

Benjamin John Parton

**“Organização sindical e condições de trabalho no setor de *fast-food* em São Paulo e na Nova Zelândia”**

**Orientadora:** Profa. Andréia Galvão

**Campinas**

**Julho de 2009**

**FICHA CATALOGRÁFICA ELEBORADA PELA  
BIBLIOTECA DO IFCH – UNICAMP  
Por Sandra Ferreira Moreira CRB n°08/5124**

**Parton, Benjamin John**

**P258or            Organização sindical e condições de trabalho no setor de fast-food em São Paulo e na Nova Zelândia / Benjamin John Parton. - - Campinas, SP : [s. n.], 2009.**

**Orientador: Andréia Galvão.**

**Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.**

**1.Restaurantes de refeições ligeiras.            2.Trabalho  
3. Sindicalismo.    4. Mobilização.    I. Galvão, Andréia    II.  
Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III.Título.**

**Título em inglês: Trade Union Organization and Labor Conditions in the Fast-Food Sectors of New Zealand and São Paulo.**

**Palavras chaves em inglês (keywords) :            Fast Foods restaurants  
   Labor  
   Trade Unionism  
   Mobilization**

**Área de Concentração: Trabalho, sociedade e ação política**

**Titulação: Mestre em Ciência Política**

**Banca examinadora: Armando Boito Jr; José Dari Krein**

**Data da defesa 29/07/2009**

**Programa de Pós-Graduação: Ciência política**

Benjamin John Parton

**“Organização sindical e condições de trabalho no setor de *fast-food* em São Paulo e na Nova Zelândia”**

Dissertação apresentada ao Departamento de Ciências Políticas do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do grau de Mestre em Ciências Políticas sob orientação da Profa. Dra. Andréia Galvão

Este exemplar corresponde à redação final da Dissertação defendida e aprovada pela Comissão Julgadora em 29/07/2009.

**Comissão Julgadora:**

Profa. Dra. Andréia Galvão (Orientadora) \_\_\_\_\_

Prof. Dr. Armando Boito Jr. \_\_\_\_\_

Prof. Dr. José Dari Krein \_\_\_\_\_

Profa. Dra. Angela Maria Carneiro Araújo (Suplente) \_\_\_\_\_

Profa. Dra. Patrícia Vieira Trópia (Suplente) \_\_\_\_\_

Campinas

Julho de 2009

2009 21540

*This dissertation is dedicated to my parents Beverley and John. It was you that first taught me to organise and mobilise others, stand tall, and fight injustice. Tēnā rāwā atu kōrua. Kia kaha.*

## Agradecimentos

Apesar desta dissertação ter apenas meu nome como o autor responsável por este trabalho, o produto final é o resultado do esforço coletivo de muitas pessoas, sem as quais esta tese não teria sido realizada. Eu quero agradecer as seguintes pessoas que, entre outras, me ajudaram nesses últimos dois anos e meio.

Richard and Averill Manning who have regularly talked me out of “crisis” situations and somehow manage to convince me that every negative is in fact a positive. For constantly pushing me, and giving me the idea to study in Brazil in the first place.

Luke Coxon, friend and ex-colleague at Finsec, who had the idea of studying Unite’s fast-food campaign, and then spent time collecting resources for me in New Zealand. I appreciate our conversations about trade unionism and life in general.

To the people at Unite Union for your help in making primary resources readily available – you saved me a lot of chasing around.

À minha orientadora Andréia Galvão, que além de agüentar várias propostas de pesquisa no começo do meu mestrado, me ajudou a finalizar a parte do projeto final para estudar sindicalismo no setor de *fast-food* em São Paulo. Além de ter lido meus vários rascunhos (mais que uma vez) e dado sugestões e críticas, você teve a tarefa árdua de corrigir a gramática neste texto. Eu também agradeço a sua preocupação com o meu bem-estar durante meu tempo no Brasil.

Aos professores José Dari Krein e Armando Boito Jr., que estiveram na minha banca de qualificação, por suas contribuições úteis. Muito obrigado pela disposição e pela ajuda de vocês durante a pesquisa e durante o meu tempo na Unicamp.

Aos inesquecíveis irmãos dos Santos Ribeiro e Flávio Arantes com quem eu morei a maior parte do meu tempo em Barão Geraldo. Eu agradeço a compreensão e ajuda de vocês com as perguntas começando com: “como que se fala.....”, e atitudes como: “eu não quero

que você corrija meu português depois das 9 horas da noite”. Morar com vocês foi divertido e uma verdadeira “caixa de surpresas” todos os dias.

À Lericice de Castro Garzoni e a sua mãe Dona Flávia pelo cuidado de vocês, especialmente quando fui internado no hospital e durante a recuperação. Lericice, gostei de nossas conversas sobre a vida. Dona Flávia, muito obrigado pelo seu carinho e pela comida que a senhora cozinhou para mim.

À Paula Barbosa da Silva Fontanezzi Leonel Ferreira por ser uma ótima amiga e ter cuidado de mim quando saí do hospital.

À Bárbara Geraldo de Castro, colega do mestrado e corretora principal dos meus textos (depois de Andréia). Por sua amizade e apoio. Também por ter ficado correndo atrás de mim na primeira vez que fui internado (que quase resultou em você sendo internada!).

À Marcela Medeiros Moura pela ajuda jurídica!

Às várias pessoas que corrigiram textos para mim. Além de Andréia e Bárbara, outros corretores incluem: Flávio Arantes; Karina Hymno; Lucas Telles; Lucas dos Santos Ribeiro; Danilo Enrico; Rodrigo Gomes Lobo; Rodrigo Bulamah; Heloisa Pisani.

Aos meus amigos de Batatais: Lucas Telles; André Freria; Guilherme Almeida; Fernando de Carlo Oliveira; Marcel de Menezes; e Maico de Menezes.

Aos meus colegas e amigos da Unicamp em especial: Francine Hirata; Nathalia Cristina Oliveira; Talita Pereira de Castro; Fábio Dias; Marcelo Batalha; e Carolina Perini.

To my parents, Beverley and John, and my sisters Chloe, Abigail and Keturah. Thank you for your unwavering support and interest. Chloe, despite us living a long way apart, I appreciate your companionship and always making time for me.

## Resumo

O trabalho no segmento de *fast-food*, juntamente com os demais segmentos do setor de serviços, cresceu exponencialmente nos últimos 20 anos na Nova Zelândia e no Brasil. Sua forma de emprego é conhecida pela alta rotatividade e intensidade de trabalho; pelos baixos salários; pela juventude da sua mão de obra; e pela ausência de organização sindical. Diferentemente da tendência global, os trabalhadores de *fast-food* na Nova Zelândia e em São Paulo são representados por sindicatos que foram fundados após o início do processo de abertura econômica nos anos 1980 e 1990. Na Nova Zelândia, o sindicato Unite conseguiu formar uma base entre trabalhadores de *fast-food* que se filiaram a ele e pagam suas contribuições sindicais voluntariamente. As ações coletivas do sindicato buscam apoio público usando a notoriedade das marcas de *fast-food* para chamar atenção para sua causa. Desta forma, o sindicato pressionou as grandes empresas de *fast-food*, e exigiu que o governo aumentasse os mínimos legais que definem as condições de trabalho no setor. Já o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (*Fast-Food*) de São Paulo foi estabelecido em 1996 através do desmembramento da base do sindicato de hotéis e restaurantes na cidade. O novo sindicato negociou uma Convenção Coletiva de Trabalho que baixou os salários e as condições de trabalho no setor para valores próximos aos mínimos legais, reduzindo assim os custos de trabalho das grandes marcas de *fast-food* na cidade.

**Palavras-chave:** restaurantes de refeições ligeiras; trabalho; sindicalismo; mobilização

## **Abstract**

Labor in the fast-food industry, along with other segments of the service sector, has grown exponentially over the last 20 years in New Zealand and in Brazil. Employment in the industry is characterized by: high staff turnover; an intense working environment; low pay; a young workforce; and the absence of trade union organization. Different to the norms in this globalized sector, fast-food workers in New Zealand and São Paulo are represented by unions established after the commencement of economic liberalization programs of the 1980s and 1990s. In New Zealand, the Unite union was able to establish a membership base amongst fast-food workers who joined the union and voluntarily paid membership fees. The collective actions of the union sought public support using the profile of fast-food brands to attract attention to their cause. In this way, the union pressured large fast-food companies, and demanded that the government raise the legal minimums that define working conditions in the sector. The Fast-Food Workers' Union of São Paulo was established in 1996 through dismembering the membership base of the hotel and restaurant workers union in the city. The new union negotiated an employment award for fast-food workers that lowered pay and working conditions to close to the legal minimums, thus reducing the labor costs of large fast-food brands in São Paulo.

**Keywords: fast-food restaurants; labor; trade-unionism; mobilization**

# Sumário

<b>Introdução.....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo 1 – O impacto da reforma neoliberal sobre o mercado de trabalho e o sindicalismo neozelandês.....</b>	<b>11</b>
A economia e a sociedade neozelandesa.....	11
O sistema de relações de trabalho neozelandês pré-1991.....	14
Organização sindical no <i>fast-food</i> antes de 1991.....	15
Governo trabalhista e reforma neoliberal - 1984-1990.....	17
A “desregulamentação” de relações de trabalho.....	21
Desenvolvimentos recentes.....	29
The Alliance e Unite.....	38
Conclusão.....	39
<b>Capítulo 2 - O papel da estrutura sindical brasileira e das reformas neoliberais na criação de um sindicato de <i>fast-food</i>.....</b>	<b>43</b>
A economia e o mercado de trabalho na cidade de São Paulo.....	43
As leis sindicais brasileiras.....	45
Novo sindicalismo e o “sindicalismo de resultados”.....	47
A nova Constituição Federal de 1988.....	50
Os governos neoliberais.....	53
Tendências recentes.....	61
Conclusão.....	66
<b>Capítulo 3 - Condições de trabalho e modelo empresarial no setor de <i>fast-food</i> no Brasil e na Nova Zelândia .....</b>	<b>69</b>
Condições de trabalho.....	69
O modelo empresarial de <i>fast-food</i> .....	73
Um capitalismo de imagens.....	85
Barreiras contra a organização sindical no setor de <i>fast-food</i> .....	88

O <i>fast-food</i> diante da crise econômica.....	93
Conclusão.....	95
<b>Capítulo 4 - A campanha do Unite Union para sindicalizar o setor de <i>fast-food</i> na Nova Zelândia.....</b>	<b>97</b>
Unite Union e Super Size My Pay.....	97
As primeiras ações coletivas.....	101
A comunidade.....	102
As paralisações.....	105
O acordo coletivo com o Restaurant Brands.....	107
A campanha no McDonald's em 2006.....	109
Os salários jovens.....	116
O salário mínimo de NZ\$12.....	117
O acordo com o Restaurant Brands em 2008.....	118
A importância de condições mínimas da lei no setor de <i>fast-food</i> ...	119
Conclusão.....	122
<b>Capítulo 5 - O sindicato de <i>fast-food</i> na cidade de São Paulo.....</b>	<b>125</b>
Representação sindical no setor de <i>fast-food</i> em São Paulo.....	125
Trabalhadores do Habib's.....	130
As convenções coletivas.....	131
Diante do exposto, pode-se perguntar: se os trabalhadores na base do Sindi-Fast não ganharam com o desmembramento do SINTHORESP, quem são os beneficiários do novo sindicato?.....	141
Mais sindicatos de <i>fast-food</i> .....	145
Conclusão.....	150
<b>Considerações finais.....</b>	<b>155</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>161</b>

## Lista de siglas

- ACTU Australian Council of Trade Unions (central sindical única australiana)
- AFL-CIO American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (central sindical estadunidense)
- CCT Convenção Coletiva de Trabalho
- CLT Consolidação das Leis de Trabalho
- CNI Confederação Nacional da Indústria
- COVISA Coordenadoria de Vigilância Sanitária em Saúde do Município de São Paulo
- CUT Central Única dos Trabalhadores
- DOU Diário Oficial da União
- EAA Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comercio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo.
- ECA Employment Contracts Act 1991
- EPMU Engineering Printing and Manufacturing Union
- ERA Employment Relations Act 2000
- FGTS Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
- FHC Fernando Henrique Cardoso
- FIESP A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
- FS Força Sindical
- IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- INPI Instituto Nacional de Propriedade Industrial
- IWW Industrial Workers of the World
- KFC Kentucky Fried Chicken
- MPT Ministério Público do Trabalho
- NDU National Distribution Union

NCST Nova Central Sindical de Trabalhadores

NZCTU New Zealand Council of Trade Unions (central sindical única neozelandesa)

NZEI New Zealand Educational Institute (sindicato dos professores de ensino fundamental)

NZNO New Zealand Nurses Organisation (sindicato das enfermeiras)

OCDE Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT Organização Internacional do Trabalho

ONG Organização Não Governamental

PIB Produto Interno Bruto

PME Pesquisa Mensal de Emprego

PNUD Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PPTA Post-Primary Teachers Association (sindicato dos professores de ensino médio)

PSA Public Service Association (sindicato dos servidores públicos)

RBNZ Reserve Bank of New Zealand (o banco central da Nova Zelândia)

SFWU Service and Food Workers Union

SINHORES Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo

Sindi-Fast Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (*Fast-Food*) de São Paulo

SINTHORESP Sindicato dos Empregados no Comercio Hoteleiro e Similares de São Paulo e Região

SMSP Sindicatos dos Metalúrgicos de São Paulo

STJ Superior Tribunal de Justiça

TAC Termo de Ajuste de Conduta

TCU Tribunal de Contas da União

TPF Tasman Pacific Foods Ltd.

