviços e novos empregos com salários mais baixos.

Ricardo Antúñez/Adhoc Fotos

ma financeiro, como cooperativas de crédito e poupança, financeiras, seguradoras, transportadoras de valores, operadoras de cartões de crédito e empresas de caixas eletrônicos.

O sindicato de bancários ainda tem cerca de 12.000 sócios, incluindo trabalhadores dos setores público e privado, mas isso é graças ao seu trabalho de sindicalização junto a novos atores no sistema financeiro.

De acordo com dados da AEBU, a taxa de sindicalização no setor financeiro privado é de cerca de 50% (6000 trabalhadores aproximadamente). Embora alta, somente 40% dela correspondem ao que é considerado 'atividade bancária pura'. Os 60% restantes destes 6000 trabalhadores estão distribuídos em empresas ligadas ao sistema, como operadoras de cartões de crédito e gestoras de crédito, negócios de propriedade dos próprios bancos privados, em grande medida.

A ABORDAGEM PROATIVA DA AEBU

Como o estudo da FES destaca: "A 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 (...) apostando firmemente na capacitação dos trabalhadores e na gestão das mudanças de forma negociada com os empresários. (...) 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 em que protege os trabalhadores atuais.” Os relatórios também revelam que o sindicato atualmente trabalha num estudo mais abrangente sobre os efeitos da tecnologia, os riscos da automação, a intensidade das tarefas e a identificação das habilidades e conhecimentos necessários.

Como aponta Gambera, o sindicato percebeu que não poderia impedir o avanço da tecnologia ou se opor diretamente a ele: “Tomamos a decisão coletiva de sermos proativos, focando não apenas na formação dos trabalhadores no uso de ferramentas tecnológicas, mas também em formação básica, especialmente nas firmas auxiliares em que muitos trabalhadores não completaram a educação secundária.”

O foco no nível geral de emprego em vez de em empregos específicos, juntamente com o diálogo social na administração de mudanças, tem sido fundamental à abordagem do sindicato, bem como a inclusão da perspectiva de gênero em todas as negociações. A maior parte dos novos empregos nos serviços não tradicionais são preenchidos por mulheres, de acordo com o estudo conduzido por Lucía Pittaluga e o Comitê Técnico Consultivo da Associação Uruguiaia de Bancos.

Apesar da perda dos assim chamados ‘empregos tradicionais’ do setor, outras aberturas foram criadas nos ‘canais’ de geração de produtos financeiros, tais como suporte e manutenção de aplicativos. A redução no número de pessoas que trabalham em bancos também foi ‘compensada’ pelo aumento na demanda por trabalhadores menos qualificados e, logo, menos bem remunerados nas firmas relacionadas, o que obrigou os organizadores da sindicalização a exercitar mais sua criatividade em seus esforços para convencer tais trabalhadores a entrar para o sindicato.

Gambera enfatiza que essas novas circunstâncias têm um impacto inevitável no sistema previdenciário do setor. A AEBU começou a trabalhar há mais de uma década para minimizar a redução nas contribuições ao fundo de pensão do setor, a Caixa de Aposentadorias e Pensões Bancárias. Em 2008, quando o fundo de pensão estava tecnicamente falido, a AEBU fez uma série de propostas – que inicialmente pareciam impensáveis, até controvertidas – como reduzir a taxa de substituição, aumentar a idade da aposentadoria e até votar a favor de uma contribuição extraordinária ao capital do fundo.

Durante essas mesmas negociações, a AEBU também conseguiu fazer com que as empresas passassem a pagar uma espécie de imposto sobre ativos tecnológicos que fossem introduzidos no sistema financeiro. “Em resumo, nós conseguimos fazer com que as empresas

contribuíssem para o fundo de pensão cada vez que implantassem um novo caixa eletrônico, como se fosse uma pessoa,” diz Gambera.

A PANDEMIA E O TELETRABALHO AINDA NÃO REGULAMENTADO

Os desafios vividos nos últimos anos foram agravados pela emergência de saúde causada pelo coronavírus em 2020. Os investimentos em tecnologia que as empresas fizeram permitiram que elas continuassem administrando suas operações de negócios via teletrabalho durante a pandemia.

A AEBU decidiu relaxar sua posição no tocante a reivindicações sindicais durante a emergência de saúde, para evitar a perda de postos de trabalho.

Não obstante, o sindicato já deixou claro às empresas que quer negociar as novas condições de trabalho resultantes da pandemia, especialmente o teletrabalho, que – em grande medida – veio para ficar, num país que não tem leis que o regulem.

Outros fatores a serem considerados nas próximas negociações incluem questões de segurança, os níveis de stress dos trabalhadores e os custos adicionais que eles estão tendo que absorver (para usar a internet, por exemplo). Apesar das dificuldades, o sindicato crê que o sistema financeiro uruguaio é estável, com finanças sólidas tanto no segmento bancário quanto em outros serviços financeiros, e que indubitavelmente desempenhará um papel crucial na recuperação econômica do país – o que é vital.

ESTUDO DE CASO



Contar com a formação e as pensões

Como um sindicato uruguaio negocia a automação no setor financeiro

AUTORES

Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Aníbal Peluffo e Natalia Otero. Com a colaboração de Agustín Correa e Federico Lacaño y Federico Lacaño

LINK

<http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16637&ty=pdf>

2.2

O que a transformação digital e a automação significam para o futuro do trabalho no setor bancário da Romênia?

A transformação digital, a automação e outras inovações tecnológicas não apenas resultaram em otimização de processos no setor bancário, mas também em perda de postos de trabalho, insegurança no emprego e novos desafios para os sindicatos.

Por Razvan Papasima¹

A transformação do setor bancário romeno na última década levou o setor a um enorme paradoxo – assim como a um raro triunfo sindical. Embora as transações e as operações de empréstimo tenham crescido em relação ao ano anterior, o número de pessoas empregadas no setor declinou de modo drástico. De acordo com um estudo de setembro de 2020 de Ștefan Guga e Marcel Spatari publicado pela Fundação Friedrich Ebert, [Back to Bargaining in Banking. How Digitalisation Plays Romanian Trade Unions an Upper Hand](#) [De volta à Negociação no Setor Bancário. Como a Digitalização é Desvantajosa para os Sindicatos Romenos], entre 2008 e 2018 o setor bancário romeno perdeu nada menos do que um quarto de seu pessoal, a maior perda na Europa, e fechou cerca de 40% das agências bancárias no país.

¹ Razvan Papasima é um pesquisador baseado em Bucareste e jornalista freelancer. Ele escreve artigos e ensaios sobre o complexo relacionamento entre economia, política, cultura e tecnologia, com ênfase em privatização, migração e financeirização na Romênia.

Esse movimento duplo foi deflagrado pela proliferação de inovações tecnológicas orientadas para a aceleração dos processos e a automação, que assumiram parte do trabalho tradicionalmente executado pelos trabalhadores do setor bancário. Buscando eficiência no trabalho e redução de custos, os bancos começaram a reduzir sua presença física nas cidades da Romênia, sobretudo durante os últimos dois anos, com o fechamento de agências e demissões de pessoal, ao mesmo tempo em que expandiam serviços fintech e aumentavam suas atividades virtuais através da digitalização dos serviços bancários.

Em face dessas transformações, o papel dos sindicatos no sistema bancário tornou-se cada vez mais vital. Um exemplo de seu poder de barganha ficou demonstrado pelo fato que os sindicatos dos bancários e das bancárias na Romênia negociaram com êxito e concluíram um acordo coletivo de trabalho para todo o setor bancário em 2018 – um dos poucos acordos envolvendo múltiplos empregadores do setor privado após a recessão de 2008.

Como Kurt Vandaele, um pesquisador do Instituto Sindical Europeu (ou ETUI, na sigla em inglês) afirma: “enormes mudanças legais em 2009 e 2011 (...) resultaram na descentralização do sistema de negociação coletiva e em um declínio significativo da cobertura por acordos coletivos (de quase 98 % em 2010 para 35 % desde então). Além disso, as negociações coletivas em nível de empresa foram dificultadas por dispositivos legais que afetam a representação sindical e os critérios de representatividade”.

Sindicalistas e filiados do sindicato FSAB fazem manifestação na Praça da Vitória, em Bucareste, em outubro de 2017 para protestar contra a decisão do governo de transferir a folha de pagamentos dos empregadores aos empregados.

Sandica Stănescu



Nesse contexto, diz ele, é “bastante marcante” que a Federação dos Sindicatos dos Bancários e Securitários (FSAB, do inglês Federation of Insurance and Banking Trade Unions), que representa cinco sindicatos de securitários e cinco sindicatos de bancários, uniu forças com a Associação dos Empregadores do Setor de Serviços Financeiros para firmar um acordo coletivo de trabalho válido por dois anos e envolvendo diversos empregadores – entre eles diversos dos maiores bancos do país – e por volta de um terço dos bancários e das bancárias. Em um país onde se estima que a densidade sindical tenha caído de 80,2% em 1991 para 18,9% em 2018, esse acordo coletivo reforçou os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com respeito à gestão das demissões coletivas e individuais, assegurando mobilidade interna e teletrabalho, bem como fornecendo treinamento profissionalizante ao pessoal.

REESTRUTURAÇÃO, RETREINAMENTO E REUTILIZAÇÃO

No entanto, a questão agora é a implementação. O presidente da FSAB, Constantin Paraschiv, diz que, embora reconheça a força avassaladora da digitalização, os esforços dos sindicatos hoje são no sentido de proteger as categorias mais vulneráveis, em particular as mulheres trabalhadoras – sobrerrepresentadas nas atividades envolvendo contato direto com pessoas e mais duramente afetadas pela digitalização – pessoas com mais de 50 anos e com pouca chance de serem reempregadas e trabalhadoras e trabalhadores com crianças. “Só uma empresa conseguiu encontrar soluções para manter seu pessoal, mesmo quando reduziu seu número de agências. Em todas as demais empresas, a reestruturação tem sido diretamente proporcional à redução de agências”, diz ele.

Paraschiv salienta o caso do BRD-Groupe Société Générale, o terceiro maior banco da Romênia, onde no momento medidas estão sendo tomadas para reestruturar e reduzir o quadro de pessoal. Cristian Mocanu, que lidera o sindicato IMPACT, um dos cinco filiados   FSAB, e que atua dentro do BRD-Groupe Société Générale, diz: “A crise da pandemia de Covid-19 contribuiu para a acelera o dos processos de digitaliza o e, conseqüentemente, para a reestrutura o, embora as redu o es no quadro de pessoal tenham sido constantes ao longo dos últimos anos”.

Mas a maneira como essas reestrutura o es impactam o pessoal por vezes tem pouca rela o com suas qualifica o es e treinamento. Como afirma Paraschiv: “Quando uma agência fecha, todo o pessoal se v  sem um local para trabalhar, de gerentes a caixas”. A fim de solucionar esse problema, Paraschiv está exigindo a recoloca o de pes-

soal em outras agências, em especial do pessoal mais velho, cujas perspectivas futuras de conseguir um emprego foram as mais atingidas pela digitalização. É precisamente por essa razão que a FSAB negociou, em alguns casos, o pagamento de salários compensatórios para trabalhadoras e trabalhadores de mais idade até que possam solicitar suas aposentadorias.

A FSAB vem também exigindo investimentos em treinamento, educação e requalificação para que trabalhadoras e trabalhadores na iminência de serem demitidos sejam retreinados e recolocados. E é nesse ponto que os sindicatos têm uma grande influência. Uma das principais razões para o histórico acordo coletivo de 2018 foi o fato de os empregadores terem reconhecido a necessidade urgente de trazer alguma estabilidade para o setor bancário, um setor duramente atingido por escassez generalizada de mão de obra e por alta rotatividade no emprego. Uma solução foi investir em treinamento e educação. A FSAB conseguiu até mesmo negociar um acordo adicional “estipulando obrigações por parte das diretorias na provisão de treinamento ao pessoal”, de acordo com o relatório da FES. Um exemplo disso é a plataforma de treinamento online e gratuito apoiada pelos bancos da Romênia desde o ano passado. No entanto, segundo Paraschiv, é preciso fazer mais.