TRT Tribunal Regional de Trabalho

TST Tribunal Supremo de Trabalho

## Introdução

O segmento de *fast-food* é um dos setores que, junto com o resto da área de serviços, cresceu exponencialmente nos últimos 20 anos na Nova Zelândia e no Brasil. Sua forma de emprego caracteriza-se pela alta rotatividade e intensidade de trabalho; pelos baixos salários; e pela juventude da sua mão de obra. Os proprietários das marcas famosas do setor operam um modelo empresarial no qual se divulga o processo de produção para outros “parceiros”: os fornecedores escolhidos são responsáveis pela fabricação do produto bruto; e os “franqueados” vendem a mercadoria ao público. Os franqueados são as pessoas, ou as empresas, que compram as “franquias” - os direitos para usar a marca da empresa do *fast-food* e seu modelo de restaurante e comida padrão. As unidades da cadeia são estabelecidas através dos franqueados, que investem seu capital na fundação da loja. O uso do capital dos franqueados e as baixas condições de trabalho viabilizam a rápida expansão das cadeias e liberam recursos para a valorização da marca e, deste modo, o valor da mercadoria aumenta. A alta-exploração do trabalho no setor de *fast-food* poderia criar as condições para uma mobilização sindical devido à possível insatisfação dos empregados. Porém nesse setor altamente globalizado, temos poucos exemplos de organização e mobilização de trabalhadores. Este é o tema que a presente dissertação procura investigar, a partir de um estudo comparado entre Brasil (mais precisamente, a cidade de São Paulo) e Nova Zelândia.

O *fast-food* é definido da seguinte forma na Convenção Coletiva entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas de São Paulo (Sindi-Fast) e o Sindicato dos Bares, Restaurantes e Similares de São Paulo:

“...conceituam-se como empresas de refeições rápidas ou de *fast-food*”, as empresas que comercializam refeições comerciais diretamente ao consumidor ou por meio de entregadores, com predominância do denominado auto-serviço, nas quais o cliente tem a opção de escolher os alimentos oferecidos e que, pela rapidez dos serviços, são chamadas de refeições rápidas no Brasil e mundialmente conhecidas como *fast food*”

e/ou “*quick service*”, incluindo-se neste conceito as redes empresariais de refeições padronizadas.”<sup>1</sup>

O conceito de *fast-food* apresentado acima é amplo para maximizar o tamanho da categoria representada pelo sindicato, de modo a ampliar a base de representação sindical. Diferentemente, Royle e Towers em seu livro sobre as relações de trabalho no setor, entendem o *fast-food* apenas como comida consumida rapidamente dentro ou fora das lojas<sup>2</sup>. No caso brasileiro, ele parece compreender vendedores unitários como lanchonetes, *vans* de cachorro quente, restaurantes por quilo etc. Porém, esta dissertação tem como foco as cadeias de *fast-food* na Nova Zelândia e em São Paulo como: McDonald’s, Burger King, Habib’s, Giraffas, Bob’s, Subway etc. Destaque-se que as redes transnacionais têm presença nos dois países, o que permitirá comparar condições de trabalho e de organização sindical. Tais cadeias normalmente produzem refeições padronizadas numa linha de montagem onde o trabalho é intenso e os funcionários são facilmente substituíveis. Diferentemente de restaurantes de serviço completo, *fast-food* inclui aspectos de auto-serviço que minimizam tempo e custos de trabalho.

A Nova Zelândia e o Brasil possuíam, até 1991, uma estrutura sindical semelhante: a organização estatal de interesses; a unicidade sindical; o orçamento dos sindicatos assegurado pela filiação sindical obrigatória (Nova Zelândia) ou contribuições compulsórias (Brasil); e o papel do Estado na mediação de dissídios coletivos e individuais. Apesar dessas semelhanças institucionais, as diferenças históricas entre os dois países levaram a condições de trabalho e formas de atuação sindical distintas. As relações de trabalho na Nova Zelândia, no contexto de um Estado de bem-estar social e de um alto desempenho econômico, resultou numa política trabalhista na qual a mão-de-obra era mais valorizada do que no Brasil. As reformas neoliberais que promoveram a desconstrução do modelo de desenvolvimento neozelandês começaram em 1984 e chegaram ao campo das relações de trabalho em 1991, com uma lei que não reconhecia os sindicatos e promovia contratos individuais entre os patrões e os funcionários. A reforma do

---

<sup>1</sup> Convenção Coletiva entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (*Fast-Food*) de São Paulo e o Sindicato dos Bares, Restaurantes e Similares de São Paulo, 1º maio de 2008 - 30º de abril de 2009.

<sup>2</sup> Tony Royle e Brian Towers, “Introduction”, In Tony Royle e Brian Towers (orgs.), *Labour Relations in the Global Fast-Food Industry*, Routledge, London, 2002, p.2.

governo causou uma desvalorização brutal do trabalho em geral, e dos empregados de *fast-food* em particular, e a perda da presença sindical no setor. Já no caso brasileiro, apesar das mudanças neoliberais promovidas a partir do governo Collor em 1990 terem levado à flexibilização de direitos trabalhistas no decorrer daquela década a estrutura sindical diferentemente da Nova Zelândia, permaneceu, em grande parte, inalterada<sup>3</sup>.

Os sindicatos que atualmente representam os trabalhadores de *fast-food* em São Paulo e na Nova Zelândia foram fundados depois do começo da abertura econômica nos dois países, processo que provocou uma grande expansão de restaurantes no setor. O Sindi-Fast representa trabalhadores de *fast-food* na municipalidade de São Paulo. Esse sindicato foi fundado em 1996, depois do desmembramento do SINTHORESP<sup>4</sup>, a entidade que representa os trabalhadores nos restaurantes de serviço completo e hotéis na cidade. O Sindi-Fast é, em grande parte, sustentado pelas contribuições obrigatórias concedidas dos trabalhadores do setor em São Paulo, capital. A fundação do Sindi-Fast causou uma desvalorização da mão-de-obra no segmento de *fast-food*, com a nova entidade negociando uma Convenção Coletiva de Trabalho inferior à do SINTHORESP.

O sindicato neozelandês que representa os trabalhadores nesse segmento, o Unite, foi fundado em 1993 e organiza trabalhadores em setores que anteriormente não eram sindicalizados. No fim de 2005, o sindicato lançou a sua campanha Super Size My Pay que, além de sindicalizar e mobilizar os trabalhadores de *fast-food*, procurou obter apoio popular. O Unite usou a visibilidade das marcas para atacar as grandes empresas, e pressionar o governo a tornar as condições mínimas previstas na lei obrigatórias aos restaurantes de *fast-food*. A pauta da

---

<sup>3</sup> Para Galvão, a palavra “flexibilização” é um “neologismo cuja função ideológica é clara: fazer com que os trabalhadores aceitem a redução de direitos, uma vez que não há restrições que impeçam os direitos inscritos na lei de serem ampliados via negociação coletiva”. De acordo com a mesma autora, o termo “desregulamentação” é impreciso pois “não necessariamente significa a supressão de regulamentos e leis, podendo, ao contrário, traduzir-se em novas leis que visam reconhecer juridicamente diferentes tipos de contrato e permitir a derrogação dos dispositivos anteriormente definidos, consagrando a perda de direitos”. Veja, Andréia Galvão, “As reformas sindical e trabalhista em perspectiva comparada: uma análise dos governos FHC e Lula”, 31º Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu (MG), 22 a 26 de outubro de 2007, p.3. Nos casos do Brasil e da Nova Zelândia, a “desregulamentação” do mercado de trabalho não trouxe uma ausência de regulamentos, mas uma redução (“flexibilização”) de direitos.

<sup>4</sup> Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Serviços em Geral de Hospedagem, Gastronomia, Alimentação Preparada e Bebida a Varejo de São Paulo e Região.

campanha era: um salário mínimo de NZ\$12 (R\$15) por hora já<sup>5</sup>; terminar com os salários inferiores para os empregados com menos de 18 anos<sup>6</sup>; e estabelecer jornadas de trabalho seguras e não variáveis. Num país como a Nova Zelândia, a pauta é importante pois as contribuições sindicais são livremente pagas pela base. Desta forma, a obtenção de nova filiação, com suas correspondentes contribuições sindicais, é uma indicação de apoio da base para a pauta do sindicato. Em São Paulo, como o Sindi-Fast depende de contribuições concedidas pelo Estado, uma pauta que mobilize a base não é necessário. O Sindi-Fast cresce oferecendo, aos empregadores mão-de-obra mais barata do que estabelecia a Convenção Coletiva do SINTHORESP. Desta forma, encorajou as empresas paulistas na área de alimentação a se definir como “*fast-food*” o que, frequentemente acaba numa discussão na justiça sobre a natureza da atividade principal da empresa, isto é se a empresa em questão constitui “*fast-food*” ou não. Esta forma de “sindicalismo” não envolve o trabalhador de base do setor.

O meu problema de pesquisa é analisar as condições de trabalho e da organização sindical no setor de *fast-food* no município de São Paulo e na Nova Zelândia. Esta dissertação entende a organização sindical como a existência de estruturas sindicais para a coordenação coletiva e a promoção dos interesses de trabalhadores de base que podem incluir: representantes dos trabalhadores nas lojas; comissões desses representantes; a habilidade de fazer ações coletivas; redes de comunicação entre os membros; o envolvimento da base nas decisões do sindicato etc.

Para responder ao problema de pesquisa, estruturei o texto em cinco partes:

- 1.) O primeiro capítulo apresenta as condições social-econômicas e políticas nas quais a organização dos trabalhadores de *fast-food* na Nova Zelândia surgiu. Para isso, explico o antigo sistema de relações de trabalho neozelandês, a abertura econômica dos anos 1980

---

<sup>5</sup> O salário mínimo era NZ\$9,50 no começo da campanha em 2005. Neste texto usei a taxa de câmbio entre o dólar neozelandês e o real brasileiro de 1º de novembro 2008: NZ\$1=R\$1,24.

<sup>6</sup> Na Nova Zelândia, até 2008 o salário mínimo dos trabalhadores entre 16 e 18 anos correspondia a 80% do adulto. Os trabalhadores menores de 16 anos não tem salário mínimo nenhum.

e 1990, a flexibilização do mercado de trabalho em 1991, as tendências recentes da nova lei trabalhista e a relação entre os sindicatos e o governo do Labour Party;

- 2.) O segundo capítulo apresenta a contextualização da criação e atuação do sindicato de *fast-food* em São Paulo. Para isso discuti a estrutura sindical no Brasil, destacando as mudanças introduzidas pela Constituição Federal de 1988 e as correntes sindicais atuantes no anos 1980: o “novo sindicalismo” e o “sindicalismo de resultados”. Também analiso o papel da abertura econômica nos anos 1990 e a atuação da central Força Sindical, bem como das reformas sindicais e trabalhistas do governo Lula a partir de 2003 para refletir sobre como essas mudanças repercutem sobre a ação sindical no setor de *fast-food*;
- 3.) O capítulo 3 discute o modelo empresarial de *fast-food*, as condições de trabalho dos trabalhadores, e as barreiras contra uma organização sindical nesse setor;
- 4.) O capítulo 4 apresenta uma análise da campanha Super Size My Pay na Nova Zelândia a partir de 2005 com foco nas empresas do Restaurant Brands e do McDonald’s;
- 5.) O capítulo 5 analisa a atuação do Sindi-Fast e do SINTHORESP em São Paulo, as condições de trabalho estabelecidas nas convenções coletivas de trabalho, discuto os motivos para a fundação do Sindi-Fast, e apresento algumas propostas que visam a criação de mais sindicatos de *fast-food* em outras cidades brasileiras.

Para responder ao problema de pesquisa utilizei as seguintes fontes:

- 1.) *Discussão bibliográfica*: para contextualizar os dois sindicatos e discutir o modelo empresarial de *fast-food*. Note-se que existem poucas publicações sobre emprego e sindicalismo em *fast-food* em qualquer lugar do mundo, e menos ainda no Brasil e na Nova Zelândia.

- 2.) *A imprensa.* A mídia empresarial acompanhou certas mudanças no setor na Nova Zelândia e no Brasil. Por exemplo, há cobertura dos processos judiciais dos franqueados brasileiros do McDonald's contra a empresa<sup>7</sup>, porém existem poucas reportagens no Brasil sobre o trabalho de *fast-food*. A atenção que o emprego no segmento despertou na mídia neozelandesa após a campanha do *Super Size My Pay* em 2005 ocorreu em função da cobertura nacional, e às vezes internacional, que o sindicato conseguiu.
- 3.) *Os sindicatos.* Na Nova Zelândia, analisei as notas à imprensa, as comunicações do Unite aos seus membros, e acordos de trabalho negociados. Além disso, entrevistei um dirigente do sindicato. No Brasil, consultei as páginas na internet mantidas pelo Sindi-Fast e pelo SINTHORESP. Essas páginas disponibilizam informação sobre as convenções coletivas, notas à imprensa, comunicações aos filiados, revistas sindicais, e no caso do Sindi-Fast um espaço onde os empregadores podem publicar vagas de emprego. Além disso, foram feitos contatos com os dirigentes dos dois sindicatos. O SINTHORESP recusou-se a participar desta pesquisa alegando que ela dizia respeito ao tema de *fast-food* e por conta dos processos que move na justiça contra o Sindi-Fast. O Sindi-Fast disse que podia conversar sobre condições de trabalho no setor mas se recusou a disponibilizar sua Convenção Coletiva de Trabalho.
- 4.) *Os dados oficiais.* Usei os dados oficiais para comparar indicies como: as taxas de inflação e desemprego; a taxa de crescimento econômico; o salário médio; e o tamanho da população em certas cidades. As fontes utilizadas foram: IBGE<sup>8</sup> no Brasil, Statistics New Zealand<sup>9</sup> e o banco central<sup>10</sup> na Nova Zelândia. Em nenhum dos dois países existem dados oficiais específicos sobre trabalhadores no segmento de *fast-food* o que dificultou a criação de um perfil do trabalhador do setor.

---

<sup>7</sup> Veja Capítulo 3.

<sup>8</sup> Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

<sup>9</sup> Statistics New Zealand é o departamento do governo responsável pela coleta de estatísticas para o Estado.

<sup>10</sup> O banco central neozelandês é The Reserve Bank of New Zealand (RBNZ).

- 5.) *As Empresas.* Os relatórios anuais e outras comunicações relativas aos investidores são fontes úteis para as empresas de capital aberto como: McDonald's, Burger King, Brazil Fast Food (Bob's), e Restaurant Brands<sup>11</sup>. O setor é caracterizado por uma alta presença de grandes empresas de capital privado por causa do baixo nível de investimento inicial necessário para estabelecer um sistema de franquia, e o uso do capital dos franqueados para expandir a rede. Exemplos de empresas de capital privado são: Subway, Habib's, e Giraffas. O McDonald's Brasil possui uma página na internet que tem publicações e outras informações sobre a empresa e sua força de trabalho<sup>12</sup>. A participação direta das empresas nessa pesquisa não foi considerada por tratar do tema da organização sindical. Royle e Towers salientam que as empresas freqüentemente recusam-se a participar de estudos desse tipo, que tocam nos direitos trabalhistas em um ambiente onde as empresas fazem uma pressão forte para minimizar os custos de trabalho. Além disso, as companhias de *fast-food* possuem uma postura especialmente anti-sindical<sup>13</sup>.
- 6.) *As organizações empresariais.* The Franchise Association of New Zealand e a Associação Brasileira de Franchising produzem dados sobre o modelo empresarial de *franchising*. Apesar do alto crescimento dessa forma de empresa nos dois países, não há estatísticas oficiais sobre esse arranjo empresarial.
- 7.) *Os tribunais de trabalho.* Desde 1996, existem vários casos na Justiça do Trabalho sobre o enquadramento sindical<sup>14</sup> de trabalhadores de *fast-food* em São Paulo, processos que continuam até hoje. O acesso aos dissídios individuais de trabalhadores no setor no Brasil foi dificultado pela natureza do *franchising*. Por esse sistema empregados de uma mesma marca são contratados por franqueados, pessoas jurídicas, com nomes diferentes. Os

---

<sup>11</sup> Dono das marcas de KFC (Kentucky Fried Chicken), Pizza Hut, e Starbucks na Nova Zelândia.

<sup>12</sup> [www.mcdonalds.com.br](http://www.mcdonalds.com.br)

<sup>13</sup> Tony Royle e Brian Towers, "Introduction", In Royle e Towers (orgs.), *Labour Relations in the Global Fast-Food Industry*, Routledge, London, 2002, p.6.

<sup>14</sup> A questão é decidir qual sindicato deve representar os trabalhadores de *fast-food*: o SINTHORESP ou o Sindi-Fast. Isso implica decidir se a categoria profissional de "trabalhador de *fast-food*" tem legitimidade. Caso esses trabalhadores não sejam considerados uma categoria distinta dos trabalhadores de restaurantes convencionais, o Sindi-Fast perde o direito de representa-los legalmente.

casos mais fáceis de achar foram os relacionados com McDonald's pois a maioria dos trabalhadores era contratada pelo McDonald's Comércio de Alimentos Ltda. até 2007, quando esses restaurantes foram comprados pela empresa Arcos Dourados.

- 8.) *Órgãos públicos*. Usei informações disponíveis no site da internet do Ministério de Emprego e Trabalho, especialmente a base de dados do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais. O Ministério Público do Trabalho tinha informações sobre processos contra o McDonald's e o Habib's.
- 9.) *Os trabalhadores*. Inicialmente, havia pensado em trabalhar em uma loja de *fast-food* no Brasil, mas meu visto de estudante não me permite trabalhar. Outra possibilidade seria abordar os trabalhadores nas próprias lojas, nos horários de entrada ou de saída, mas considerei inviável esse tipo de pesquisa, pois seria importante estabelecer uma relação de confiança com os trabalhadores e, na rua, tal contato seria difícil. Assim, meu acesso aos trabalhadores dependeria dos sindicatos do setor, mas quando entrei em contato com o Sindi-Fast, a entidade não passou nenhum contato para que eu entrevistasse.

O *fast-food* é um dos símbolos da sociedade moderna e globalizada, mas curiosamente sua força de trabalho é pouco pesquisada. Nos anos 1980 a palavra "*McJob*" surgiu na língua inglesa para descrever as condições precárias do emprego na área de serviços, numa alusão direta ao McDonald's. Em 2003, o chefe-executivo do McDonald's, Jim Cantalupo, escreveu uma carta aberta para o dicionário estadunidense, o Merriam-Webster's Collegiate Dictionary, se manifestando contra a descrição do *McJob* como: "um trabalho de baixa renda que necessita pouca habilidade e possui oportunidade limitada para ascensão"<sup>15</sup>. O Oxford English Dictionary na Inglaterra definiu a palavra como: "trabalho desestimulante, de baixa renda, com pouca perspectiva de ascensão, especialmente criado na expansão do setor de serviços"<sup>16</sup>. A descrição do dicionário inglês levou o McDonald's, em 2007, a começar um

<sup>15</sup> "Merriam-Webster: 'McJob' is here to stay", *CNN International.Com*, 11 de novembro de 2003 <http://edition.cnn.com/2003/SHOWBIZ/books/11/11/offbeat.mcjob.ap/>, acesso em 30 de novembro de 2008.

<sup>16</sup> "McJob", *Oxford English Dictionary Online*, [www.oed.com](http://www.oed.com), acesso 30 de novembro de 2008.

abaixo-assinado na internet e em todos os seus restaurantes no Reino Unido contra a definição dada pelos editores do dicionário<sup>17</sup>. Apesar dos protestos, as descrições nos dicionários permaneceram.

Se o movimento sindical realmente organiza e representa a classe trabalhadora, ele precisa incluir os empregados que ocupam os *McJobs* na área de serviços. Espero que esse texto possa contribuir para a tarefa difícil de mobilizar essas novas categorias de trabalhadores criadas pelo capitalismo moderno.

---

<sup>17</sup> Veja <http://www.changethedefinition.com/> e “McDonald’s begins McJob petition”, *BBC News*, 23 de maio de 2007, <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/6683365.stm>, acesso em 30 de novembro de 2008.

## 1.) O impacto da reforma neoliberal sobre o mercado de trabalho e o sindicalismo neozelandês

O sindicato Unite foi fundado em 1993, dois anos depois de uma reforma trabalhista e sindical que desregulamentou o mercado de trabalho na Nova Zelândia. Tal reforma provocou uma queda enorme na taxa de sindicalização e o movimento sindical neozelandês recuou concentrando seus esforços e organização na indústria e no setor público, áreas fortes e tradicionais do sindicalismo no país<sup>1</sup>. O Unite, nome adotado pela entidade no fim de 1998, foi estabelecido para organizar trabalhadores não-representados pelos sindicatos existentes especialmente trabalhadores em empregos precários e os desempregados – duas categorias que cresceram muito em consequência da abertura econômica que iniciada em 1984.

Neste capítulo, pretendo apresentar o contexto político e econômico no qual o Unite Union, e a sua campanha para sindicalizar as cadeias de *fast-food*, surgiu discutindo: a abertura econômica dos anos 1980 e 1990 e seu efeito sobre a população neozelandesa; o mercado de trabalho e o setor de *fast-food* pré-reforma de 1991; o mercado de trabalho pós-reforma; as tendências recentes no mercado de trabalho e as leis trabalhistas a partir do governo do Labour Party no fim de 1999. Porém, começo com um rápido esboço sobre a economia e a sociedade neozelandesa.

### A economia e a sociedade neozelandesa

A Nova Zelândia é um país de apenas 4,23 milhões de habitantes situado no hemisfério sul, a aproximadamente 1.600 quilômetros ao leste da Austrália. A renda nacional bruta em 2007, segundo o Banco Mundial, era US\$28.780 *per capita*. O tamanho da economia neozelandesa, no mesmo ano, medido no Produto Interno Bruto (PIB), era US\$129,37 bilhões. O Brasil, em comparação, tem 191,6 milhões habitantes, uma renda nacional bruta por pessoa de US\$5.910, e

---

<sup>1</sup>“Upfront: Matt McCarten”, *New Zealand Listener*, Vol.189, No.3298, 26 de julho- 1 de agosto de 2003.

um PIB de US\$1.314,17 bilhões<sup>2</sup>. Usando o índice de Gini para medir a desigualdade de renda, onde zero é igualdade perfeita e 100 é desigualdade perfeita<sup>3</sup>, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) avaliou a Nova Zelândia como 36,2, e o Brasil como 57,0<sup>4</sup>.

O setor de serviços era responsável por 68,7% do PIB neozelandês em dezembro de 2008, os setores que produzem bens por 20,7%, e o setor primário por 7,1%<sup>5</sup>. As maiores exportações neozelandesas em 2007 foram: leite em pó, manteiga e queijo NZ\$6,455 bilhões (US\$500 bilhões<sup>6</sup>); carne NZ\$4,609 bilhões (US\$3,573 bilhões); e madeira NZ\$2.203 bilhões (US\$1,708 bilhões)<sup>7</sup>. Além disso, o país recebeu 2,5 milhões de turistas estrangeiros em 2007<sup>8</sup>, que gastaram NZ\$6 bilhões (US\$4,65 bilhões) no ano até dezembro 2007<sup>9</sup>.

No censo de 2006, 21,5% da população estava abaixo de 15 anos, 66,2% tinha entre 15 e 64 anos, e 12,3% estava com 65 anos ou mais<sup>10</sup>. Em 2000, 29,6% dos brasileiros estavam abaixo de 15 anos, 64,5% entre 15 e 64 anos, e 5,8% estava com 65 anos ou mais<sup>11</sup>. Na Nova Zelândia em

<sup>2</sup> Dados disponíveis no [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

<sup>3</sup> Sendo assim, números maiores significam desigualdade de renda elevada, e menores, mais igualdade.