O pessoal mais jovem parece ter sido menos afetado pela reestruturação do setor bancário, afirma a liderança da FSAB. De acordo com o contrato coletivo de trabalho negociado pelo sindicato, o pessoal mais jovem recebe em média de sete a oito meses de salário integral, o que lhes permite se sustentar enquanto procuram por um novo emprego. Mas a saída de pessoal jovem tem um efeito perverso sobre o setor bancário porque muitas dessas pessoas acabam sendo empregadas por empresas de TI que prestam serviços de transformação digital e automação – empresas que oferecem diversas oportunidades de retreinamento em uma ampla gama de empregos, de programação à venda de produtos fintech, contribuindo assim para o crescimento dos mesmos processos que as deixaram sem empregos nos bancos em primeiro lugar. Além disso, para a implementação de serviços fintech, algumas empresas ou terceirizam seus serviços por completo ou recorrem a contratos por prazo determinando.

“A digitalização é um mal necessário”, conclui Paraschiv, que admite esperar reestruturações massivas em todo o setor no quarto trimestre do ano. “Nós somos o único sindicato do setor privado da Romênia que tem um contrato coletivo de trabalho envolvendo várias unidades. Ainda representamos algo importante para trabalhadoras e trabalhadores”, conclui apreensivo o líder da FSAB.

ESTUDO DE CASO



Back to Bargaining in Banking

How digitalisation plays Romanian trade unions an upper hand

AUTORES Ștefan Guga e Marcel Spatari

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16580&ty=pdf



SEÇÃO 3

TRABALHADORAS E TRABALHADORES DO SETOR TECNOLÓGICO SE SINDICALIZAM



3.1

Os “sindicalistas improváveis” de Israel

Organizando os trabalhadores não-manuais do setor de TIC

Os esforços da central sindical Histadrut para organizar os trabalhadores da área tecnológica mostram que até trabalhadores altamente capacitados, requisitados e bem remunerados não conseguem evitar o impacto da ruptura digital – e que mesmo os grupos mais improváveis de trabalhadores podem se sindicalizar.

Por Joel Schalit¹

Hoje em dia, Israel é reconhecido mundialmente por seu setor de tecnologia da informação e comunicação (TIC). E não é qualquer tecnologia, mas aplicativos móveis – como a ferramenta de navegação onipresente do Google, o Waze e o aplicativo popular de mensagens Viber – assim como software fintech e de segurança. Mas não era assim antigamente. Até o início dos anos 2000, as únicas indústrias associadas a Israel eram a agricultura, a defesa e a lapidação de diamantes.

O forte investimento estatal nas indústrias de defesa e segurança lançou as bases para avanços no setor civil das TICs. O famoso braço de sinais de inteligência das Forças de Defesa de Israel, a Unidade 8200, em particular, é tida como responsável por incubar a explosão da alta tecnologia.

Hoje, há mais empresas israelenses listadas na NASDAQ do que de qualquer país europeu, e quase todas são empreendimentos tecnoló-

¹ Joel Schalit é jornalista, israelense, e mora em Berlim. É editor do site [The Battleground](#) e autor do livro [Israel vs Utopia](#) (Akashic).

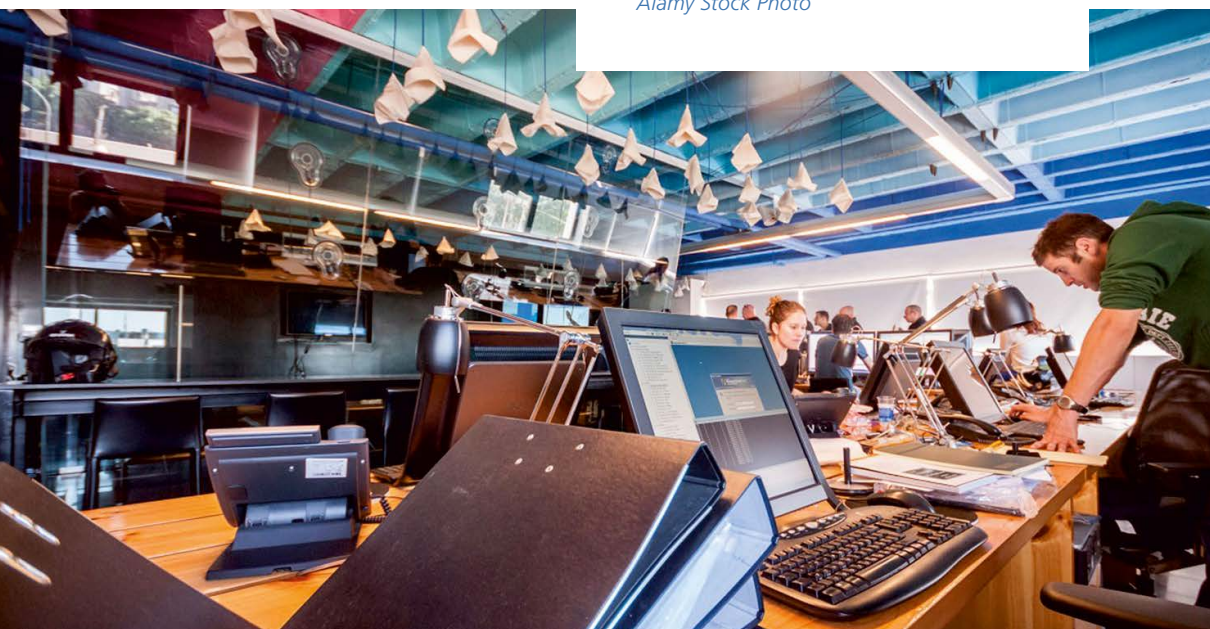
gicos. Sua predominância reflete a importância econômica atribuída pelo governo ao setor de tecnologia: Israel gasta aproximadamente 4% de seu PIB em P&D (pesquisa e desenvolvimento); em comparação, os EUA gastaram apenas 2,83% de seu PIB em P&D em 2017. Este nível de investimento estatal o coloca no topo de todos os países da OCDE.

Em 2019, 307.000 trabalhadores, ou 9,2% de todos os trabalhadores israelenses, estiveram empregados por empresas de tecnologia, como explica Ben Fisher em seu relatório Unlikely Unionists – Organised labour in the Israeli ICT sector (Sindicalistas improváveis – O sindicalismo no setor israelense de TIC) feito para a fundação alemã Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Foi a oportunidade perfeita para a Histadrut, central sindical israelense outrora dominante, de assumir a liderança. Na esteira dos protestos por justiça social de 2011, contra o alto custo de vida e por melhores salários, a Histadrut forjou um plano para organizar os trabalhadores de tecnologia fundando o Sindicato dos Trabalhadores de Celular, Internet e Alta Tecnologia (CIHT).

Segundo Fisher, a decisão da Histadrut de criar o CIHT em 2014 foi controversa, já que o sindicato tinha se concentrado historicamente na organização de trabalhadores do setor público, não do privado. Além do mais, assim como em outras economias desenvolvidas, os sindicatos de Israel tinham enfrentado anos de declínio no número de sócios – de acordo com o relatório de Fisher, 80% dos trabalhadores israelenses eram sindicalizados no final da década de 1970; em 2012, a densidade sindical era de apenas 23%. Além dis-

Em 2019, 307.000 pessoas trabalhavam em empresas de tecnologia em Israel, número equivalente a 9,2% de todos os trabalhadores do país.

Yagil Henkin / Images of Israel / Alamy Stock Photo



so, os sindicatos estavam alheios à cultura dos trabalhadores da alta tecnologia israelense.

“Você está lidando com trabalhadores que acham que o trabalho sindicalizado é algo arcaico, algo que dificulta a economia, algo corrupto,” diz. Assim como os trabalhadores do setor de tecnologia de outros países ocidentais, muitos dos trabalhadores israelenses do setor de TICs ganham salários altos e benefícios decentes. Em 2017, o salário médio de um desenvolvedor de software era de 26.644 shekels (aproximadamente €6150), mais de 2,5 vezes o salário médio em Israel. “Eles pertencem a um novo mercado de trabalho, que tem um etos libertário”, acrescenta. “Quando falamos de sindicatos, as pessoas do setor tecnológico pensam em socialismo. Eles acham que os sindicatos são ruins para a economia.”

Mas dado o número crescente de israelenses empregados no setor tecnológico, o CIHT foi a ideia certa no momento certo. As bases para sua criação foram estabelecidas em três partes: primeiro, por meio da introdução, em 2009, de emendas às leis trabalhistas, que obrigaram as empresas a entrar em acordos coletivos com seus trabalhadores sempre que eram criadas comissões de fábrica. Depois, com a criação, em 2010, de um novo departamento na Histadrut voltado exclusivamente para a organização de novos locais de trabalho e trabalhadores, particularmente no setor privado. Isto foi seguido pelo sucesso das campanhas da Histadrut para sindicalizar os trabalhadores de operadoras de celular como a Bezeq e a Pelephone no ano anterior à formação do CIHT.

Dadas as típicas questões trabalhistas neoliberais da indústria tecnológica, tais como “relações de trabalho não-tradicionais”, baixa segurança no emprego, contratos por projeto e altos níveis de migração entre empresas, havia uma necessidade óbvia de sindicalização – mesmo trabalhadores altamente qualificados, requisitados e bem remunerados não conseguem evitar o impacto da ruptura digital. Após uma onda de demissões em massa, deslocalização de empregos para outros países e aumento da insegurança no emprego, trabalhadores de várias empresas de TIC se dirigiram à Histadrut para formar comissões de fábrica em seus locais de trabalho.

CONSTRUINDO O PODER DOS TRABALHADORES POR MEIO DE MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO E REVITALIZAÇÃO DAS ABORDAGENS DE SINDICALIZAÇÃO

Como, então, a Histadrut conseguiu construir o poder dos trabalhadores no setor das TICc? Como primeiro passo, o sindicato construiu e utilizou o poder institucional, promovendo campanhas legislativas bem sucedidas que tornaram possível a organização dos trabalhadores da tecnologia. Em Israel, os trabalhadores são representados no local de trabalho por comissões de fábrica afiliadas a sindicatos do setor, que têm mandato para realizar a negociação coletiva com os empregadores. “A estratégia da Histadrut foi fazer com que os quatro, cinco, seis maiores empregadores concordassem [com acordos coletivos]”, explica Fisher. “Uma vez feito isso, você pode ir ao Ministério da Economia com os empregadores e pedir que estendam a outros trabalhadores quaisquer acordos que você tenha negociado.”

Estes esforços tiveram benefícios correspondentes para a Histadrut, na medida em que ela encontrou uma maneira de integrar a defesa do trabalho de alta tecnologia ao seu repertório e fazer com que a central fosse mais receptiva às necessidades da economia digital. Os resultados deste poder novo e revigorado têm sido positivos para a central sindical de Israel. Fisher escreve: “Entre 2010 e 2017, cerca de 100.000 novos sócios [de todos os setores, não apenas TIC] se afiliaram à Histadrut após estabelecerem uma comissão de fábrica em seus locais de trabalho. Em 2016, a densidade sindical já tinha crescido para 27,1% – um aumento de 17% no total de sócios desde 2012.”

Com apenas alguns milhares de sócios em uma indústria com mais de 300.000 trabalhadores, o esforço do CIHT teve resultados mistos. No âmbito do local de trabalho, dos seis grupos de trabalhadores que lideraram os esforços de sindicalização em suas empresas de TIC entre 2014 e 2016, cinco conseguiram formar uma comissão de fábrica, três negociaram acordos coletivos com sucesso, enquanto dois conseguiram algumas melhorias para os trabalhadores após interrupções no trabalho. Mas olhando para o quadro geral, o sucesso do CIHT prova que não estavam certos os avisos do setor de que os esforços de sindicalização levariam a ainda mais perdas de emprego no setor, já que as empresas de TIC se deslocariam para o exterior em busca de mão-de-obra mais barata:

“Quando uma comissão de fábrica foi criada, de alguma forma, o arbítrio do empregador foi contido; as demissões foram adiadas ou canceladas, os trabalhadores receberam prazos de aviso prévio mais longos e melhores indenizações após a demissão e, em algumas ocasiões, as empresas ofereceram esquemas de aposentadoria voluntária

ria,” afirma o relatório de Fisher. A experiência do CIHT oferece um modelo de sucesso para outras iniciativas sindicais setoriais, particularmente em setores com taxas muito baixas de sindicalização. Dado o processo de privatização do governo Netanyahu, a inspiração e as estratégias fornecidas por tais exemplos são de importância fundamental para o movimento sindical israelense.

ESTUDO DE CASO



Unlikely Unionist

Organised labour in the Israeli ICT sector

AUTOR Ben Fisher

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16631&ty=pdf

3.2

YouTubers do mundo, uni-vos!

O que acontece quando um movimento de criadores – internacional e de base – e um sindicato tradicional unem suas forças?

Graças aos esforços do Sindicato de YouTubers e do IG Metall, criadores de conteúdo da plataforma agora têm maior transparência, poder de arbitragem, regras mais claras, melhor comunicação e maior participação.

Por Jelena Prtorić¹

Jörg Sprave construiu seu primeiro estilingue aos 6 anos de idade, mas só pensou em seguir com seu hobby quase 40 anos depois. Formado em Economia, Sprave na época trabalhava numa empresa de software para edição de vídeo. Como a empresa precisava de conteúdos para testar uploads para o YouTube, Sprave decidiu se filmar fazendo estilingues.

Cinco anos depois, em 2013, Sprave decidiu se tornar um YouTuber profissional em tempo integral. Em seu canal chamado [Slingshot Channel](#) [Canal do Estilingue] ele publica tutoriais e resenhas em inglês sobre estilingues, balestras, facas e armas de ar comprimido. Sua conta já acumula mais de 433 milhões de visualizações e é seguida por mais de 2,6 milhões de pessoas.

Em 2012, quando o YouTube abriu para o público seu Programa de Parcerias, criadores de conteúdo conseguiam monetizar seus vídeos facilmente, desde que tivessem visualizações em número suficiente e evitassem conteúdos e linguagem controversos (sexuais ou violentos).

¹ Jelena Prtorić é jornalista. Escreve a partir do sudeste europeu sobre política, direitos humanos, cultura e meio ambiente.

Mas em 2017, uma série de escândalos abalou a plataforma quando alguns anúncios foram exibidos junto com vídeos que promoviam o extremismo e discursos de ódio. Várias empresas de grande porte retiraram seus anúncios, e previu-se uma perda total de receitas de US\$750 milhões para o YouTube.

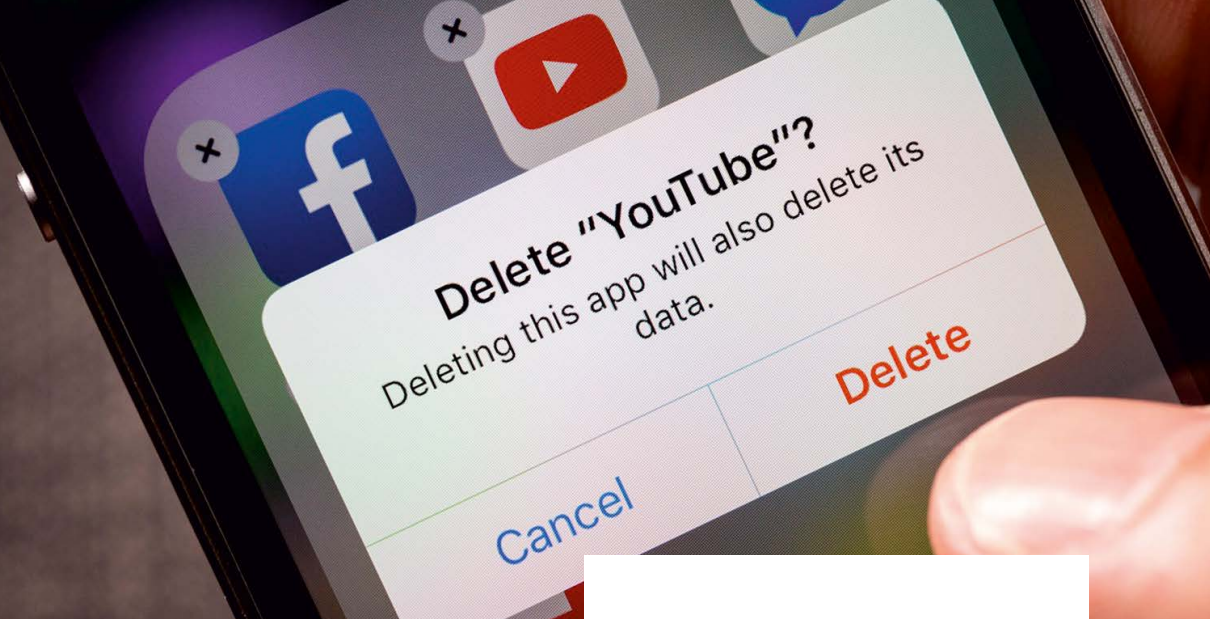
O escândalo e queda nas receitas levaram o YouTube a rever seus algoritmos, mas isso teve um impacto negativo sobre os conteúdos e receitas dos criadores. Muitos YouTubers profissionais tiveram seus vídeos desmonetizados, foram shadowbanned (quando se bloqueia total ou parcialmente um usuário ou o seu conteúdo de um modo não aparente para o usuário) ou tiveram seus canais temporariamente fechados, o que levou muitos a uma situação financeiramente precária.

Sprave foi um deles. Ele diz que o problema não foi a mudança no algoritmo em si, mas o fato de que o processo e as novas diretrizes não foram claramente comunicados aos criadores. Embora o YouTube fosse sua principal fonte de renda, ele tinha outros meios para ganhar a vida, mas achava que era seu dever reagir. Em março de 2018, ele criou o Sindicato de YouTubers (YTU) de modo a facilitar o intercâmbio de informações entre criadores, organizar campanhas de apoio e discutir mudanças na plataforma.

UNIDADE E VISIBILIDADE

Sindicalizar trabalhadores de plataformas digitais de grande porte ainda é relativamente incomum, e traz numerosos desafios, observa o relatório da Friedrich-Ebert-Stiftung Organising YouTube – A novel case of platform worker organising [Sindicalizando o YouTube – Uma novidade na sindicalização de trabalhadores de plataforma], de autoria de Valentin Niebler e Annemarie Kern. Um deles é a fragmentação organizativa. Como os trabalhadores não são formalmente integrados à organização, eles não têm “direitos de negociar ou se organizar coletivamente”. Eles também “enfrentam a fragmentação tecnológica, entrelaçada com grandes assimetrias de informação que impedem que eles se comuniquem uns com os outros”. Eles também se deparam com a separação geográfica, já que vivem e trabalham em diferentes partes do mundo e estão sujeitos a diferentes legislações.

Mas Sprave conta que há outro desafio: diferenças ideológicas. “O grupo congrega gente de diferentes crenças políticas. Temos canais de direita, de esquerda e de tudo mais no meio.” Sprave deixou claro que o sindicato não foi criado para discutir diferenças políticas e ideo-



lógicas. “Nossa meta era melhorar as condições de trabalho dos YouTubers. Dissemos que éramos completamente neutros com relação ao conteúdo - desde que o canal seguisse as diretrizes da plataforma.” Isto quer dizer que o sindicato não apoiou as reivindicações daqueles que queriam que o YouTube permitisse a exibição de discursos de ódio e teorias conspiratórias.

Sprave também deixa claro que nunca quis “matar o YouTube e começar outra plataforma” nem exigir que os criadores de conteúdo se tornassem funcionários do YouTube. “Só queríamos uma parceria justa,” diz ele.

O sindicato YTU inicialmente foi criado como um grupo do Facebook, o que permitiu que Sprave não apenas compartilhasse atualizações com agilidade, mas também criasse enquetes que podiam ser usadas como ferramenta no processo decisório do grupo. Contudo, ainda existe uma hierarquia no grupo, e Sprave modera o seu conteúdo. “Se aparece alguém que almeja coisas que não apoiamos nós apagamos a publicação e expulsamos a pessoa,” ele explica. Em setembro de 2018, Sprave publicou um vídeo em nome do sindicato, Debunked: YouTube caught lying! [Desbancado: YouTube pego mentindo], em que criticava os processos de comunicação opacos e enganosos do gigante da tecnologia. Esta ação levou o YouTube a convidar Sprave para uma série de reuniões pessoais com sua equipe.

Em 2018, o criador de conteúdo do YouTube Jörg Sprave formou o Sindicato de YouTubers, após mudanças no algoritmo afetarem negativamente os rankings de vídeos e a renda dos YouTubers. Após uma campanha popular, o sindicato conseguiu negociar mais direitos e melhores condições para criadores de conteúdo.

True Images / Alamy Stock Photo

ÊXITO DA CAMPANHA FAIRTUBE [YOUTUBE JUSTO]

Embora este tivesse sido um começo produtivo dos esforços de sindicalização, nenhum acordo institucional foi firmado. Então, em 2018, o YTU decidiu unir forças com um sindicato tradicional, o IG Metall (sindicato nacional dos metalúrgicos da Alemanha), fundado em 1949 e representante de mais de 2,2 milhões de trabalhadores na Alemanha.

O IG Metall já havia participado de outras campanhas voltadas a melhorar a transparência e condições de trabalho de trabalhadores de plataformas digitais que geralmente são considerados autônomos.

“Nós trabalhamos com as plataformas que assinaram o Crowdsourcing Code of Conduct [Código de Conduta de Crowdsourcing] e operamos a Ouvidoria que media conflitos entre trabalhadores de plataformas digitais e as plataformas,” explica Michael ‘Six’ Silberman, um dos encarregados da comunicação do Projeto de Crowdsourcing do IG Metall.

Embora os criadores conhecessem o ecossistema do YouTube, eles não dispunham dos recursos para se orientar dentro dele. “O IG Metall tinha recursos financeiros, advogados e influência política,” diz Sprave. Meios jurídicos e financeiros foram importantes diante da perspectiva de processar o YouTube. Os integrantes do YTU foram consultados para saber se aprovavam a cooperação por meio de uma enquete no Facebook e de uma votação sobre reivindicações comuns. Nem todo mundo ficou entusiasmado com a parceria. “Houve gente nos Estados Unidos que disse detestar o fato de que estávamos nos juntando a um sindicato. Os sindicatos não são muito populares por lá,” Sprave se recorda.

Para o IG Metall era importante garantir que a comunicação estivesse alinhada com suas diretrizes. “Discursos de ódio, racismo, machismo, homofobia, xenofobia etc não são bem vindos em nenhuma das nossas iniciativas. Por exemplo, nós não hesitamos em apagar comentários com quaisquer dessas características em nossos canais eletrônicos,” explica Silberman.

Em julho de 2019, o YTU e o IG Metall lançaram a campanha FairTube, que consistia em três elementos principais: um vídeo viral de 14 minutos em que Sprave descrevia as maneiras como “parece que o YouTube não quer YouTubers independentes mais”, um site de campanha e seis reivindicações para o YouTube. Os pontos de pressão cruciais incluíam a perspectiva de um processo judicial contra o YouTube/Google alegando falso trabalho autônomo e violação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) da União Europeia e

“ataques colaborativos à marca” (que envolveria YouTubers criando vídeos em massa para desacreditar o YouTube). A campanha recebeu muita atenção – o grupo do YTU no Facebook quase dobrou de tamanho durante a campanha – e o YouTube se dispôs a negociar.

Graças à campanha, os criadores do YouTube agora têm maior transparência, (os algoritmos agora são explicados detalhadamente), regras mais claras, melhor comunicação com o YouTube, poder de arbitragem (acesso a gerentes de alto nível do YouTube para questionar decisões relativas a cancelamentos e desmonetizações) e maior participação (o YouTube agora pede aos criadores de conteúdo que avaliem as inovações).