<sup>4</sup> O PNUD avaliou estes países da seguinte forma: Argentina 51,3; Austrália 35,2; Chile 54,9; Dinamarca 24,7; EUA 40,8; França 32,7; Itália 36,0; Japão 24,9; Reino Unido 36,0; Suécia 25,0. “Human Development Report 2007/2008 Gini Index”, <http://hdrstats.undp.org/indicators/147.html>, acesso em 28 de março de 2009.

<sup>5</sup> Veja, “Gross Domestic Product: December 2008 quarter tables 1.1-6.2”, disponível no [www.stats.govt.nz](http://www.stats.govt.nz), acesso em 29 de março 2009. Os valores não somam a 100% porque tem uma categoria do PIB chamado “sem alocação” para impostos sobre produção, importação, e serviços do setor financeiro. Veja, Statistics New Zealand, *Gross Domestic Product: December 2008 Quarter*, Statistics New Zealand, Wellington, 2009, p.14.

O setor de serviços é definido como: “comércio atacadista; comércio de varejo, hotelaria e restaurantes; transporte e comunicações; serviços financeiros, seguros, consultoria; administração pública e defesa; serviços pessoais e comunitários”. Os setores que produzem bens são: “de manufaturados; elétrico, gás, e água; construção civil”. O setor primário é: “agricultura; pesca, extração, e mineração”, Statistics New Zealand, *Gross Domestic Product: December 2008 Quarter*, Statistics New Zealand, Wellington, 2009, p.14

<sup>6</sup> O calculo dos valores em dólar americano foi feito usando a taxa de câmbio de 31/12/2007 de NZ\$1= US\$0,77517.

<sup>7</sup> “Exports”, <http://www.stats.govt.nz/products-and-services/new-zealand-in-profile-2008/exports.htm>, acesso em 29 de março de 2009.

<sup>8</sup> “Tourism”, Statistics New Zealand, <http://www.stats.govt.nz/products-and-services/new-zealand-in-profile-2008/tourism.htm>, acesso em 29 de março de 2009. 10.446 desses estrangeiros vieram do Brasil. Veja tabela 2,01 de “Tourism and Migration” disponível no [www.stats.govt.nz](http://www.stats.govt.nz).

<sup>9</sup> “Key Tourism Statistics”, Ministry of Tourism, <http://www.tourismresearch.govt.nz/Documents/Key%20Statistics/Key%20Tourism%20Statistics%20Mar2009.pdf>, acesso em 29 de março de 2009.

<sup>10</sup> Statistics New Zealand, *Labour Market Statistics 2007*, Statistics New Zealand, Wellington, 2008, p.147.

<sup>11</sup> IBGE, “Tabela 1.2.3 - População residente, por cor ou raça, segundo a situação do domicílio,

2006, 65% das pessoas que responderam ao censo identificaram sua etnia como “europeu”, 14% como maori (povo indígena), 7% como povos do Pacífico<sup>12</sup>, e 9% como asiático<sup>13</sup>. O que se destaca nos dados é a juventude da população maori e pacífica. 20,6% da população europeia tinha menos de 15 anos em 2006, comparado com 35% da maori e 38% dos povos do Pacífico. 18% da população maori e da pacífica têm entre 15 e 24 anos, comparado com 13% da população europeia<sup>14</sup>. Tais dados mostram que a cara da Nova Zelândia está cada vez mais morena<sup>15</sup>.

Em março de 2007, a Nova Zelândia tinha uma taxa de desemprego de 3,7%. Os maori e os povos do Pacífico estavam sobre-representados nesses dados com desemprego de 7,9% e 6,5%<sup>16</sup>. Entre a população ocupada, 76% são europeus, 10% maori, 4% pacífica, e as demais etnias 10%<sup>17</sup>. No mesmo mês, a faixa etária com o maior índice de desemprego era de trabalhadores de 15 a 19 anos, que registraram 14,1%, seguido pela faixa de 20 a 24 anos, com 6,7%<sup>18</sup>. Apesar do salário médio por hora ser de NZ\$21,41 (R\$31,85<sup>19</sup>) em junho de 2007, o salário mediano era de NZ\$18,00 (R\$26,77)<sup>20</sup>. Os salários medianos das diferentes etnias são: maori NZ\$15,34 (R\$22,82); povos do Pacífico NZ\$15,00 (R\$22,31); e europeu NZ\$18,94 (R\$28,17)<sup>21</sup>. Nesta época, o salário mínimo adulto, para pessoas maiores de 18 anos era NZ\$11,25 por hora. Em 2007, existia um outro salário mínimo de NZ\$9 por hora para pessoas de 16 a 18 anos. As populações maori e pacífica são sobre-representadas nesta idade o que contribuiu para baixar seu

---

o sexo e os grupos de idade – Brasil”,

[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/cor\\_raca\\_Censo2000.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/cor_raca_Censo2000.pdf), acesso 1 de abril de 2009.

<sup>12</sup> Esta categoria inclui os seguintes países e locais no oceano pacífico: Samoa; Ilhas Cook (incluindo Rarotonga), Tonga; Nuie; Fiji; Tokelau; Tuvalu; Ilhas Sociedade (incluindo Tahiti); e os demais.

<sup>13</sup> Statistics New Zealand, *Labour Market Statistics 2007*, Statistics New Zealand, Wellington, 2008, p.147.

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> A Nova Zelândia, e a maioria do povo pacífico no país, são da polinésia onde as pessoas são morenas, ao invés de negras.

<sup>16</sup> Statistics New Zealand, *Labour Market Statistics 2007*, Statistics New Zealand, Wellington, 2008, p.10.

<sup>17</sup> *Ibid* p.152.

<sup>18</sup> *Ibid*, p.86.

<sup>19</sup> Calculei os valores em reais usando a taxa de câmbio de 31/03/2007 de NZ\$1=R\$1,49.

<sup>20</sup> O salário mediano é o salário do meio, ou seja, 50% dos trabalhadores ganham acima desse valor, e 50% abaixo. O salário médio mede a soma dos salários dividido pelo número de trabalhadores. Portanto, o salário médio pode ser influenciado por valores altos acima do “normal” se tiver muita desigualdade de renda.

<sup>21</sup> Statistics New Zealand, *Labour Market Statistics 2007*, Statistics New Zealand, Wellington, 2008, p.160

salário mediano pois tinha mais pessoas com um salário mínimo inferior do que a população européia.

Não existem dados oficiais especificamente sobre trabalho no *fast-food*. Os empregados nesse setor são incorporados na categoria de hotelaria, restaurantes e cafeterias que, no ano de 2006 (até março), empregava 5,9% da mão-de-obra na Nova Zelândia, com 29,7% dos 99.300 trabalhadores contratados em Auckland, a maior cidade e o centro de capitalismo neozelandês<sup>22</sup>. O modelo de *fast-food*, implementado mundialmente pelas cadeias multinacionais do setor, utiliza os grupos de trabalhadores mais marginalizados do mercado de trabalho. Não há dados oficiais ou das empresas na Nova Zelândia sobre a etnia de sua força de trabalho, mas os trabalhadores jovens, maori e do pacífico são altamente visíveis nas lojas de *fast-food* na Nova Zelândia, especialmente em Auckland, cidade que possui a maior diversidade étnica do país.

### **O sistema de relações de trabalho neozelandês pré-1991**

As origens do antigo sistema neozelandês de relações de trabalho se encontram no Industrial Conciliation and Arbitration Act de 1894, que estabeleceu as raízes do sistema corporativista no país. Esta lei constituiu o modelo básico de relações de trabalho na Nova Zelândia que durou praticamente 100 anos, até a reforma neoliberal de 1991, quando foi instituído o Employment Contracts Act (ECA). Como veremos no capítulo dois, institucionalmente o sistema neozelandês era parecido com o brasileiro. Mas diferentemente do Brasil, os sindicatos podiam optar por permanecer dentro ou fora do sistema oficial. Isso criou uma divisão dentro do movimento neozelandês entre os sindicatos que optaram pelo sistema de conciliação e arbitragem (a maioria das entidades sindicais), e os que rejeitaram este sistema (esses sindicatos freqüentemente tinham ligações com organizações comunistas e socialistas). O sistema de conciliação e arbitragem era caracterizado pelos seguintes fatores:

---

<sup>22</sup> *Ibid*, p.58.

**1.) Unicidade sindical.** Um sindicato por categoria profissional ou setor econômico, por região. Essa medida não era válida para sindicatos que estavam fora do sistema de arbitragem.

**2.) Filiação sindical obrigatória.** Esta medida, adotada em 1936, aumentou e garantiu o orçamento dos sindicatos<sup>23</sup>. O Brasil nunca teve associação sindical compulsória, mas assegurou verba sindical através de contribuições obrigatórias, a começar pelo imposto sindical em 1940.

**3.) Acordos de trabalho por categoria profissional.** Os acordos eram compulsoriamente aplicáveis a todos os trabalhadores de uma certa categoria profissional e região, do mesmo modo que as convenções coletivas negociadas entre os sindicatos patronais e de trabalhadores brasileiros.

**4.) Corte de Arbitragem.** O papel da Corte era de arbitrar dissídios coletivos e impor um acordo entre os patrões e os sindicatos, de forma similar à Justiça do Trabalho no Brasil. Os sindicatos que optaram por se manter dentro do sistema de arbitragem não podiam fazer greve legalmente.

### **Organização sindical no *fast-food* antes de 1991**

---

<sup>23</sup> Mesmo que filiação sindical fosse obrigatória, a taxa de sindicalização na Nova Zelândia nunca chegou a 100% por três motivos: 1.) Os empregadores que tinham funcionários com uma função definida por um acordo setorial eram obrigados por lei de contratar apenas mão-de-obra sindicalizada naquela função. Não eram todas as funções que eram incluídas num acordo setorial negociado por algum sindicato. Além disso, a compulsão estava com o empregador de somente contratar trabalhadores sindicalizados, passando a contribuição à entidade sindical da folha de pagamento. Os próprios sindicatos eram responsáveis pela fiscalização, sendo que seus funcionários visitavam os locais de trabalho procurando os não sindicalizados. Portanto, era menos provável que os trabalhadores de empregadores pequenos, ou trabalhadores por conta própria, se filiassem ao sindicato porque o funcionário sindical não passava em seu local de trabalho. 2.) Os dados apenas mostravam a taxa de sindicalização dos sindicatos que usavam o sistema oficial de conciliação e arbitragem. Os membros de sindicatos que optavam fora desse sistema não foram incluídos nos dados oficiais. 3.) As entidades representativas de funcionários públicos eram conhecidas e registradas como “organizações de serviço” e não como “*unions*” (“sindicatos”). Não há dados oficiais sobre a taxa de representação dessas entidades no setor público até a lei da State Sector Act de 1988, depois da qual estas organizações passaram a se registrar como “sindicatos” e seus membros foram incluídos nas taxas de sindicalização junto com os empregados do setor privado. Até hoje, os maiores sindicatos do setor público na Nova Zelândia não têm a palavra “*union*” nos seus nomes.

As cadeias multinacionais de *fast-food* se inseriram no mercado neozelandês mais cedo do que no Brasil com a chegada do Kentucky Fried Chicken (KFC) em 1972, o Pizza Hut em 1974, e o McDonald's em 1976. O McDonald's foi a primeira cadeia estrangeira a abrir uma unidade no Brasil em 1979 seguido pelo KFC apenas em 1992. Dos anos 1970 até a “desregulamentação” do mercado de trabalho neozelandês em 1991, o acordo setorial que definiu os salários e condições de trabalho no ramo de *fast-food* foi o *Tearooms and Resteraunt Employees Award*<sup>24</sup> negociado pelo *Service Workers Federation of Aotearoa*<sup>25</sup>, uma federação de sete sindicatos regionais. A filiação sindical era obrigatória para todos os empregados do setor. As condições de trabalho negociadas não eram baratas ou flexíveis para os empregadores e incluíram: jornadas mínimas de oito horas por dia; uma jornada semanal de 40 horas; pagamentos de mais 50% para as primeiras quatro horas no sábado e adicional de 100% para o restante do dia e nos domingos; e táxis para casa depois das 22 horas. Segundo Peter de Waal, que trabalhava no primeiro restaurante do McDonald's em Auckland nos anos 1970, seu salário básico semanal era NZ\$35, mas com hora extra e trabalho no fim de semana isso podia chegar até NZ\$80 numa época em que um Big Mac custava apenas 35 centavos<sup>26</sup>.