Sprave diz que embora esteja contente com as mudanças, atualmente está avaliando transformar a FairTube numa associação registrada que estaria aberta também a outros crowdworkers [trabalhadores de plataformas/aplicativos] como motoristas de Uber. A ideia seria juntar os conhecimentos e recursos de todos para organizar melhores condições para todos os trabalhadores de plataformas digitais.

ESTUDO DE CASO



Organising Youtube

A novel case of platform worker organising

AUTORES Valentin Niebler e Annemarie Kern

LINK www.fes.de/cgj-bin/gbv.cgi?id=16535&ty=pdf



SEÇÃO 4

SURFANDO A TORMENTA



4.1

Os mototaxistas boda boda de Uganda estão assumindo novas tecnologias – e novos desafios de organização

Em Uganda, os mototaxistas informais estão construindo o poder de trabalhadores e trabalhadores filiando-se a sindicatos e utilizando-se de tecnologia digital.

Por Evelyn Lirri¹

Quando Kanyike Kiviri começou a trabalhar no setor de transportes em 2003 como entregador de motocicleta, trabalhava para comer. Pouco sobrava que ele pudesse guardar e as condições de trabalho eram bastante duras, assim como para os muitos motoqueiros de Kampala, a movimentada capital de Uganda. Mototáxis, ou boda bodas, como são comumente conhecidos em Uganda, constituem uma enorme parte da rede de transporte público. Estimados em 200.000 somente em Kampala, os motoristas de boda boda oferecem um meio de transporte rápido para um número significativo de moradores de uma cidade onde os congestionamentos de tráfego permanecem sendo um enorme desafio diário. “Porque os mototaxistas boda boda ganham por dia, é difícil para eles guardarem dinheiro. E quando ficam doentes ou se envolvem em um acidente, não tem a quem recorrer. Foi por isso que decidimos nos organizar”, explica Kiviri.

Kiviri é um dos fundadores e atual tesoureiro da sociedade cooperativa de empresários boda boda KAMBE (do inglês Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs), que tem mais de 60.000 associados.

¹ Evelyn Lirri é uma jornalista ugandense freelance que escreve sobre saúde, meio ambiente, direitos humanos e problemas de desenvolvimento.

Ele diz que através da cooperativa eles estão trabalhando para transformar um setor em que a informalidade predomina, estruturando-o ao mesmo tempo em que melhoram o sustento de associados e associadas.

A cooperativa KAMBE passou por uma transformação até chegar onde está hoje. Alguns associados antes eram filiados à Federação Nacional de Ciclistas Profissionais (National Federation for Professional Cyclists Network), formada em 2009 e que, por estar mergulhada em conflitos intermináveis, no final, se desintegra. Mais tarde, em 2014, outra associação *boda boda*, a KAMBA, é formada, até transformar-se, em 2015, em uma sociedade cooperativa e ser rebatizada de KAMBE. Naquele mesmo ano, a KAMBE também se filia ao ATGWU, o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Transporte e Associadas/os (Amalgamated Transport and General Workers' Union). À época, o ATGWU embarcara em um plano para se revitalizar e tornar-se um sindicato robusto através de mobilização efetiva.

Formado em 1938 como uma das organizações sindicais pioneiras de Uganda, o ATGWU começou como um sindicato forte com filiação significativa e influência, lutando por condições de trabalho seguras, e de segurança, e pelos direitos dos trabalhadores. E aí passa a enfrentar diversos desafios, em especial depois da introdução de ajustes estruturais pelo Banco Mundial e o FMI, que entre outras coisas, decretaram a morte dos empregos públicos seguros de muitos filiados e filiadas, resultando em uma queda enorme no número de sindicalizações e levando o ATGWU ao quase colapso. Porém, nestes últimos anos o sindicato adotou uma estratégia de longo prazo para solucionar suas debilidades internas, incluindo falta de infraestrutura e recursos, ineficiências organizacionais, baixa participação da base e pouca coesão interna. E o ATGWU reconhece que a solução desses problemas será crucial se quiser voltar a ter forte influência no setor de transportes de Uganda.

Parte dessa estratégia permitiu-lhe atrair um número significativo de novos associados. “Uma das maiores realizações do ATGWU é o aumento espetacular de associados em um curto espaço de tempo. Aumentando de pouco mais de 5.000 associados em 2014 para mais de 105.000 sindicalizados contribuintes, sua estratégia de revitalização tinha por premissa a filiação de organizações de massa de trabalhadores informais, cada uma das quais com seus próprios recursos em termos estruturais, de filiados e de poder”, como revelado por um novo relatório – Riding on a Union App – Uganda’s Public Transport Workers’ Digital Response to Platforms [Andando com um App Sindical – A Resposta Digital dos Trabalhadores do Transporte Público de Uganda às Plataformas] de Erick Manga, Paula Hamilton e Stephen Kisingu – publicado pela Fundação Friedrich Ebert (FES).

Atualmente, o quadro associativo do ATGWU compreende trabalhadoras e trabalhadores das indústrias de petróleo, transporte, do setor químico e do setor de serviços de segurança privada e patrimonial. No setor de transporte público, o sindicato afiliou os sindicatos Boda, Tuk e de Táxi (BOTTAX), os Empresários Boda Boda da Região Metropolitana de Kampala Metropolitana, a Associação Operacional de Táxis de Kampala (KOTSa) e a Sociedade Cooperativa de Serviços de Táxi do Aeroporto.

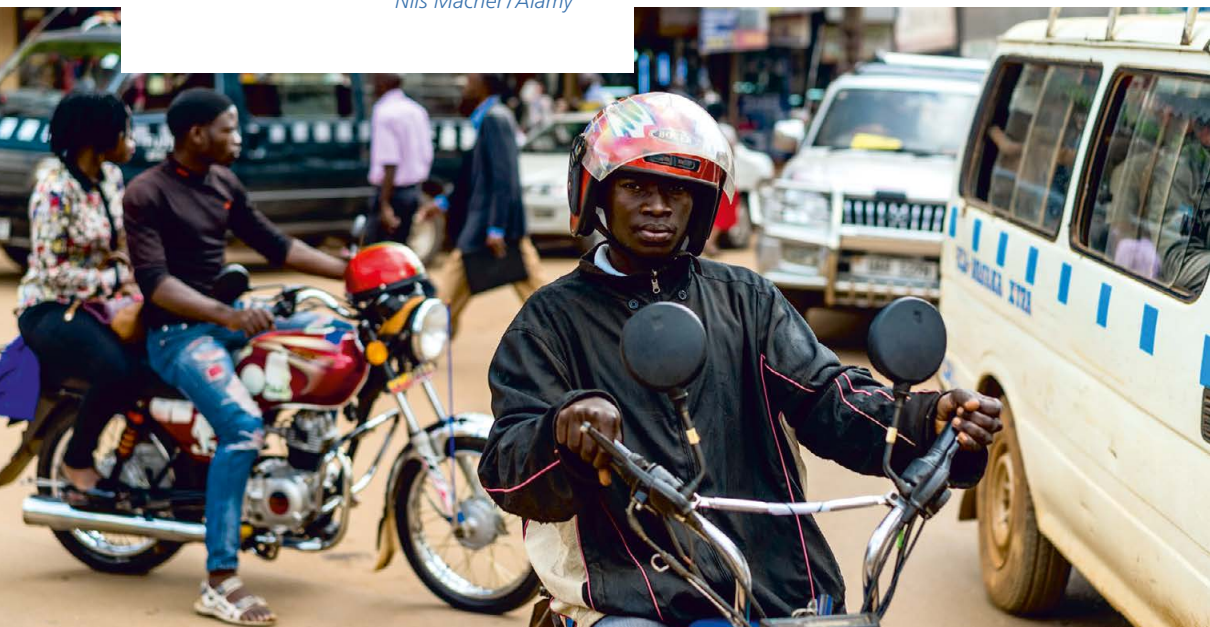
RUMO À DIGITALIZAÇÃO

O relatório mostra que, apesar desse avanço, o rápido crescimento do número de associados também representou novos desafios para o ATGWU, que agora precisa “projetar e desenvolver esquemas aceitáveis de serviços e reformas internas para buscar a plena integração do número considerável de trabalhadores informais hoje filiados. O ATGWU também está trabalhando para aumentar a participação de operadores de táxi e de boda boda em Kampala na economia digital,

apoiando seus filiados a desenvolverem seus próprios aplicativos de viagem, em um mercado em que gigantes multinacionais como Uber e Bolt, e grandes empresas regionais como a Safe Boda já estão operando, e solapando os direitos dos trabalhadores. Até o momento, os sindicatos KAMBE e KOTSa e a Cooperativa de Serviços

Estima-se que há 200.000 mototaxistas boda boda apenas em Kampala, a capital de Uganda. A sindicalização desses trabalhadores tem sido crucial para o ressurgimento de um dos sindicatos de trabalhadores do transporte mais antigos de Uganda, o Amalgamated Transport and General Workers' Union.

Nils Macher / Alamy



de Táxi do Aeroporto desenvolveram suas próprias plataformas digitais com a ajuda do AGTWU.

O aplicativo do sindicato KAMBE, por exemplo, foi desenvolvido com características que permitem a seus usuários-associados gerenciarem solicitações de viagens e de entregas, pagar taxas associativas, guardar dinheiro, sacar fundos e acompanhar transações. “Com o app, nossos associados não mais terão que ir a diferentes escritórios para depositar seu dinheiro. Eles podem depositá-lo pelo app e o dinheiro vai direto para suas contas no KAMBE”, diz Kiviri.

No entanto, como o relatório destaca, lançar o app requer muitos recursos financeiros, que a KAMBE não tem no momento. Ter um smartphone é elemento essencial para poder usar o aplicativo, mas muitos mototaxistas boda boda não possuem smartphones. Kiviri conta que a cooperativa KAMBE fez uma parceria com a empresa chinesa de telecomunicações TECNO, que concordou em vender smartphones a crédito para seus filiados.

Mas ainda há muitos desafios ao AGTWU em sua busca por introduzir soluções digitais no setor. Um dos principais problemas que o AGTWU vem enfrentando é como resolver as desigualdades de gênero e aumentar a representação digital das mulheres. Em Uganda, a desigualdade de gênero no tocante à propriedade de telefones permanece consideravelmente alta, com 77% dos homens sendo proprietários de telefones celulares comparado a apenas 54% das mulheres. “A distribuição de smartphones é maior entre os sócios do sindicato homens em cada uma das associações que desenvolveram ou estão planejando implementar plataformas de aplicativos dentro da iniciativa do AGTWU”, revela o relatório.

Uma outra tarefa árdua é mobilizar mulheres mototaxistas boda boda para que trabalhem no setor. A direção da KAMBE diz que está tentando mudar isso recrutando mais mulheres para a associação não só como mototaxistas, mas também para cargos de liderança executiva. Uma maneira pela qual a cooperativa KAMBE fez isso foi criar um grupo de mulheres, como um braço da associação. Isso redundou no recrutamento de 12 mulheres e de 40 mototaxistas boda boda mulheres da área metropolitana de Kampala à executiva da KAMBE. “Através desse grupo, conseguimos convencer as mulheres de que elas também podem pilotar boda bodas e ganhar um salário decente. Isso não era algo que pudéssemos fazer com facilidade antes”, explica Kiviri.

Noeline Mukisa, uma das executivas mulheres do KAMBE, diz que as mulheres ainda enfrentam inúmeros desafios no setor, como assédio

sexual e condições de trabalho ruins. “Quando ficam sabendo que o ambiente não é seguro, as mulheres não aparecem. O mesmo problema ocorreu com os táxis”, ela diz. Com todas as inovações e a mobilização que o KAMBE está liderando, Kiviri acredita que o futuro de muitos motoqueiros como ele é promissor. “Queremos ver um setor boda boda organizado, onde haja disciplina, onde sejamos respeitados e onde os motoqueiros possam ganhar um salário decente”, afirma Kiviri.