No momento em que KFC abriu sua primeira loja em 1972, o movimento sindical na Nova Zelândia, como nos países centrais, estava com uma postura bastante mobilizadora e militante. Segundo Bramble e Heal, isso está relacionado à falta de aumento salarial em 1968 pela Corte de Arbitragem, o que fez com que os sindicatos vinculados ao sistema oficial perdessem a fé nele. O resultado foi uma explosão de ação grevista. Em 1966, contabiliza-se 22.000 dias não trabalhados por causa de greve, o que aumentou para 270.000 em 1970, e chegou a 500.000 em 1976. A resposta do governo e das organizações patronais era dar continuidade às políticas do passado, na forma de negociações coletivas centralizadas e sindicalismo obrigatório, mas isso se provou cada vez mais insustentável<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup>Acordo para os empregados de cafeterias e restaurantes.

<sup>25</sup>Federação dos trabalhadores de serviços da Nova Zelândia. Aotearoa é o nome indígena para o país.

<sup>26</sup>“Back in the day”, *Resteraunt Worker*, nº4, 2005, p.2.

<sup>27</sup>Bramble e Heal, “Trade Unions” in B. Roper e C. Rudd (orgs.), *Political Economy of New Zealand since 1945*, Oxford University Press, Auckland, 1997, p.124-125.

O último governo neozelandês antes das reformas neoliberais foi o de Robert Muldoon, do partido de direita National Party, que esteve no poder entre 1975 e 1984. Para melhorar o desempenho econômico do país, ele investiu em grandes obras públicas, financiadas por empréstimos feitos no mercado financeiro internacional. Porém, a entrada de novos capitais causou o aumento da inflação e, para combatê-la, o governo adotou medidas que o posicionavam contra os sindicatos. A primeira tentativa de congelar os preços e salários, entre 1976 e 1977, foi derrotada pela ação grevista. A falha da política intervencionista causou uma crise de confiança entre uma parte dos capitalistas neozelandeses, o que aumentou depois da segunda tentativa de congelar preços e salários entre 1982 e 1984, que também foi contestada pelos sindicatos em várias disputas.<sup>28</sup> Para enfraquecer o movimento, o governo de Muldoon acabou com a política de filiação sindical compulsória em dezembro de 1983. A medida não foi apoiada pelas organizações patronais, que temiam que isso fortalecesse os sindicatos da esquerda contrários, ao sistema de arbitragem. A derrota da política intervencionista do governo Muldoon, e especialmente a segunda tentativa de congelamento, criou as condições para que a classe dominante abandonasse o intervencionismo do National Party em favor da política neoliberal do Labour Party<sup>29</sup>. Quem inicialmente aplicou o neoliberalismo na Nova Zelândia foram os trabalhistas (Labour Party), o partido tradicionalmente da esquerda e não os direitistas do National Party.

### **Governo trabalhista e reforma neoliberal - 1984-1990**

O Labour Party ganhou uma vitória decisiva na eleição de 1984 e começou uma série de reformas com o objetivo de mudar a política econômica do país o mais rápido possível. As reformas na economia neozelandesa impactaram fortemente os setores mais organizados do movimento na Nova Zelândia. Atrás da ortodoxia neoliberal contra a classe operária estava a noção de que um amplo Estado de Bem-Estar e sindicatos fortes eram a fonte dos problemas de

---

<sup>28</sup>*Ibid*, p.126.

<sup>29</sup>*Ibid*

capitalismo neozelandês<sup>30</sup>. O péssimo estado das finanças foi usado pelo governo para fazer propaganda de uma crise econômica, o que facilitou o processo de reforma. Em 1984, grande parte do movimento sindical estava focado na nova legislação de filiação sindical obrigatória. Em 1985, foi reintroduzida a filiação sindical obrigatória e extinta a arbitragem compulsória.

Como principal financiador do Labour Party, o movimento sindical tinha influência dentro do partido. Os sindicatos podiam filiar sua organização e seus membros ao partido, constituindo um bloco de votos concentrados nas mãos dos líderes sindicais durante as decisões internas. Desta forma, muitos sindicalistas entendiam o partido como uma extensão do movimento, na medida em que havia ligações institucionais direitas. Até hoje, membros de sindicatos filiados ao Labour Party possuem o direito de participar de votações e outras decisões internas do partido por causa da sua filiação sindical. Tal arranjo entre os sindicatos e os partidos políticos é proibido no Brasil<sup>31</sup>. O National Party, tradicionalmente o partido da direita, não possui laços institucionais com nenhum sindicato. Jane Kelsey escreve que o movimento sindical na Nova Zelândia recusou-se a enfrentar o governo trabalhista, considerado seu aliado, e tinha medo de sofrer o mesmo fim que os sindicatos britânicos durante o governo Thatcher. Segundo Kelsey, a captura do Labour Party, um partido social-democrático, pelos neoliberais representou um golpe e ajudou a neutralizar a oposição da esquerda<sup>32</sup>.

A política de privatização colocou departamentos do Estado à venda, normalmente para investidores estrangeiros. Para os trabalhadores dessas empresas, a mudança do setor público para o setor privado significou uma série de desvantagens, como mudança nas leis trabalhistas, demissões em massa, redução de salários e piores condições de trabalho. Em 1987, o governo aprovou o Labour Relations Act, com o objetivo de regular as relações de trabalho no setor privado. Essa lei tentou reduzir o número de sindicatos<sup>33</sup> e promover contratos coletivos

---

<sup>30</sup>*Ibid.*

<sup>31</sup> Veja, Art.521<sup>a</sup> da CLT, Decreto-Lei n.º5.452/1943.

<sup>32</sup>Jane Kelsey, *The New Zealand Experiment: A World Model for Structural Adjustment?*, Auckland University Press, Auckland, 1997, p.35.

<sup>33</sup>Os sindicatos necessitavam ter pelo menos 1.000 membros para conseguir registro sindical, o que obrigou fusões entre os sindicatos menores.

negociados por empresa<sup>34</sup>. Logo depois da nova regulamentação para o setor privado, o governo iniciou o State Services Act, a fim de reestruturar as relações de trabalho no setor público. Usando os padrões do setor privado, os chefes permanentes<sup>35</sup> dos ministérios e dos departamentos foram substituídos por chefes-executivos com contratos fixos e metas de *performance*. Os chefes-executivos eram responsáveis por negociar os contratos de trabalho com os próprios funcionários, rompendo os padrões de trabalho anteriores, que cobriam todo o setor público.

Ao mesmo tempo em que o *Labour Party* estava reformando o setor público, ocorreu uma nova transformação no setor privado, devido à suspensão da proteção para indústria nacional, reduzindo ou eliminando impostos, quotas e subsídios. Essa política produziu um impacto mais forte nas indústrias pesadas e naquelas que eram vulneráveis à competição estrangeira, normalmente empresas com sindicatos ativos, que demitiam trabalhadores em massa. O desemprego na Nova Zelândia aumentou de 4,9% com começo de 1984 para 8,7% no fim de 1990, e 10,9% em setembro de 1991<sup>36</sup>. Esses trabalhadores foram ainda mais atingidos pelas mudanças na base tributária do Estado, que cortou a taxa de imposto de renda mais alta de 66% para 33%. Além disso, introduziu o Goods and Services Tax (GST), que cobrava uma taxa de 10% sobre todos os bens e serviços, transferindo a carga do sistema tributário das pessoas de alta para as de baixa renda<sup>37</sup>.

Na conferência do partido, em 1987, a esquerda ganhou a maioria das posições no executivo, principalmente por causa da influência sindical. A filiação ao partido havia caído de

---

<sup>34</sup>Os sindicatos tinham que escolher entre uma convenção coletiva para a categoria inteira, ou acordos coletivos por empresas, o que fragmentaria as condições de trabalho da categoria. A idéia era estimular os membros sindicais em empresas mais fortes a sair do acordo setorial (convenção coletiva) para conseguir ganhos maiores isoladamente, na medida em que se livrariam das empresas mais fracas, o que promoveria negociações diferentes em cada empresa. Num ambiente de grande mudança e perda de poder sindical, a maioria dos sindicatos optou pelos acordos setoriais (convenções coletivas).

<sup>35</sup>*Permanent Heads*

<sup>36</sup>“Key Graphs”. Reserve Bank of New Zealand, <http://www.rbnz.govt.nz/statistics/az/2989605.html>, acesso em 18 de outubro de 2008.

<sup>37</sup>O GST é o imposto que mais sobrecarrega as pessoas de baixa renda. Como o imposto é de 10% sobre o valor de qualquer produto, isso significa que equivale a uma parte maior de seu salário, em comparação com a renda de uma pessoa de maior poder aquisitivo.

45.000, antes da eleição de maio de 1984, para 11.000, em maio de 1988. Porém, o financiamento proporcionado pela base do partido passou a ser menos importante do que antes, pois, o Labour Party passou a receber dinheiro do capital financeiro<sup>38</sup>. Apesar das promessas feitas na conferência de 1987, principalmente a de não se desviar do programa do governo sem consultar a base, os parlamentares continuaram a aprofundar seu programa de reforma. Membro do parlamento e ex-presidente do partido, Jim Anderton renunciou a sua filiação em 1989, depois da privatização do Bank of New Zealand e Postbank<sup>39</sup>. Ele formou um novo partido, o New-Labour Party que defendia uma política econômica keynesiana. Anderton conseguiu ganhar sua cadeira no Parlamento na eleição de 1990.

A resposta da central sindical neozelandesa, a New Zealand Council of Trade Unions (NZCTU)<sup>40</sup>, ao processo de reforma era passiva em relação à política econômica do governo. Para a NZCTU a única coisa a se fazer era tentar melhorar essa realidade através de conciliação e *lobby*. Depois da eleição de 1987, conselhos tripartites entre o governo, os sindicatos e os empregadores foram iniciados. O objetivo da NZCTU era discutir os problemas do país de uma maneira construtiva. Com o desemprego aumentando, os níveis de sindicalização caindo, e a falta de uma mobilização nacional contra as reformas, o movimento sindical não tinha um forte poder de negociação. Tais conselhos não funcionavam porque os empregadores recusaram-se a participar.

A ofensiva governamental criou o ambiente no qual o patronato procurou forçar mudanças nas condições de trabalho dos seus funcionários. Em 1987, houve uma tentativa de baixar os custos de trabalho para os empregadores do *fast-food* através da proposta de incluir pisos salariais mais baixos para os trabalhadores jovens no acordo setorial, igual o acordo para os funcionários de supermercado<sup>41</sup>. Os chamados “salários jovens”<sup>42</sup> resultaram numa campanha

---

<sup>38</sup>Kelsey, p.36-37.

<sup>39</sup>Os correios na Nova Zelândia foram divididos em três partes para privatização. *Postbank* era a parte bancária dos correios e foi vendido para o banco australiano ANZ.

<sup>40</sup>A NZCTU foi criada em 1987, depois que a *Federation of Labour* e os *Combined State Unions* do setor público fizeram uma fusão para formar uma central única.

<sup>41</sup>Peter Haynes e Glenda Fryer, “Standard recipes? Labour relations in the New Zealand fast-food industry”, in Tony Royle e Brian Towers, *Labour Relations in the Global Fast Food Industry*, Routledge, London, 2002, p.183.

especificamente contra o McDonald's, onde ocorreu paralisações em três restaurantes de Auckland, o que foi suficiente para derrotar a proposta<sup>43</sup>.

### A “desregulamentação” de relações de trabalho

O tema da campanha eleitoral do vitorioso National Party na eleição de 1990 era a “volta para a sociedade decente”<sup>44</sup>. Segundo National, o partido tinha recebido um mandato para “redesenhar” o Estado de Bem-Estar Social<sup>45</sup>. Apesar da propaganda, a política do partido era de aprofundar as reformas do Labour Party com uma série de medidas, inclusive a “desregulamentação” do mercado de trabalho. A Employment Contracts Act (ECA) foi implementada em maio de 1991 e significou uma mudança monumental no sistema de relações de trabalho na Nova Zelândia. As principais características dessa lei foram as seguintes:

**1.) Promoção de contratos individuais.** Ao invés de acordos compulsoriamente aplicáveis para todos os empregadores e trabalhadores de uma certa categoria profissional e de uma região, a maioria dos empregadores promoveu contratos individuais com a sua força de trabalho. No setor de *fast-food*, o empregador não negociou contratos individualmente com seus empregados preferindo emitir um contrato padrão para os funcionários assinarem.

**2.) Contratos coletivos negociados por empregador.** Os antigos acordos setoriais foram desmembrados e era ilegal fazer greve para pressionar mais de um empregador a aceitar um único contrato. Greves e *lockouts* eram permitidos apenas depois do vencimento do contrato anterior<sup>46</sup>. Os sindicatos tinham mais chance de manter seus membros onde as negociações coletivas continuaram.

---

<sup>42</sup>“Youth rates” em inglês.

<sup>43</sup>Haynes e Fryer, p.183.

<sup>44</sup>“Return to the Decent Society”.

<sup>45</sup>Jonathan Boston, Paul Dalziel, Susan St. John, *Redesigning the Welfare State in New Zealand: Problems, Policies Prospects*, Oxford University Press, Auckland, 1999, p.v.

<sup>46</sup>Conforme a jurisprudência, greves também eram permitidas em casos de segurança e saúde dos trabalhadores.

**3.) Filiação sindical voluntária.** A ECA rompeu com a política de filiação sindical compulsória. Através da filiação compulsória, o Estado garantia o orçamento dos sindicatos. O movimento sindical passou a ser dependente das contribuições concedidas pela sua base.

**4.) Concorrência sindical e concorrência entre os “agentes de negociação”.** Apesar da retórica de solidariedade durante a aprovação da lei, os sindicatos começaram a competir entre si e com as empresas, oferecendo seus serviços aos trabalhadores como “agentes de negociação”. Empregadores podiam escolher e negociar com os agentes mais favoráveis aos seus interesses.

Com o fim dos acordos setoriais, a ECA procurou o aumento na quantidade de negociações coletivas e, conseqüentemente, o trabalho requerido dos sindicatos. O fim da filiação sindical compulsória, a concorrência para representar os trabalhadores, e a conseqüente queda na filiação sindical apertaram os sindicatos financeiramente.

Depois da aprovação da ECA, houve uma queda na densidade sindical, radicalizando uma tendência que vinha dos anos 1980, quando a taxa de filiação sindical demonstrou sinais de declínio. Em 1981, 39% dos trabalhadores neozelandeses eram sindicalizados e isso caiu para 32% em 1986. Em maio de 1991, antes da aprovação da ECA, 42% dos trabalhadores na Nova Zelândia eram membros de algum sindicato<sup>47</sup>. Nos sete meses até o fim desse ano, a taxa de sindicalização caiu para 35%<sup>48</sup>. Em 1996, a densidade sindical era apenas 20%, e em 2001, chegou a 18%<sup>49</sup>. A força dos patrões para dessindicalizar nos primeiros meses da ECA foi facilitada pelo alto desemprego e pela recessão econômica.

Além da ECA houve outros projetos e leis que afetaram o mercado de trabalho:

---

<sup>47</sup>A lei da State Sector Act de 1988 classificou as “organizações de interesse” dos funcionários públicos como “sindicatos”. Com isso, esses trabalhadores foram incluídos na taxa de sindicalização do país, o que explicou o aumento do índice. Veja nota 23 deste capítulo.

<sup>48</sup>Goldie Feinberg-Danieli e George Lafferty, “Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 2006”, *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 32, nº3 (2007), p.32.

<sup>49</sup>Michael Barry e Pat Walsh, “State Intervention and Trade Unions in New Zealand”, *Labor Studies Journal*, vol.31, nº4 (inverno 2007), p.63.

- **Salário Mínimo.** O salário mínimo para os trabalhadores com mais de 20 anos permaneceu entre NZ\$6,13 e NZ\$7,00 por hora ao longo da década de 1990, um crescimento na mesma faixa que a taxa de inflação<sup>50</sup>. Originalmente, não havia um salário mínimo para os menores de 20 anos. Em 1994, depois de casos de exploração de trabalhadores jovens na imprensa, o governo fixou um salário mínimo, para os empregados entre 16 e 19 anos, de 60% do salário mínimo adulto. A cadeia de *fast-food* McDonald's se opôs à introdução de um salário mínimo para jovens dizendo que a lei podia baixar os salários nos seus restaurantes<sup>51</sup>. McDonald's pagava salários independentemente de idade até 2005, quando introduziu salários jovens, uma prática que foi utilizada nas outras cadeias a partir de 1992.
  
- **Férias.** Um projeto de lei em 1997 proposto pelo National Party dava possibilidade aos trabalhadores de vender uma semana de férias, e os 11 feriados públicos, ao empregador. O projeto foi derrotado e o governo manteve o direito de três semanas de férias por ano.
  
- **Assistência Social.** Ao mesmo tempo em que implementou a reforma trabalhista, o governo fez mudanças na área de assistência social<sup>52</sup>. O valor dos benefícios foi cortado em até 30% e o governo criou um período de *stand-down*<sup>53</sup>. Segundo o *stand-down*, o trabalhador que se demitisse ficava sem assistência social por até 26 semanas. Com a taxa de desemprego chegando a 11%, as reformas na assistência

---

<sup>50</sup> O aumento no salário mínimo foi de 14,2% entre o começo de 1991 e o fim de 1999. No mesmo período, a inflação aumentou 13,7%. A taxa de inflação foi calculada usando o número do Consumer Price Index de março de 1991 e comparando com o dado de dezembro de 1999. Veja tabela A3 no <http://www.rbnz.govt.nz/statistics/az/2989605.html>, acesso em 26 de março de 2009.

<sup>51</sup> “Minimum Youth Wage Dilemma”, *New Zealand Management Magazine*, abril de 1994, p.84.

<sup>52</sup> Além da redução no *Unemployment Benefit* (seguro-desemprego), o governo cortou assistência para os pais solteiros e para as pessoas que não pudessem trabalhar por motivo de doença. O *Family Benefit*, assistência universal para as famílias, foi abolido.

<sup>53</sup> C Waldegrave e P Frater (eds), *The National Government Budgets of the First Year in Office: A Social Assessment*, The Family Centre and Business and Economic Research Limited, Wellington, 1991 citado em Jonathan Boston, “New Zealand’s Welfare State in Transition” em Jonathan Boston *et al*, *Redesigning the Welfare State in New Zealand*, Oxford University Press, Auckland, 1999, p.12.

social diminuía o poder de negociação dos trabalhadores. Os cortes em assistência social representaram 1,7% do PIB neozelandês<sup>54</sup>.

Depois da aprovação da ECA em 1991, os trabalhadores sentiram as mudanças nos salários e nas condições de trabalho rapidamente. Os antigos acordos setoriais eram prescritivos e dificultaram a flexibilização do uso da força de trabalho pelo patrão. Após a ECA não raro, quando um contrato vencia, os empregadores unilateralmente retiraram as condições de trabalho anteriores. Os pagamentos adicionais para trabalho no fim de semana, horas extras e horas noturnas foram eliminados para muitos trabalhadores neozelandeses. Pat Walsh usa o exemplo dos motoristas de ônibus em Wellington, que perderam seus pagamentos extras para trabalho noturno e nos finais de semana. Os pagamentos tinham o valor de NZ\$7.000 de um salário anual de NZ\$28.000<sup>55</sup>. Um caixa de supermercado escreveu a seguinte carta para o Departamento de Trabalho:

“Assim que o Employment Contracts Act entrou em vigor, tudo mudou por aqui [no local de trabalho] e nos contaram – agora ele [o chefe] faria do seu jeito. Primeiro ele se livrou do sindicato e alguns foram ameaçados de que se pertencessem ao sindicato estariam no olho da rua. Os contratos nunca foram negociados. Nos fomos chamados um a um e recebemos um documento impresso com espaço para colocarmos nossa assinatura. A alguns dos mais jovens não foi permitido levar seus contratos para casa para que seus pais pudessem ler. No primeiro ano todos nós que trabalhávamos lá ganhamos *penal rates*<sup>56</sup>. Conforme as pessoas saíam ou eram demitidas, os novos

---

<sup>54</sup> Paul Dalziel, “New Zealand’s Economic Reform Programme was a Failure”, <http://jtc.blogs.com/dalziel-1999.pdf>, 1999, p.1, acesso em 5 de setembro de 2008.

<sup>55</sup> Pat Walsh, “The Employment Contracts Act”, em Jonathan Boston e Paul Dalziel (orgs) *The Decent Society: Essays in Response to National’s Economic and Social Policies*, Oxford University Press, Auckland, 1992 p.71 citado em Kelsey, p.182-183.

<sup>56</sup> *Penal rates* são pagamentos adicionais por trabalho realizado à noite ou aos sábados, domingos, ou feriados. Diferentemente de horas extras, esses pagamentos são independentes do fato de o empregado trabalhar além da sua jornada.

entraram com um salário base sem valor fixo – todos recebendo salários diferentes. Dentro de um ano, havia uma rotatividade de funcionários de 90%.<sup>57</sup>

Em 2005, para salientar o efeito nos salários da flexibilização de mercado de trabalho em 1991 no setor de *fast-food*, o Unite mostrou que uma pessoa que trabalhava 40 horas por semana no McDonald's antes da aprovação da ECA recebia NZ\$292 bruto. Em 2005, segundo o sindicato, o salário nominal aumentou apenas NZ\$3, para NZ\$295<sup>58</sup>.

José Pastore é um brasileiro entusiasta do processo de “desregulamentação” do mercado de trabalho na Nova Zelândia. Antes da aprovação da ECA, segundo Pastore, os indicadores eram ruins: o crescimento econômico em 1990 era apenas 2%; a inflação, 16%; e o desemprego, 11%<sup>59</sup>. Os dados de Pastore divergem dos dados oficiais, segundo os quais o crescimento econômico era de 0,0%; inflação, 4,9%<sup>60</sup>; e desemprego, 8,7%<sup>61</sup>. Pastore depois cita que o crescimento econômico se manteve entre 5 e 7% ao ano nos cinco anos posteriores à aprovação da lei<sup>62</sup>. Na realidade, o crescimento do PIB neozelandês para os cinco anos posteriores à aprovação da ECA variou entre -1,7% (dezembro de 1991), e 6,8% (junho de 1994). A taxa de crescimento econômico só ficou acima de 5% ao ano entre dezembro de 1993 e junho de 1995, um período de um ano e nove meses. Um dos benefícios da nova lei, escreve Pastore num boletim de relações de trabalho para a CNI, é que o desemprego chegou a 6% nos cinco anos depois da introdução da lei<sup>63</sup>. O desemprego na Nova Zelândia chegou a 6,0% em setembro de 1995, junho, e dezembro de 1996. A maneira que Pastore usa esses dados está fora de contexto,

---

<sup>57</sup>Lyndy McIntyre, “The Failed New Zealand IR Experiment: Lessons for Australia”, [http://www.actu.asn.au/Images/Dynamic/oldsite/data/files/general/labour\\_market\\_deregulation.doc](http://www.actu.asn.au/Images/Dynamic/oldsite/data/files/general/labour_market_deregulation.doc), acesso em 1 de outubro de 2008.

<sup>58</sup>Matt McCarten, “Starbucks strike was just the beginning”, *The Herald on Sunday*, 27 de novembro 2005.

<sup>59</sup>José Pastore, “Reforma trabalhista na Nova Zelândia faz dez anos”, Publicado no *Boletim de Relações do Trabalho*, CNI – maio/junho de 2001, [http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_187.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_187.htm), acesso em 1 de setembro de 2008.

<sup>60</sup>Ainda estava tendo um impacto inflacionário por causa do aumento do imposto GST em 1989 de 10% para 12,5% sobre todos os bens e serviços.

<sup>61</sup>Usei os dados do quarto trimestre de 1990. Os dados oficiais são disponíveis pela internet através de *Statistics New Zealand*, [www.stats.govt.nz](http://www.stats.govt.nz) e o banco central neozelandês [www.rbnz.govt.nz](http://www.rbnz.govt.nz).

<sup>62</sup>Pastore, 2001.

<sup>63</sup>*Ibid.*

de modo que os dados podem ser mal-entendidos por uma audiência brasileira acostumada com um grande excedente de mão-de-obra. Na Nova Zelândia a taxa de desemprego alcançou 6,0% em 1988 como resultado da abertura econômica e só ficou abaixo desse ponto em junho de 2000, nove anos depois da aprovação da ECA e quatro meses antes da nova lei trabalhista introduzida pelo governo Labour-Alliance<sup>64</sup>. Na Nova Zelândia, o processo de reforma neoliberal criou um excedente de mão-de-obra onde antes não havia. Esse excedente, junto à reforma que dificultou o acesso e baixou o nível de assistência social, fortaleceu o capital depois da aprovação da ECA e facilitou o processo da retirada de condições de trabalho unilateralmente.