ESTUDO DE CASO



Riding on a Union App

Uganda’s Public Transport Workers’ Digital Response to Platforms

AUTORES Erick Manga, Paula Hamilton, Stephenson Kisingu

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16849&ty=pdf

4.2

A luta por valores seguros de frete para os trabalhadores do transporte da Coreia do Sul

A KPTU-TruckSol fortaleceu o poder dos trabalhadores e defendeu a introdução de regras que garantem a subsistência dos trabalhadores em transporte na Coreia do Sul

Por Nithin Coca¹

Na década passada, a Coreia do Sul despontou como uma das economias digitais mais avançadas do Leste Asiático com crescimento rápido do comércio eletrônico, plataformas de serviços de transporte online e outros serviços. Ainda assim, essa evolução não beneficia ou beneficia muito pouco a maioria dos caminhoneiros e trabalhadores no setor de transporte e logística, sem os quais esses serviços nem sequer seriam viáveis. Enquanto o processo de desregulamentação, iniciado na década de 1990, flexibilizou a barreira para o ingresso de empresas menores e transportadores autônomos proprietários de caminhão, o poder das grandes empresas para impor salários e valores de frete cresceu, aumentando a precarização para os motoristas.

“A grande maioria, mais de 90%, dos motoristas de caminhão na Coreia do Sul são autônomos economicamente dependentes ou caminhoneiros autônomos proprietários de caminhão e enfrentam uma série de desafios hoje”, relata Wol san Liem, diretor de relações internacionais do Sindicato Coreano dos Trabalhadores dos Transportes e do Serviço Público (KPTU). “Eles não são reconhecidos como empregados, nem mesmo como trabalhadores, pela legislação trabalhista

¹ Nithin Coca é um jornalista freelance dedicado a questões sociais e econômicas em países em desenvolvimento com conhecimento especial da situação no Sudeste Asiático.



Trabalhadores do transporte em comício realizado em Seul em 30 de junho de 2018 e organizado pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e do Serviço Público, seguram faixas reivindicando: “Frete seguros para todos os setores!”

coreana, portanto seus direitos a padrões básicos mínimos, como salário-mínimo, limites da jornada de trabalho ou liberdade de associação não são garantidos por lei”.

KPTU-TruckSol

Apesar desse contexto difícil, Hwamulyundai, da Divisão de Solidariedade dos Caminhoneiros de Carga do KPTU (KPTU-TruckSol) conseguiu sindicalizar uma parcela considerável dos trabalhadores do transporte. O estudo Safety for the Public, Rights for the Driver – South Korea’s transport workers campaign for safe rates (Segurança para o público, direitos para o motorista – A campanha dos trabalhadores do transporte da Coreia do Sul por fretes seguros), elaborado por Aelim Yun para o projeto “Sindicatos em transformação 4.0” da Fundação Friedrich Ebert (FES), demonstra como o sindicato soube aproveitar a campanha em prol de valores seguros de frete, inspirando-se na experiência do Sindicato dos Trabalhadores do Transporte (TWU) da Austrália, para construir o poder dos trabalhadores e reivindicar regras e normas que melhoraram a vida de muitos trabalhadores do transporte na Coreia do Sul.

A KPTU-TruckSol foi criada em outubro de 2002 com 1.300 membros no intuito de sindicalizar os trabalhadores do transporte rodoviário e garantir condições de trabalho seguras e pagamento de fretes justos padronizados para enfrentar os desafios dos trabalhadores do setor. “O vínculo de dependência, a situação de motorista autônomo e a falta de direitos legais implicam que os caminhoneiros são obrigados a aceitar as condições impostas e, ainda por cima, têm de arcar com os custos operacionais, como combustível e reparos em caso de acidente” explica Liem.

Com uma densidade sindical ainda abaixo de 10%, o trabalho de sindicalização sempre foi um desafio, pois desde a sua criação a KPTU-TruckSol enfrentou hostilidades tanto do governo da Coreia do Sul como das empresas de transporte. Na sua primeira ação, uma greve em 2003, conseguiu forçar o governo a se sentar à mesa de negociação. O governo, contudo, em vez de aceitar as reivindicações do sindicato, alterou a lei relativa a atividades de transporte por caminhão, permitindo que o Ministério da Terra, Infraestrutura e Transporte ordene que motoristas individuais envolvidos em uma paralisação coletiva voltem a trabalhar.

A seguir, houve tentativas de retirar a personalidade jurídica da KPTU-TruckSol, forçando o sindicato-mãe a excluir os transportadores autônomos de seus quadros. Na mesma época, as empresas muitas vezes se recusavam a negociar com a KPTU-TruckSol ou demitiam trabalhadores filiados por participarem de ações coletivas. Houve inclusive casos em que transportadoras de carga cancelaram contratos com motoristas autônomos devido à sua atividade sindical ou exigiram a desfiliação dos caminhoneiros se quisesses trabalhar para as empresas.

APRENDIZAGEM PARA ALÉM DAS FRONTEIRAS NACIONAIS

Em 2012, a KPTU-TruckSol teve conhecimento da campanha liderada pelo TWU na Austrália, com a qual o sindicato conseguiu a aprovação de legislação nacional regulando “valores seguros de frete”. O conceito de “safe rates” é um modelo regulatório que engloba obrigações legais vinculantes e diretamente aplicáveis a todas as empresas que operam ao longo da cadeia de suprimentos do transporte rodoviário com o objetivo de assegurar que todos os trabalhadores do transporte tenham a mesma proteção laboral em termos de segurança e saúde, bem como remuneração mínima.

“Em 2013, estivemos na Austrália para aprender mais sobre seu sistema legal e poderemos provar que o governo da Coreia do Sul estava mentindo, ao insistir que não existe sistema de “valores padronizados de frete em nenhum lugar no mundo” diz Yeonsu Park, diretor de políticas da KPTU-TruckSol.

Durante a visita descobriram que os esforços legais estavam baseados em uma estratégia de construção de poder e que o TWU não concentrou sua abordagem apenas nos trabalhadores, mas engajou um público mais amplo por meio de trabalho de lobby e campanhas na mídia, apontando as relações existentes entre práticas de contratação, baixa remuneração e acidentes rodoviários.

“Depois de visitar a TWU, também começamos a estabelecer essa conexão, criando nosso próprio lema: “Segurança para o público, direitos para os caminhoneiros”, conta Park.

A partir de 2013, a KPTU-TruckSol começou a adaptar a campanha da TWU ao contexto na Coreia do Sul, colhendo provas para mostrar a relação causal entre frete baixo, aumento do cansaço dos motoristas e risco de acidentes. Além disso, organizaram um simpósio internacional e investiram em trabalho de mídia. Em 2016, foi organizada outra greve exigindo legislação para fretes seguros, seguida de trabalho de lobby direto. Os esforços valeram a pena: em março de 2017, foi aprovada uma emenda da Lei relativa a Atividades de Transporte, introduzindo valores seguros de frete para motoristas no setor de transporte de contêineres de importação e exportação e transporte de cimento a granel. A emenda estipulou que fossem pagos valores mínimos legais a todos os motoristas de transporte rodoviário relevantes, mesmo para os sem vínculos empregatícios, a partir de janeiro de 2020.

CONSTRUINDO PODER

Após anos de estagnação, a KPYU-TruckSol conseguiu aumentar seu quadro de sócios em torno de 50% no decorrer de três anos graças à campanha por fretes seguros. Segundo informações do sindicato, houve um aumento no número de filiados desde a entrada em vigor das novas regras em primeiro de janeiro: 350 novos sócios no setor de transporte de cimento a granel, 1.400 no setor de contêineres, chegando a mais de 3.500 no total.

“Nossa intenção era focar na identificação e resolução de problemas que não são adequadamente tratados no âmbito do sistema de fretes seguros, bem como monitorar e aplicar esses valores nos dois setores” explica Liem. “Conseguimos organizar os trabalhadores em torno destas reivindicações e realizar mudanças concretas no local de trabalho.”

Ainda assim, muitas coisas precisam melhorar, tanto em termos de ampliação do alcance dos fretes seguros quanto de sindicalização de mais trabalhadores do transporte. Uma grande preocupação é a cláusula de caducidade de três anos prevista na legislação e cuja supressão é defendida pela KPTU-TruckSol.

Outro desafio importante é como conseguir uma melhor adaptação do modelo da KPTU-TruckSol à economia digital emergente, pois a base de filiados ainda é majoritariamente composta de trabalhadores do setor de transporte de carga. Porém, entre 2007 e 2017, os servi-

ços de entrega porta-a-porta cresceram 300% de acordo com informações da base de dados do transporte da Coreia do Sul. E mesmo entre os membros da KPTU-TruckSol, o trabalho por aplicativos é cada vez mais comum: 75% dos membros já faziam trabalho intermediado por plataformas em 2018. Isso eleva a pressão imposta aos caminhoneiros, que precisam trabalhar um número de horas maior e sujeitar-se a práticas de trabalho mais perigosas para cumprir os prazos de entrega e as tarifas de frete.

“Nosso plano é expandir a sindicalização estratégica não apenas nos setores de contêineres e cimento a granel, mas também avançar nos setores do aço, comércio varejista e serviços de entrega de mercadorias” acrescenta Liem. Adicionalmente, os trabalhadores precisam defender o progresso alcançado, dado que a legislação sobre fretes seguros em vigor tem sido questionada legalmente por algumas transportadoras e clientes. “Se essas ações não forem breçadas, acabarão por desestabilizar o sistema, provocar mais turbulência na indústria, forçar os trabalhadores a mais concorrência e a aceitar práticas perigosas, por vezes ilegais, para garantir a sua subsistência” detalha Liem. “Por isso, o momento é extremamente crítico e será determinante para o futuro da indústria do transporte rodoviário na Coreia do Sul”.

ESTUDO DE CASO



Safety for the Public, Rights for the Driver

South Korea's transport workers campaign for safe rates

AUTORA Aelim Yun

LINK www.fes.de/cgj-bin/gbv.cgi?id=16848&ty=pdf

4.3

A tarefa gigantesca e multifacetada de organizar trabalhadores de transporte por aplicativo na Indonésia

O valor do mercado de transporte por aplicativo na Indonésia é de cerca de US\$18 bilhões, ou 72% do valor de mercado total da região, mas seus trabalhadores são privados da riqueza que geram, graças a práticas de trabalho exploratórias.

Por Randy Mulyanto¹

Com a pandemia da Covid-19, a tarefa de organizar os trabalhadores indonésios de transportes por aplicativo tem se tornado cada vez mais urgente. Em 2019, havia cerca de 2,5 milhões de motoristas trabalhando para a Go-Jek, um dos maiores aplicativos de transporte da Indonésia, e mais de nove milhões trabalhando para a rival Grab em todo o sudeste asiático. Mesmo antes da pandemia, eles enfrentavam salários baixos e práticas de trabalho exploratórias, mas a Covid deixou esses motoristas – como a maioria dos trabalhadores da economia informal – com uma renda drasticamente reduzida ou sem renda alguma, graças a medidas severas de isolamento e pouca ajuda do governo.

Porém, um novo relatório apresenta não apenas a situação dos trabalhadores de transporte por aplicativo da Indonésia, mas também as várias estratégias que ativistas sindicais estão usando para organizá-los – e com as quais os trabalhadores estão se organizando. O relatório [Resisting Exploitation by Algorithms: The Rise of App-based Transport in Indonesia and Driver Organising Strategies](#) (Resistindo à Exploração por Algoritmos: A ascensão do transporte por aplicativo na Indonésia

¹ Randy Mulyanto é jornalista freelancer, indonésio, e já viveu em Taipé.

e as estratégias de organização dos motoristas) por Fahmi Panimbang, Syarif Arifin, Sugeng Riyadi e Dina Septi Utami, publicado pelo Projeto Sindical Global da Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), revela algumas das formas pelas quais várias organizações de motoristas estão “lutando por seus direitos em circunstâncias adversas”.

O ativista sindical e pesquisador Fahmi Panimbang, um dos co-autores do relatório, diz que o fato de os motoristas de aplicativos não serem reconhecidos como funcionários, mas como “parceiros”, “microempresários” ou trabalhadores autônomos, significa que eles não estão cobertos pelas leis trabalhistas do país. Como tal, eles não têm direito a nenhum benefício ou proteção contra riscos ocupacionais (como acidentes rodoviários), doenças ocupacionais (como doenças pulmonares e respiratórias), ou contra a devastação socioeconômica provocada por uma pandemia global. “Eles estão em uma situação na qual não há leis para protegê-los e os espaços de negociação ou proteção estatal são mínimos”, diz Panimbang em entrevista.

Além disso, de acordo com o site [Statista](#), em outubro de 2019, o valor do mercado online de transporte por aplicativo na Indonésia era de cerca de US\$18 bilhões, ou 72% do valor total do mercado da região. Com o apoio de investidores de risco e de poderosas conexões (por exemplo, o CEO e fundador da Go-Jek, Nadiem Makarim, é também Ministro da Educação e Cultura), o relatório descreve o “desequilíbrio no poder de negociação” entre os motoristas e as empresas de tecnologia – exacerbado pelo fato do trabalho e as interações dos motoristas com a plataforma serem totalmente controlados por algoritmos, e não seres humanos.

Como o mercado de transporte por aplicativo continua crescendo exponencialmente na Indonésia, cresce também o número de motoristas trabalhando para essas empresas. Mas isto tem tido o efeito geral de diminuir a renda dos motoristas (devido ao aumento da concorrência). Os motoristas são constantemente monitorados e avaliados, sem poder recorrer de qualquer decisão tomada. Como o relatório afirma, “os acordos de trabalho permitem que as empresas de aplicativos realizem mudanças unilaterais nas tarifas [de pagamento], estabeleçam sistemas de pontos que os trabalhadores são forçados a seguir, desativem ou suspendam contas, e encerrem acordos de trabalho”. O resultado é uma relação de trabalho “assimétrica e unilateralmente favorável à empresa”, deixando os trabalhadores em “situação vulnerável”.

TRÊS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO

Em resposta à situação, os trabalhadores estão utilizando três formas de organização. A primeira é conhecida como ‘comunidade’. Como explica Panimbang, na tentativa de oferecer apoio mútuo, flexível e informal uns aos outros, os motoristas por aplicativo “formam suas próprias comunidades, pois assim é mais provável que se ajudem mutuamente”. A adesão a essas comunidades – das quais, só na Grande Jacarta, há mais de 5000 – é geralmente baseada na localização das pessoas, embora a comunicação ocorra através do WhatsApp, bem como pessoalmente nas áreas de descanso dos motoristas, chamadas de “acampamentos-base”, e os motoristas mostram sua lealdade a uma determinada comunidade com crachás, faixas e adesivos. As taxas de adesão custam entre 10.000-30.000 rupias indonésias (US\$0,80-2,20) por mês, e em troca os motoristas recebem ajuda mútua e apoio com uma variedade de questões sociais e trabalhistas.

Há também associações de motoristas, que vão de grupos informais a estruturas formais maiores, registradas como organizações da sociedade civil. De acordo com o relatório, as associações são “pontos cruciais para a mobilização de motoristas”, com poderosas forças-tarefa que se articulam com a polícia e mediam conflitos com motoristas de serviços convencionais. O relatório observa que “os motoristas afiliados às associações têm maior capacidade de mobilizar protestos e mais acesso a formuladores de políticas e ao governo”.

Por fim, há os sindicatos tradicionais. Existem apenas alguns poucos sindicatos organizando motoristas de aplicativos, e o número de sócios ainda é muito pequeno, mas a divisão de Trabalhadores Aeroviários e de Transporte da Federação Sindical de Metalúrgicos da Indonésia (SPDT-FSPMI) tem organizado este grupo de trabalhadores nos últimos anos. O relatório a descreve como “o único sindicato de motoristas hábil na Indonésia, capaz de avançar os direitos dos trabalhadores do setor de transporte por aplicativo”.

O SPDT-FSPMI tem focado seu trabalho neste setor na promoção dos direitos trabalhistas dos motoristas; na luta pelo reconhecimento dos motoristas como trabalhadores com direito a direitos trabalhistas básicos; e na criação de um espaço de negociação entre os representantes dos motoristas e as empresas de transporte por aplicativo, para conseguir melhores condições de trabalho para os motoristas. Uma de suas estratégias principais tem sido a mobilização de voluntários sindicais para trabalhar no Jamkes Watch, um órgão fiscalizador do programa de saúde do governo. Os voluntários – que têm como alvo os motoristas de aplicativos, na esperança de organizar os trabalhadores – ajudam majoritariamente os indonésios pouco instruídos a navegar o sistema de saúde. Depois, os voluntários explicam a impor-



Motoristas da Go-Jek e da Grab esperam clientes em Jacarta, Indonésia.

Sutrisno Jambul / Pacific Press / Alamy Live News

tância da filiação sindical para aqueles que receberam ajuda.

Outra estratégia de organização do SPDT-FSPMI tem sido recrutar trabalhadores reintegrados de outros setores. De acordo com projeções do Ministério do Planejamento do Desenvolvimento Nacional de junho de 2020, a previsão é de que cerca de 10,7 a 12,7 milhões de pessoas na Indonésia perderão seus empregos devido à pandemia em 2021. Alguns deles se juntarão à multidão de motoristas de aplicativos, e o SPDT-FSPMI quer ter certeza de que será o primeiro a filiar esses trabalhadores.

DESAFIOS À CONSTRUÇÃO DO PODER DOS TRABALHADORES

Vários protestos e paralisações iniciados pelo SPDT-FSPMI e outros grupos de motoristas de 2016 a 2019 exigindo tarifas mais altas e melhores condições de trabalho para os motoristas foram fortemente resistidos pelas plataformas de aplicativos. “Este aumento do poder estrutural dos motoristas por meio de greves e protestos logo levou as empresas a implementar satgas [forças-tarefa] para reafirmar o controle rigoroso sobre os motoristas”, diz o relatório.

Outros desafios persistem. O relatório conclui que os motoristas de aplicativos não têm sua verdadeira situação profissional reconhecida pelas empresas ou pelo governo, e o resultado disso é uma falta de poder institucional. Enquanto isso, muitos motoristas não conseguem sequer reconhecer que são trabalhadores com direitos traba-

lhistas, conforme estipulado na Lei do Trabalho, o que reflete “uma falta de poder associativo”.

As ameaças e a intimidação dos ativistas sindicais e de direitos humanos também estão sendo “intensificadas para silenciá-los pelo medo”. Por exemplo, alguns ativistas já receberam pedidos de entrega falsos dos aplicativos Grab e Go-Jek, com mensagens de um número desconhecido dizendo “tenha cuidado ao sair de casa”.

Com relação ao futuro, o relatório pede à federação que encontre estratégias inovadoras de organização para os motoristas desenvolverem resistência e garantirem seus direitos trabalhistas. “O SPDT-FSPMI precisa desenvolver a capacidade de seus organizadores, para equipá-los com habilidades específicas de organização no setor de transporte por aplicativo e proporcionar-lhes uma melhor compreensão dos diferentes contextos e circunstâncias do trabalho de organização”, recomenda o relatório.

Panimbang diz que espera que o governo indonésio crie mais oportunidades de negociação no futuro e reivindica que o Estado estenda as normas e leis trabalhistas aos motoristas de aplicativos. “As empresas devem ouvir as aspirações de seus trabalhadores”, diz ele. “Isso significa que devem respeitar os direitos humanos, e que o Estado também deve proteger seus cidadãos”. No entanto, atualmente, o compromisso de fazê-lo é “muito reduzido”, lamenta.

ESTUDO DE CASO



Resisting Exploitation by Algorithms

Drivers’ Contestation of App-based Transport in Indonesia

AUTORES Fahmi Panimbang, Syarif Arifin, Sugeng Riyadi, Dina Septi Utami

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16599&ty=pdf

4.4

Mundo afora, entregadores de comida por aplicativos estão se mobilizando por direitos trabalhistas básicos

Enquanto a pandemia põe em evidência as condições de trabalho injustas dos trabalhadores de aplicativos, um estudo recente descobriu um número crescente de protestos de trabalhadores de plataformas de entrega de comida em todo o mundo.

Por Marina Watson Peláez¹

Enquanto a pandemia de Covid-19 obriga os cidadãos de todo o mundo a entrar em lockdown e os entregadores de comida aceleram o ritmo para oferecer algum alívio aos clientes, um relatório recém lançado trouxe à tona as condições de trabalho ruins enfrentadas pelos entregadores de comida globalmente, bem como algumas das medidas que esses trabalhadores estão tomando para desafiar o status quo.

O recente estudo da FES [Global labour unrest on platforms – The case of food delivery workers](#), de autoria de Vera Trappmann, Ioulia Bessa, Simon Joyce, Denis Neumann, Mark Stuart e Charles Umney aborda seis marcas globais de entrega de comida que operam em mais de duas regiões globais – Uber Eats, Just Eat, Deliveroo, Foodora, Zomato e Glovo – além de 12 outras empresas que operam apenas em uma região. Juntas, essas 18 empresas entregam refeições para clientes em 95 países.

¹ Marina Watson Peláez é jornalista freelance e documentarista; vive em Lisboa, Portugal.

A pesquisa, baseada no [Leeds Index](#) – uma plataforma única que registra dados sobre conflitos trabalhistas pelo mundo afora – descobriu que houve 527 incidentes trabalhistas de 1º de janeiro de 2017 a 20 de maio de 2020, em 36 países diferentes – algo que os autores do relatório descrevem como sendo “um número notável de protestos”. A maior parte dos incidentes ocorreu na Europa, seguida pela Ásia, responsável por cerca de um quarto dos incidentes, e pela América do Sul, com um sexto.

A pesquisa revela “um aumento gradual do número de protestos a partir do começo de 2017, com um pico expressivo no terceiro trimestre de 2019 e um declínio notável desde então”. Em âmbito nacional, o maior número de incidentes ocorreu na China, seguida pelo Reino Unido, Espanha e Argentina. Em termos de empresa, os conflitos trabalhistas atingiram mais a plataforma de entrega de comida Deliveroo, sediada no Reino Unido, com a maior parte dos incidentes se dando na Europa, especificamente no Reino Unido, Espanha, França, Bélgica e Holanda.

“A Deliveroo operava em 16 países, mas houve um efeito interessante de ‘transbordamento’, ou seja, sindicatos de base entravam em contato com outros sindicatos de outros países e forneciam volantes e outros materiais uns para os outros”, diz Vera Trappmann, uma das co-autoras do relatório e professora de relações de trabalho e emprego da Universidade de Leeds, no Reino Unido. “Havia uma sensação transnacional de que eles [nossos pares] agiram e nós queremos agir também”. O relatório observou que houve vários casos em que o conflito trabalhista atravessou múltiplas empresas e múltiplos locais, “sugerindo que os trabalhadores de plataformas estão desenvolvendo a capacidade de conduzir campanhas coordenadas e construir a solidariedade”.

BAIXA REMUNERAÇÃO, O FATOR DOMINANTE NOS CONFLITOS TRABALHISTAS PELO MUNDO AFORA

A remuneração foi o fator dominante a impulsionar os conflitos trabalhistas em todas as regiões com a exceção dos Estados Unidos, onde a questão do vínculo empregatício foi o fator mais significativo. Os trabalhadores exigiam melhor remuneração e benefícios de saúde, e frequentemente criticavam os equipamentos de proteção insuficientes fornecidos por plataformas como PedidosYa, Glovo, SinDental e Uber Eats.