Esses trabalhos escritos por Pastore em 1994 e 2001 buscam criar condições de apoio à reforma neoliberal da economia junto à sociedade brasileira. Com esse fim, no Instituto Liberal de São Paulo, Pastore afirma que a Nova Zelândia teve uma resposta positiva à ECA:

“Qual a reação da opinião pública diante dessa lei? De um modo geral, tanto empresários quanto empregados e opinião pública ressaltam as virtudes e mostram-se satisfeitos com a lei. A maioria da opinião pública, em todas as pesquisas realizadas, se revela favorável à modificação introduzida”<sup>65</sup>.

Algumas pesquisas feitas depois da aprovação da lei, especialmente as realizadas por publicações ou organizações empresariais, mostraram a maioria do público favorável a ela. Porém, nem todas as pesquisas realizadas antes ou depois da mudança mostraram apoio público à nova lei<sup>66</sup>. Em 1993, apesar da “popularidade” da ECA e as outras reformas, o partido que prometeu “a volta para a sociedade decente” viu sua parcela de voto popular cair de 47,82% para 35,05%. No sistema eleitoral bi-partidário de *Westminster*, o National Party somente sobreviveu

---

<sup>64</sup> Os dados de desemprego citado pelo banco central começam apenas em 1970. A primeira vez que a taxa de desemprego passa 6,0% foi 1988. Veja, “Figure 9”, <http://www.rbnz.govt.nz/keygraphs/fig9.html>, acesso em 10 de maio de 2009.

<sup>65</sup> José Pastore, “Nova Zelândia: Uma revolução nas relações de trabalho”, *Anuário 1994: Conferências. Privatização. Mercado brasileiro e mercado mundial*, Instituto Liberal de São Paulo, São Paulo, 1995, p.133.

<sup>66</sup> Por exemplo, veja “Don’t copy us, cautious Kiwis tell Aussies”, *National Business Review*, 5 de março de 1993, p.5; “New labour law gets bad rating in poll”, *The Dominion*, 4 de maio 1991, p.1.; “General Opposition to Contracts Act”, *National Business Review*, 15 de maio de 1991, p.4.

no governo depois de uma divisão do voto popular entre o Labour Party (34,68%) e partido da esquerda, The Alliance (18,21%)<sup>67</sup>. Em 1990, National tinha 67 cadeiras no parlamento contra 30 da oposição, três anos depois esta grande vitória foi reduzida para apenas 50 cadeiras contra 49 da oposição<sup>68</sup>. Na mesma eleição, apesar de uma campanha contrária feita pelo capital neozelandês, o público votou pela mudança do sistema eleitoral para representação proporcional e, deste modo, limitou e restringiu o poder dos dois maiores partidos que implementaram o processo de reforma<sup>69</sup>. As peças centrais da política do *National Party* entre 1990 e 1993 foram a mudança da ECA, os cortes na assistência social e mais privatizações. O resultado da eleição mostra uma clara insatisfação com o processo de reforma neoliberal iniciada pelo Labour e aprofundada pelo National.

Além disso, houve manifestações e greves contra a aprovação da ECA. Dannin cita 50.000 jornadas de trabalho não trabalhadas em paralisações contra a nova lei apenas na primeira semana de abril, mesmo que não tenha havido uma campanha de mobilização nacional<sup>70</sup>. A atitude do presidente da central sindical neozelandesa, Ken Douglas, foi de admitir que a época de relações de trabalho confrontadora já havia passado e que os sindicatos precisavam enfrentar a realidade da concorrência global<sup>71</sup>. O aperto financeiro dos sindicatos depois da implementação da ECA resultou em fusões sindicais, especialmente no setor privado. Seis dos sete sindicatos regionais, que representavam trabalhadores em *fast-food*, fundiram-se para formar o Service Workers Union of Aotearoa<sup>72</sup>. O Engineers Union foi um sindicato que cresceu nos anos 90,

<sup>67</sup> The Alliance foi fundado no final de 1991 com a fusão de quatro partidos de esquerda opostos às reformas neoliberais dos anos 1980. O NewLabour Party formou o maior bloco do partido, que também era composto por um partido indígena, o partido verde, e um outro partido social-democrático.

<sup>68</sup> O Parlamento cresceu de 97 para 99 cadeiras em 1993 com a inclusão de mais duas zonas eleitorais. Na Nova Zelândia, toda zona eleitoral elege um representante para o Parlamento.

<sup>69</sup> Antes da implantação do primeiro parlamento de representação proporcional em 1996, a Nova Zelândia adotava o sistema unicameral e bipartidário de *Westminster*. O partido vitorioso nas eleições, *National* ou *Labour* conquistava maioria absoluta no parlamento, mesmo que tivesse menos de 50% do voto popular, o que dava controle absoluto ao partido no governo. A partir de 1996, *National* e *Labour* passaram a precisar do apoio de outros partidos para governar, pois nenhum dos dois conseguiu ganhar mais de 50% do voto popular pelo sistema proporcional. Deste modo, o sistema proporcional restringe o poder dos dois maiores partidos.

<sup>70</sup> E Dannin, *Working Free, The origins of New Zealand's Employment Contracts Act*, Auckland University Press, Auckland, 1997, p.146 citado em Brian Roper, "The New Zealand Council of Trade Unions and the struggle against the Employment Contracts Act", *Red & Green: The New Zealand Journal of Left Alternatives*, no.6, 2007, p.20.

<sup>71</sup> Kelsey, 1997, p.187.

<sup>72</sup> O sindicato adotou o nome The Service and Food Workers Union (SFwu) em 1998.

unindo-se a sindicatos pequenos de setores diversos e filiando membros de outros sindicatos. Ao invés de se registrar como uma *incorporated society*<sup>73</sup>, como o resto do movimento sindical, o Engineers Union se cadastrou como uma empresa e chegou até a prestar seus serviços aos empregadores<sup>74</sup>.

Em maio de 1993, 12 pequenos sindicatos afetados pela abertura econômica e insatisfeitos com a resposta da NZCTU à ECA formaram uma central concorrente, a New Zealand Trade Union Federation (NZTUF). Nos anos 1990, os sindicatos da esquerda, que durante a Guerra Fria se alinharam aos partidos comunistas, se congregaram em torno do partido político The Alliance. The Alliance sustentava uma política econômica keynesiana herdada do NewLabour Party. Mesmo ganhando 18% dos votos em 1993, por causa do sistema eleitoral então vigente, obteve apenas duas cadeiras no parlamento. Os partidos do The Alliance apoiaram a campanha para mudar o sistema eleitoral, o que resultou no sistema proporcional que substituiu o sistema de *Westminster* em 1996.

O efeito da ECA sobre os trabalhadores neozelandeses e o movimento sindical não pode ser isolado do conjunto de reformas que ocorreram desde 1984. O que diferenciou a abertura econômica na Nova Zelândia de outros países da OCDE<sup>75</sup> foi a grau e a velocidade das mudanças. O processo de reforma causou, argumenta economista Paul Dalziel, uma destruição de capital produtivo em grande escala que não tinha usos alternativos: fábricas para montar carros e frigoríficos, por exemplo. Dalziel compara as taxas de crescimento na Nova Zelândia com seu vizinho, Austrália, que embarcou num programa de reformas mais lentamente e mostra que entre 1978 e 1984, as taxas médias de crescimento econômico entre os dois países eram 2,71% (Nova Zelândia) e 2,94% (Austrália) por ano. A partir de 1984, vemos uma divergência

---

<sup>73</sup>As *Incorporated societies* são pessoas jurídicas, compostas por seus membros, que possuem fins não lucrativos. Além de sindicatos, outros exemplos desse tipo de pessoa jurídica são caridades, clubes de qualquer forma etc. O Escritório de *Incorporated Societies* é responsável pelo registro de tais entidades.

<sup>74</sup>Kelsey, 1997, p.187.

<sup>75</sup>Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. Grupo de 32 países ricos que são: Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Coréia do Sul, Dinamarca, Espanha, os EUA, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Irlanda, Islândia, Itália, Japão, Luxemburgo, México, Nova Zelândia, Noruega, Polônia, Portugal, o Reino Unido, a República Checa, a República Eslovaca, Suécia, Suíça, Turquia.

entre os dois países. A taxa média de crescimento na Austrália entre 1984 e 1992 era 3,02% contra 0,40% para a Nova Zelândia. A partir de 1993, a economia neozelandesa se recuperou mas não atingiu os níveis da Austrália com taxas médias de 3,30% contra 4,24% entre 1992 e 1998<sup>76</sup>.

Nesse contexto, a desigualdade de renda aumentou. De acordo com Atkinson e Leigh, a desigualdade na Nova Zelândia diminuiu entre o fim dos anos 1950 até o meados dos anos 1980, quando cresceu de novo. Os autores especulam que as causas disso são a “desregulamentação” da economia, a redução do nível de imposto de renda para pessoas físicas, e a internacionalização do mercado para chefes-executivos<sup>77</sup>. Podder e Chatterjee dividem a população neozelandesa em decis entre 1984 e 1996, e mostram que a participação na renda nacional de 80% da população se reduziu. Entre o 20% que aumentou sua parte na riqueza nacional, o primeiro 10% subiu apenas de 16,16% para 16,47%, e o 10% mais rico cresceu sua participação de 25,62% a 29,61%<sup>78</sup>. Dalziel usa esses dados e outros para mostrar que a renda real do 50% mais pobre caiu neste período entre 0,54% (o quinto decil) e 8,71% (o primeiro decil)<sup>79</sup>. A crescente desigualdade de renda foi um fenômeno global que, segundo a OCDE, entre meados dos anos 1980 e 1990 aumentou na Nova Zelândia mais rapidamente do que em qualquer outro país dentro do grupo, exceto o México<sup>80</sup>.

## Desenvolvimentos recentes

Na segunda eleição proporcional em 1999, o Labour Party e The Alliance fizeram uma coalizão para formar um novo governo, terminando com nove anos de liderança do National

<sup>76</sup> Paul Dalziel, “New Zealand’s Economic Reform Programme was a Failure”, <http://jtc.blogs.com/dalziel-1999.pdf>, 1999, p.8, acesso em 5 de setembro de 2008.

<sup>77</sup> Veja A.B. Atkinson e Andrew Leigh “The Distribution of Top Incomes in New Zealand”, *Australian National University Centre for Economic Policy Discussion Paper*, No. 503, Novembro 2005, <http://econrssh.anu.edu.au/pdf/DP503.pdf>, acesso em 31 de Julho de 2007.

<sup>78</sup> Srikanta Chatterjee e Nripesh Podder, “Sharing the national cake in post reform New Zealand: income inequality trends in terms of income sources”, *Journal of Public Economics*, nº86, 2002, p.12.

<sup>79</sup> Paul Dalziel, “New Zealand’s Economic Reform Programme was a Failure”, <http://jtc.blogs.com/dalziel-1999.pdf>, 1999, p.13, acesso em 5 de setembro de 2008

<sup>80</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development, *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, OECD, 2008, p.26,27.

Party. A Employment Relations Act (ERA) de 2000 foi a lei trabalhista do novo governo. Os objetivos declarados da nova lei incluem “a promoção de negociação coletiva” e, ao mesmo tempo, a proteção da “integridade de escolha individual”<sup>81</sup>. Diferentemente da lei anterior, que não reconhecia a existência dos sindicatos, a ERA estabelece que registro sindical deve ser feito através do Escritório de Sindicatos<sup>82</sup>. A lei de 2000 regula as relações de trabalho e os sindicatos e ao mesmo tempo concede direitos sindicais. Os pontos relevantes da lei incluem:

- 1.) Somente sindicatos registrados junto ao Escritório de Sindicatos podem negociar acordos coletivos<sup>83</sup>. Isso elimina a prática dos anos 1990, quando empresas negociavam contratos coletivos para os trabalhadores.
- 2.) Durante o período da ECA “contratos” individuais e coletivos definiram os salários e as condições de trabalho entre empregados e patrões. O novo governo queria se distanciar da rígida gestão de trabalho associada à ECA. A “Lei de Relações de Emprego” de 2000 descreve “acordos” individuais e coletivos, ao invés de contratos, entre empregadores e trabalhadores<sup>84</sup>. A palavra “acordo” indica concordância e está em conformidade com a intenção do governo de estimular o relacionamento entre as partes<sup>85</sup>.
- 3.) Como a ECA, o direito de greve é limitado às negociações coletivas e assuntos diretamente ligados à segurança e à saúde dos trabalhadores. Em setores considerados “não-essenciais”, não há necessidade de aviso de greve depois do vencimento de um acordo coletivo. Greves apoiando acordos com mais de um empregador também são permitidas<sup>86</sup>.

---

<sup>81</sup>Section 3, *Employment Relations Act 2000*, <http://www.legislation.govt.nz>, acesso em 5 de novembro de 2007.

<sup>82</sup>*Registrar of Unions*. Faz parte do Departamento de Trabalho.