Na América do Sul, a principal fonte de descontentamento foi saúde e segurança, uma questão que se tornou premente a partir do come-



ço da pandemia de Covid-19. Embora os entregadores de comida tenham sido reconhecidos como trabalhadores essenciais, ao mesmo tempo eles são excluídos dos direitos trabalhistas fundamentais porque são obrigados pelas empresas a trabalhar como prestadores de serviços autônomos. “Por um lado tem a ver com o risco representado pelo número crescente de casos [de coronavírus], e por outro com o fato de que os trabalhadores não têm seguro de saúde, então eles estão atuando por sua conta e risco”, Trappmann explica.

Entregador de comida observa mochilas de entrega queimando em frente à sede da startup espanhola de entrega de comida Glovo, em Barcelona, no dia 26 de maio de 2019. Os trabalhadores protestavam contra as más condições de trabalho após um entregador morrer em decorrência de um acidente de trânsito.

SOPA Images Limited / Alamy Stock Photo

“O que é interessante é que estamos assistindo a uma variedade de protestos – não apenas greves, que são o modelo clássico”, diz Trappman, que planeja (juntamente com seus co-pesquisadores) aumentar o banco de dados e torná-lo disponível via internet para ativistas sindicais de todo o mundo. Embora greves e logoffs² tenham sido os tipos de ação mais usados, logo atrás vieram manifestações, ações na justiça e institucionalização (ou seja, protestos de trabalhadores que levam à construção de alguma instituição, tal como a formação de uma comissão de fábrica ou a negociação de acordos coletivos). “É bem provável que em países como a China os trabalhadores tendessem a usar mais os logoffs e ações para interromper os serviços, dada a ausência de um sistema aberto de meios de comunicação que permitiria algum efeito após manifestações. Já

² Uma greve extra-oficial, em que os entregadores combinam de desligar o aplicativo ao mesmo tempo (Nota da tradução).

as ações judiciais seriam mais prováveis em países como a Austrália, que tem uma tradição histórica de arbitragem jurídica”, observam os autores.

GRUPOS INFORMAIS ENVOLVIDOS NA MAIOR PARTE DOS EVENTOS

Protestos de trabalhadores de plataformas tendem a ser liderados pela base, com grupos informais de trabalhadores desempenhando um papel crucial na imensa maioria das ações diretas. Muito embora a maior parte dos protestos conte com menos de 100 trabalhadores e dure menos de um dia, o relatório observa que a duração do protesto não determina sua eficácia.

Grupos informais de trabalhadores foram os principais atores dos conflitos trabalhistas na Ásia e na América do Sul. Grupos informais de trabalhadores tiveram ligeiramente menos destaque – embora, ainda assim, onipresentes – na Europa, e muito menos envolvidos na América do Norte e Austrália. “Em geral são os trabalhadores que elevam suas vozes diretamente e fazem ações, frequentemente contando pouco com a representação sindical”, dizem os autores do relatório.

Contudo, sindicatos participaram de mais da metade dos episódios observados pelos pesquisadores. Embora tenha havido uma divisão bastante equilibrada entre sindicatos já estabelecidos (envolvidos em 27,6% dos casos) e sindicatos independentes (26,9%), houve também grandes diferenças regionais. Por exemplo, sindicatos estabelecidos foram os protagonistas na Austrália (68.8%) e relativamente ativos na Europa (37%), mas praticamente ausentes na Ásia (mero 1%). Onde sindicatos se envolveram, as organizações de base tenderam a apoiar greves e logoffs, enquanto os sindicatos estabelecidos se dedicaram mais a manifestações e ações judiciais.

Para os pesquisadores, os últimos anos de agitação entre os trabalhadores de plataformas demonstram uma ampliação do conceito de poder associativo, que é geralmente identificado com a organização coletiva dos trabalhadores por meio de sindicatos. O que estamos testemunhando com os entregadores de aplicativos de comida é “ação coletiva militante e auto-organizada”, de acordo com o relatório, levada a cabo por trabalhadores sem direitos trabalhistas formais, e para quem o poder institucional é “frequentemente uma meta da ação coletiva e não uma pré-condição ou resultado”. Como consequência disto, “o poder associativo dos trabalhadores está aumentando,” diz Trappmann.

ESTUDO DE CASO



Global Labour Unrest on Platforms

The case of food delivery workers

AUTORES Vera Trappmann, Ioulia Bessa, Simon Joyce,
Denis Neumann, Mark Stuart, Charles Umney

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16880&ty=pdf

4.5

Acendendo o "sindicalismo improvisado"

O caso dos entregadores da Deliveroo na Bélgica e na Holanda

Uma onda de ação pelos entregadores de comida criou uma oportunidade para os sindicatos tradicionais responderem aos novos desafios da economia das plataformas.

Por Tom Cassauwers¹

Em 2018, a localização da sede da Deliveroo em Bruxelas era sinônimo de idílio. Com sede em Ixelles, um subúrbio próspero da capital europeia, o edifício fica próximo a um belo parque, que também abriga um antigo mosteiro. Mas um dia, em janeiro, esta calma suburbana foi abalada por algumas dúzias de entregadores da Deliveroo furiosos, que apareceram em suas bicicletas.

Até aquele momento, os entregadores podiam enviar suas faturas à Deliveroo pela Smart, uma intermediária do mercado de trabalho belga que atua como empregador substituto de freelancers, e que tinha conseguido negociar remuneração padronizada e acesso à seguridade social para os entregadores do Deliveroo na Bélgica. Porém, a Deliveroo decidiu encerrar sua colaboração com a Smart, forçando todos os seus entregadores a se tornarem autônomos, o que significa ganhos mais baixos, nenhuma proteção trabalhista e mais trabalho administrativo para eles.

¹ Tom Cassauwers é um jornalista independente da Bélgica. Escreve atualmente sobre startups, tecnologia, movimentos sociais e América Latina. Pode ler o seu trabalho em www.tomcassauwers.wordpress.com.

Os manifestantes, um grupo de não mais que 15-20 pessoas de cada vez, acabaram permanecendo quase uma semana no local, ocupando o escritório do gigante britânico de entrega de alimentos. Da janela, penduraram um cartaz com a palavra "Slaveroo" [misto da palavra slave (escravo) e Deliveroo].

Os entregadores realizaram espontaneamente a ação, que foi iniciada por um núcleo de ativistas, embora com o passar do tempo os sindicatos estabelecidos se envolvessem de forma pontual.

Martin Willems da United Freelancers, a seção freelancer do sindicato belga ACV, diz que começou a estabelecer vínculos com os entregadores da Deliveroo em 2017, dois anos após o lançamento da empresa na capital belga. Ele esteve com os entregadores durante a ocupação da sede. Willems diz que trabalhar com os entregadores da Deliveroo não foi fácil: "Os canais tradicionais do nosso sindicato não funcionaram neste caso," diz. A rotatividade dos entregadores que trabalham para as plataformas altamente precárias da gig economy [economia do bico] como a Deliveroo e Uber Eats, que servem como intermediários digitais entre restaurantes e entregadores, é alta. Geralmente, estes trabalhadores, muitas vezes jovens e migrantes, trabalham para uma plataforma por apenas alguns meses, e às vezes expressam desconfiança em relação aos sindicatos. "Eles não sabem realmente o que é um sindicato," diz Willems. "Eles pensam que é algo para trabalhadores tradicionais, com um contrato permanente, e que certamente não é algo para eles."

Houve também o problema de realmente se conectar com eles, para começo de conversa. Os entregadores não se reúnem em um só local de trabalho ou no chão de fábrica. Este grupo de trabalhadores altamente móvel tende a se comunicar por meio de serviços de mensagens como o Whatsapp, ou por meio de contato informal na rua.

No entanto, com o tempo, os sindicatos conseguiram alcançar os entregadores. Willems conta como ele atravessou Bruxelas de bicicleta, carregando panfletos consigo, distribuindo-os sempre que via um entregador. Outras vezes, os sindicatos encomendavam grandes quantidades de pizza, apenas para que pudessem falar com os motociclistas que as entregavam.

Por sua vez, os sindicatos começaram a oferecer apoio aos entregadores. Ajudaram-nos em ações judiciais, estabeleceram contatos com outros movimentos sociais, e os apoiaram quando tudo se tornou mais sério, como durante a ocupação da sede da Deliveroo pelos entregadores de Bruxelas.

Esta onda de ativismo fez parte do movimento de protesto dos trabalhadores de aplicativos na Bélgica e na Holanda em 2017-2018. Ao



Em 8 de janeiro de 2018, os entregadores da Deliveroo se reuniram do lado de fora da sede da empresa em Bruxelas, durante uma semana de protesto contra uma tentativa da empresa de forçar seus trabalhadores a se registrarem como autônomos.

Mathieux Golinvaux

mudar a situação profissional dos seus entregadores nos dois países repentinamente e sem consulta, a empresa provocou protestos, durante os quais entregadores e sindicatos estabelecidos aprenderam a trabalhar juntos. Um padrão único surgiu, diferentemente de outros países europeus, onde os entregadores ou permaneceram autônomos ou se afiliaram a sindicatos alternativos menores. De acordo com Kurt Vandaele, pesquisador do Instituto Sindical Europeu (ETUI), as experiências belga e holandesa são lições-chave para os sindicatos do futuro.

“Chamo isso de ‘sindicalismo improvisado’,” diz o autor de um novo relatório da Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), [From Street Protest to ‘Improvisational Unionism’: Platform-based Food Delivery Couriers in Belgium and the Netherlands](#) (De protestos de rua ao “sindicalismo improvisado”: Entregadores de comida por aplicativo na Bélgica e na Holanda). “Significa que os sindicatos se deixam guiar pelo contexto,” diz Vandaele. “Os sindicatos hoje enfrentam novos desafios, e modelos antigos, como a negociação coletiva, tornam-se impossíveis. Portanto, precisam adotar novas táticas, que foi o que aconteceu quando os entregadores se conectaram com os sindicatos.”

SINDICATOS OFERECEM UM OUVIDO ATENTO E UMA MÃO AMIGA

Durante a onda de protestos de 2017-2018, os sindicatos se concentraram principalmente em oferecer apoio, deixando os entregadores na liderança. “Tanto na Bélgica quanto na Holanda, os sindicatos ouviram [os trabalhadores] mais do que qualquer outra coisa,” diz Vandaele. “Eles não impuseram seu modelo sobre os entregadores. A economia das plataformas era novidade para os sindicatos. Eles não queriam bloquear esta inovação, mas também queriam melhorar as condições de trabalho dos entregadores.”

O resultado de todo este ativismo ainda não está muito claro. As plataformas conseguiram forçar a mudança para a autonomia, e os processos judiciais continuam na Bélgica e na Holanda. “Ainda está tudo em andamento,” admite Vandaele. Os sindicatos também não ganharam muitos novos sócios. Há poucos dados independentes disponíveis sobre o número total de entregadores que trabalham na Bélgica e na Holanda, mas um porta-voz da Deliveroo alegou no verão de 2019 que havia 2600 entregadores ativos na Bélgica. Em março de 2020, um porta-voz holandês disse que cerca de 2.500 entregadores trabalhavam para a Deliveroo na Holanda. Mas essa população de entregadores está em constante mudança, o que dificilmente cria um bom ambiente de recrutamento para os sindicatos.

No entanto, Vandaele e Willems dizem que a mobilização trouxe outras lições e sucessos. Houve cobertura na mídia. Os sindicatos da Bélgica e da Holanda estavam acostumados a uma cobertura hostil por parte da imprensa em relação a seu trabalho, mas os acontecimentos foram noticiados de forma positiva, particularmente na Holanda. Além disso, “internamente, os sindicatos agora prestam mais atenção à economia das plataformas,” acrescenta Vandaele. “Isso também lhes permitiu experimentar novas táticas de organização.”

Houve algumas diferenças na maneira com que os sindicatos belgas e holandeses abordaram as situações. “Sindicalizar tem sido bem visto entre alguns sindicatos holandeses desde o início dos anos 2000,” diz Vandaele. “Então, isto não foi muita novidade para eles”. Na Bélgica, porém, os sindicatos tendem a focar mais no lobby político. “Isto é lógico, considerando sua forte posição na sociedade belga,” explica Vandaele. “Se o lobby não funciona, aí eles começam a se mobilizar, o que significa pôr na rua seus militantes.”

São pessoas já comprometidas com o sindicalismo. Porém, a sindicalização visa desenvolver um grupo maior de sócios comprometidos.

Ou seja, desenvolver não somente aqueles que já estão convencidos, mas também sócios comuns e até mesmo trabalhadores não organizados.”

A pesquisa de Vandaele oferece uma série de insights para os sindicatos. “Os sindicatos frequentemente acham que os trabalhadores precários e os jovens não se importam com os sindicatos,” diz o pesquisador. “Mas esta onda de protestos mostrou que não é o caso. Os sindicatos ficaram surpresos com o interesse destes jovens neles. Eles precisam se envolver com estes novos setores, eles podem mostrar aos novos trabalhadores que podem ajudar. As empresas de plataforma costumam dizer que os jovens não gostam de sindicatos. Mas estas experiências contradizem isso.”

Willems, que continua organizando trabalhadores precários e freelancers, concorda. “Estes trabalhadores podem e querem se organizar e defender suas condições de trabalho, quer gostem dos sindicatos existentes ou não. A questão é se os sindicatos podem apoiá-los em sua situação.”

Ele vê esta onda de organização como um retorno às tradições anteriores do sindicalismo. “Não podemos nos valer apenas do trabalho sindical tradicional,” diz. “No século XIX não existiam leis que permitissem que os trabalhadores se organizassem. Tudo isso aconteceu por causa das lutas dos trabalhadores. Hoje precisamos repetir isto para novos grupos de trabalhadores. Durante os últimos 30 anos, os sindicatos permaneceram parados. No entanto, nem sempre foi assim. No começo da nossa história, tivemos que desenvolver novas táticas e nos organizar. Hoje precisamos voltar a fazer isso.”

ESTUDO DE CASO



**From Street Protest to
Improvisational Unionism**
Platform-based food delivery couriers
in Belgium and the Netherlands

AUTOR Kurt Vandaele

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16608&ty=pdf

4.6

Um sindicato argentino de trabalhadores de aplicativos, o primeiro do tipo na região, está lutando pelos direitos dos entregadores e revitalizando a luta sindical

A Asociación de Personal de Plataformas (APP) está organizando entregadores. Eles são alguns dos trabalhadores mais vulneráveis da sociedade, ainda mais vulneráveis por causa da Covid-19, e lutam, ao mesmo tempo, pela regularização de suas relações de trabalho e pelo reconhecimento oficial da associação como sindicato.

Por Camille Audibert¹

A mudança veio em questão de semanas. As ruas de Buenos Aires foram subitamente inundadas com vermelho, laranja e amarelo, as cores das mochilas usadas pelos trabalhadores das plataformas de entrega, trabalhadores que pedalam a toda velocidade para maximizar sua eficiência. Já estabelecidas em outras partes do mundo, as empresas de aplicativos apareceram pela primeira vez na Argentina em 2018, inicialmente na capital, depois em outras regiões. Nos últimos dois anos, a empresa colombiana Rappi, a espanhola Glovo e a uruguaia PedidosYa tornaram-se parte da paisagem urbana, junto com os hábitos de muitos consumidores, que solicitam os serviços de milhares de entregadores a qualquer hora do dia ou da noite.

Mas em vez de se tornar apenas mais um país a fazer parte da expansão dessas multinacionais, algo inesperado aconteceu na Argentina: a formação em tempo recorde do primeiro sindicato de trabalhadores de aplicativos da região, a Asociación de Personal de Plataformas (APP). Sua trajetória é “tanto relevante quanto excepcional”, segun-

¹ Camille Audibert é uma jornalista independente com sede em Buenos Aires, Argentina.

do um estudo publicado pela fundação alemã Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) em setembro de 2020 – [Uma APP dos/das Trabalhadores/as – A luta do primeiro sindicato de trabalhadores/as em plataformas na América Latina](#). “A visibilidade das condições de trabalho e das reivindicações dos trabalhadores proporcionou uma voz e perspectiva crítica sobre a imagem e o discurso de inovação, flexibilidade, autonomia e empreendedorismo que estas empresas vêm promovendo desde o momento em que entraram em cena,” argumenta a equipe de pesquisadores composta por Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot, María Belén Fierro e Martina Sol Garbarz.

DA PRIMEIRA ‘GREVE DIGITAL’ DA AMÉRICA LATINA À FORMAÇÃO DA APP

O gatilho foi a mudança do algoritmo de alocação de pedidos de forma unilateral pela Rappi. Embora a empresa estivesse presente na Argentina por menos de seis meses, o descontentamento entre seus trabalhadores começou a crescer, e logo encontrou expressão em vários grupos da WhatsApp criados por trabalhadores para se comunicarem uns com os outros. Sem local oficial para se reunirem, os entregadores começaram a se encontrar nas praças de Buenos Aires, onde decidiram, em julho de 2018, não atender aos pedidos aceitos com o pretexto de terem sofrido um acidente. Este foi o início altamente visível da primeira “greve digital” da América Latina.

A formação do sindicato foi acelerada pelo crescente confronto entre a Rappi e um grupo de porta-vozes eleitos pelos entregadores. Enquanto as duas partes mantinham um diálogo informal ao longo de vários dias, a conta de um dos entregadores foi “bloqueada” pela empresa, uma ação equivalente à demissão. Foi neste contexto, em outubro de 2018, que a organização solicitou oficialmente seu registro como sindicato junto ao Ministério do Trabalho.

Como o relatório da FES afirma, “Nas semanas seguintes, os trabalhadores da APP começaram a receber menos pedidos, algo que interpretaram como comportamento anti-sindical por parte da empresa”. Pouco depois, em uma medida que poderia ser enxergada como ação disciplinar, as contas de vários trabalhadores (sindicalizados) foram definitivamente bloqueadas, o que impulsionou a relação entre os porta-vozes do sindicato e o resto dos trabalhadores.

Uma das contas bloqueadas pertencia a Roger Rojas, secretário-geral do sindicato desde sua criação e um dos trabalhadores de mais senioridade da plataforma. “O bloqueio foi uma surpresa”, diz o venezuelano de 35 anos, cujo perfil demográfico está longe de ser excepcional entre os entregadores: eles são geralmente jovens, homens e



migrantes. Como explica Rojas, sem um diálogo oficial e transparente entre trabalhadores e empresa, o bloqueio arbitrário de uma conta acaba sendo uma ameaça.

Além disso, a falta de reconhecimento da APP como sindicato pelo Ministério do Trabalho (reconhecimento esse que foi recentemente restaurado) aumenta a vulnerabilidade dos seus sócios, uma vez que eles não gozam de nenhuma proteção especial. “Sabemos que sempre existe a possibilidade de ser bloqueado, as empresas podem usar qualquer desculpa”, diz Rojas, que agora trabalha para empresas de entrega concorrentes e está cadastrado como contribuinte no sistema tributário único para pequenas empresas e pessoas físicas da Argentina.

Em poucos anos, empresas de entrega por aplicativo como a Rappi se tornaram extremamente populares na Argentina. Em 2018, os trabalhadores de aplicativos criaram a Asociación de Personal de Plataformas (APP) para proporcionar a seus integrantes um meio de ação coletiva e apoio.

Myriam Borzeel/Alamy Stock Photo

BATALHA LEGAL E REVITALIZAÇÃO SINDICAL

Em um esforço para reintegrar os trabalhadores “bloqueados” e proteger aqueles que optaram por ingressar na recém-formada APP, a organização iniciou uma batalha legal, entrando com uma liminar no sistema de justiça trabalhista, com a ajuda crucial de uma equipe de advogados que prestaram assessoria jurídica. Em sua primeira decisão, o juiz ordenou que a “conduta anti-sindical” deveria cessar e que a Rappi deveria reintegrar os entregadores bloqueados. A empresa se recusou a fazê-lo e entrou com recurso. O caso continua sem resolução.

De acordo com o relatório da FES, “Este processo judicial é da maior importância para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores deste campo. Sua relevância estende-se desde a regularização das relações de trabalho até o reconhecimento do direito dos trabalhadores de aplicativos à sindicalização e à formação de associações profissionais que os representem.”

O reconhecimento formal da APP requer prova das relações de trabalho de seus sócios; porém, as empresas recusam-se a reconhecer esta relação, referindo-se a seus trabalhadores como ‘colaboradores’ ou ‘parceiros’. “Nosso principal objetivo é a regularização: devemos ser reconhecidos como trabalhadores [...]. Isso seria uma grande conquista para os trabalhadores daqui e do mundo inteiro,” diz Rojas. Enquanto isso, como argumenta a APP, estes trabalhadores continuam trabalhando no setor informal, em um ambiente precário e sem proteções.

A falta de reconhecimento oficial pode ser surpreendente em um país com um alto número de sindicatos e alta taxa de filiação sindical para a região. Mas a APP nasceu durante a presidência neoliberal de Mauricio Macri (2015-2019), que criou um clima hostil aos sindicatos. Como afirma o relatório da FES, “A ausência de proteção sindical agravou a vulnerabilidade do coletivo e sua capacidade de acumular densidade organizacional, implantar ações coletivas e entrar em diálogo e negociação com as empresas”.

Sem sede permanente ou local de trabalho específico, e em meio a uma pandemia, a organização em torno da pauta sindical tem se tornado mais necessária do que nunca. Os entregadores estão por toda parte: eles podem ser vistos em pequenos grupos, às vezes sentados nas calçadas, outras vezes encostados na parede de um restaurante esperando a comida para a próxima entrega, mas agora com máscaras e distanciamento social. Estes momentos de descanso têm sido e continuam sendo fundamentais para estabelecer contatos sindicais e fortalecer os laços entre trabalhadores. “Nós nos organizamos usando o famoso WhatsApp,” diz Rojas com um sorriso. Com a criação do sindicato, agora os trabalhadores têm uma plataforma adicional de troca. “É muito bom em termos de alcance e praticidade,” diz o secretário geral da APP.

Por enquanto, os entregadores continuam aguardando a decisão judicial. O reconhecimento oficial da relação de trabalho e o registro formal da APP como sindicato criaria um “precedente crucial”, enfatiza o relatório da FES, que descreve a trajetória rápida e não-convenional do sindicato como possível “modelo para se pensar em novas formas de organização e ação sindical, que lançariam as bases para uma revitalização sindical”.

ESTUDO DE CASO



Uma APP dos/das Trabalhadores/as

A luta do primeiro sindicato de trabalhadores/as em plataformas na América Latina

AUTORES Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot,
María Belén Fierro e Martina Sol Garbarz

LINK www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16691&ty=pdf

Sobre os editores

Uta Dirksen é economista do desenvolvimento e dirige o escritório da FES na África do Sul em Joanesburgo. Anteriormente, foi Diretora do Projeto Sindical Regional da FES para a América Latina com sede no Uruguai.

Mirko Herberg coordena o Projeto Sindical Global da FES em Berlim, Alemanha. Anteriormente, foi Representante da FES nos escritórios da FES nos Camarões e nas Filipinas.

Impressão

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

RESPONSÁVEL

Mirko Herberg
Política Sindical Internacional

Telefone: +49-30-269-35-7458

Fax: +49-30-269-35-9255

COORDENAÇÃO DO PROJETO / CONTATO

Julia Schultz
Julia.schultz@fes.de

COORDENAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES

Tamara Gausi | Equal Times

LAYOUT

Bergsee, blau

Esta publicação foi impressa em papel proveniente de gestão florestal sustentável.

As opiniões expressas nesta publicação não são necessariamente as da Friedrich-Ebert-Stiftung (ou da organização para a qual os autores trabalham).

O uso comercial de todos os meios publicados pela Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) não é permitido sem o prévio consentimento por escrito da FES.

Para mais informações sobre este assunto:
www.fes.de/lnk/transform

ISBN 978-3-96250-905-7



ISBN 978-3-96250-905-7