<sup>83</sup> Sections 13-17 *Employment Relations Act 2000*.

<sup>84</sup> Section 5 *Employment Relations Act 2000*.

<sup>85</sup>Veja pontos 5 e 7. Além disso o governo estabeleceu o *Partnership Resource Centre* (Centro de apoio a parcerias) para ajudar sindicatos e empregadores a construir “relacionamentos positivos e trabalharem juntos em parceria” (<http://www.dol.govt.nz/services/PartnershipResourceCentre/about/index.asp>, acesso em 28 de novembro de 2008).

A lei tem o mesmo nome que o *Employment Relations Act* de 1999 aprovada pelo *Labour Party* britânico.

<sup>86</sup> Sections 80-100 *Employment Relations Act 2000*

- 4.) Durante uma greve ou um *lockout*, o empregador não pode contratar empregados substitutos para trabalhar no lugar de trabalhadores em disputa<sup>87</sup>.
- 5.) Os sindicatos e os empregadores são proibidos de tomar medidas que podem prejudicar a negociação coletiva e devem praticar negociações de “boa fé”<sup>88</sup>.
- 6.) Os representantes de sindicatos possuem o direito de entrar em locais de trabalho para cumprir funções do sindicato, como a fiscalização de acordos coletivos e a filiação de novos membros<sup>89</sup>.
- 7.) Trabalhadores sindicalizados podem participar da educação sindical durante sua jornada de trabalho<sup>90</sup>. O objetivo da educação sindical é o de melhorar os relacionamentos entre os trabalhadores e os empregadores<sup>91</sup>. Os cursos precisam ser aprovados pelo Departamento do Trabalho, que financia seus custos.
- 8.) Trabalhadores contratados num acordo coletivo possuem o direito de participar de até duas assembléias sindicais por ano, com duração de até duas horas, durante sua jornada de trabalho<sup>92</sup>.
- 9.) Empregadores que contratam funcionários por tempo determinado precisam ter uma razão operacional para utilizar esse tipo de arranjo de emprego, por exemplo, para substituir uma funcionária de licença maternidade, ou para realizar um projeto/missão por tempo definido. O patrão é obrigado a avisar o motivo para o trabalho temporário e empregados

---

<sup>87</sup>O empregador não pode contratar trabalhadores substitutos com o fim de realizar o trabalho de funcionários exercendo seu direito de greve. Porém o patrão pode pedir que trabalhadores já contratados, que decidem a não participar da greve, realizem o trabalho dos grevistas. Trabalhadores que não participam da greve possuem o direito de se recusar de fazer o trabalho de grevistas. Section 97, Employment Relations Act 2000.

<sup>88</sup> Section 4, Employment Relations Act 2000.

<sup>89</sup> Section 20, Employment Relations Act 2000.

<sup>90</sup> Section 73, Employment Relations Act 2000.

<sup>91</sup> *Employment Relations Education: Applicant Guidelines for Course Approvals*, [http://www.ers.govt.nz/ere/ere\\_course\\_guidelines.pdf](http://www.ers.govt.nz/ere/ere_course_guidelines.pdf), acesso em 10 de novembro de 2007.

<sup>92</sup> Section 26, Employment Relations Act 2000.

fazendo trabalho permanente devem ter acordos por tempo indeterminado. Essa mudança atingiu trabalhadores nos setores de *call-centres*, supermercados, *fast-food* etc. que frequentemente foram empregados usando contratos por tempo determinado, mesmo fazendo trabalho permanente. A nova lei não impede esses empregadores de oferecer acordos “casuais” ou seja, o patrão oferece trabalho quando precisa. Porém, trabalhadores cumprindo uma jornada regular não devem ter um acordo “casual”<sup>93</sup>.

A principal insatisfação dos sindicatos com a ERA estava relacionada aos empregadores, que aplicavam os salários e condições de trabalho negociados pelo sindicato aos não-filiados, o que prejudicava a negociação coletiva e a filiação sindical. Assim, por pressão dos sindicatos, o Labour Party emendou essa lei em 2004, determinando que os empregadores deveriam fazer “negociações” com os trabalhadores não-filiados. Na prática, isso não significou uma mudança, pois os patrões passaram a fazer reuniões para revisar as condições de trabalho, mas continuavam estendendo as condições negociadas com o sindicato aos não sindicalizados<sup>94</sup>.

A modificação mais substantiva na emenda de 2004 é a exigência de que, no caso de uma mudança de empregador por causa de uma sub-contratação, venda, leilão, ou reestruturação, o trabalhador em certos setores possui o direito de ser contratado pelo novo empregador com, pelo menos, o mesmo salário e condições de trabalho do que antes. Os setores incluídos nessa cláusula são: serviços de limpeza e serviços de *buffet* (alimentação) em qualquer local de trabalho; serviços de lavanderia para o setor de educação, de saúde, ou de apoio residencial a idosos; serviços de assistente hospitalar para o setor e saúde ou de apoio residencial a idosos; serviços de zelador para o setor de educação; ou seja todas categorias específicas representadas pelo Service and Food Workers Union (SFWU), o segundo maior filiado do Labour Party. Dos 49 deputados eleitos pelo Labour Party em 2005, oito são ex-funcionários ou ex-representantes

---

<sup>93</sup> Section 66, Employment Relations Act 2000.

<sup>94</sup> O empregador também pode aplicar os salários e benefícios do acordo coletivo aos não sindicalizados sem fazer uma negociação individual com cada trabalhador, se o sindicato aceitar. Sections 59B e 59A, Employment Relations Act 2000.

do próprio sindicato, ou um dos sindicatos pequenos que foi extinto com a criação do SFWU<sup>95</sup>. Trabalhadores no setor de *fast-food* estão incluídos nessa medida. Nos demais setores, o empregador precisa negociar uma cláusula que define o que acontecerá no caso de uma sub-contratação<sup>96</sup>.

#### *Outras mudanças*

- **Aumentos no salário mínimo nacional.** Durante a gestão do National, o salário mínimo nominal dos trabalhadores acima de 20 anos aumentou, ao longo da década de 1990, de NZ\$6,13 para NZ\$7,00 por hora, um crescimento na faixa de inflação. Entre 2000 e 2008, com a gestão Labour, o salário mínimo subiu para NZ\$12, um aumento de 71% contra um crescimento da inflação de 27%<sup>97</sup>. O salário mínimo para trabalhadores jovens foi extinto a partir de abril 2008. Nos primeiros três meses ou 200 horas de emprego, o salário mínimo dos trabalhadores de 16 ou 17 anos equivale a 80% de um salário adulto. Depois desse período, passam a receber um salário integral.
  
- **Feriados públicos.** Desde 2003, o governo fez uma emenda na lei para compensar quem trabalha nos feriados públicos com um dia de folga e um pagamento adicional de 50%. Anteriormente, havia a necessidade de compensar quem trabalhasse em um feriado com apenas um dia de folga<sup>98</sup>.
  
- **Férias.** Em 2007, o governo aumentou o mínimo de férias pagas de três para quatro semanas por ano<sup>99</sup>.

---

<sup>95</sup> A criação do SFWU nos anos 90 foi resultado de várias fusões sindicais ocorridas depois da aprovação da ECA que diminuiu a filiação, e portanto a verba, dos sindicatos. Os seguintes deputados trabalhistas trabalhavam para, ou representavam, o sindicato ou um dos sindicatos que resultaram na criação do SFWU: Mark Gosche, Taito Philip Feild, Darien Fenton, Rick Barker, Dave Hereora, Sa'a William Sio, Winnie Laban, e Charles Chauvel.

<sup>96</sup> Sections 69A a 69OL, Employment Relations Act, 2000.

<sup>97</sup> Veja tabela A3 no <http://www.rbnz.govt.nz/statistics/az/2989605.html> acesso 31 de março de 2009.

<sup>98</sup> Sections 50 e 56, Holidays Act 2003.

<sup>99</sup> Section 16, Holidays Act 2003.

- **Licença maternidade.** No seu primeiro mandato o governo introduziu 12 semanas de licença maternidade pagas pelo Estado, ao invés de ser paga pelos empregadores, como era a proposta original do The Alliance. A licença foi aumentada para 14 semanas em 2005. O auxílio máximo em 2007 era NZ\$391 por semana<sup>100</sup>. O salário médio semanal em junho de 2007 era de NZ\$667<sup>101</sup>.

Barry e Walsh dividem a história de relações de trabalho na Nova Zelândia em três períodos, o primeiro sendo do modelo de arbitragem e conciliação de 1894 a 1991, o segundo da ECA do *National Party* entre 1991 e 2000, e ultimamente a ERA a partir de 2000. Os autores distinguem a legislação trabalhista de 2000 da lei de 1991 da seguinte maneira:

A introdução do Employment Relations Act 2000 se seguiu à eleição de um novo governo trabalhista que era comprometido com a re-coletivização do mercado de trabalho oferecendo novas proteções para apoiar a sindicalização e a negociação coletiva. Sob o ERA, os sindicatos registrados têm o direito de acesso a locais de trabalho para discutir assuntos do sindicato com membros, para buscar e recrutar empregados, e para fornecer informações sobre o sindicato e filiação sindical para qualquer empregado. A lei também permite somente aos sindicatos registrados negociarem acordos coletivos – portanto a frase “junte-se ao sindicato, junte-se ao [acordo] coletivo”<sup>102</sup>.

Apesar das diferenças apontadas por Barry e Walsh, a ERA mantém a mesma estrutura que a lei de 1991, com alguns direitos sindicais, por causa dos seguintes fatores:

1.) **A grande maioria dos trabalhadores possui acordos individuais de trabalho.** No final de 2006, a taxa de sindicalização na Nova Zelândia era 18,1% dos trabalhadores (0,9% mais alto do que quando a nova lei foi aprovada em 2000). A sindicalização no setor privado

---

<sup>100</sup> Sections 71A-71LA, Parental Leave and Employment Protection Act 1987.

<sup>101</sup>“New Zealand Income Survey: June 2007 quarter”, Statistics New Zealand Tatauranga Aotearoa, outubro 2007, <http://www.stats.govt.nz/products-and-services/hot-off-the-press/nz-income-survey/new-zealand-income-survey-jun-07-qtr-hotp.htm> , acesso em 5 de maio de 2008.

<sup>102</sup>Barry e Walsh, p.68.

era de 13% contra 68% no setor público<sup>103</sup>. O movimento sindical ainda tem dificuldade para organizar trabalhadores não sindicalizados, especialmente no setor privado. Empresas que negociam com os sindicatos continuam aplicando acordos individuais iguais ao acordo coletivo para os não-filiados, o que desestimula a prática de “junte-se ao sindicato, junte-se ao [acordo] coletivo”, conforme Barry e Walsh<sup>104</sup>. Os dois autores afirmam, escrevendo sete anos depois da passagem da ERA, que um objetivo do governo trabalhista ao elaborar a lei era de re-coletivizar o mercado de trabalho. Mas se isso realmente foi um objetivo do governo, ele persistiu por oito anos com uma lei falida pois as taxas de sindicalização pouco aumentaram.

**2.) Onde acordos coletivos de trabalho existem, são acordos negociados por empregador.** Apesar da possibilidade de fazer greve para pressionar dois ou mais empregadores para aceitar um acordo coletivo desde 2000, apenas alguns novos acordos desse tipo foram celebrados no setor privado. Os sindicatos no setor privado continuam gastando recursos negociando milhares de acordos da mesma forma como faziam nos anos 1990. De um lado, os sindicatos sofreram perdas em filiação, condições de trabalho, e poder coletivo dos anos 1990 em diante, o que dificulta a negociação de acordos multi-empregador<sup>105</sup>. Do outro lado, o movimento sindical persiste em levantar pautas específicas e em organizar os trabalhadores empregador por empregador, o que dificulta a criação de uma luta ou identidade operária mais abrangente.

---

<sup>103</sup>Goldie Feinberg Danieli e George Lafferty “Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 2006”,

<http://www.victoria.ac.nz/vms/documents/IRC%20Documents/Unions%20and%20Union%20Membership%20in%20New%20Zealand%202006.pdf>, p.2 e 5, acesso em 5 de maio de 2008.

<sup>104</sup> Barry e Walsh, p.68.

<sup>105</sup>Os empregadores que compõem um acordo multi-empregador precisam ter uma força de trabalho altamente sindicalizada e organizada. Isso porque todos os empregadores precisam aceitar o acordo coletivo para que ele entre em vigência. Se o sindicato encontrar resistência patronal contra o acordo e os trabalhadores entrarem em greve para apoiar a sua pauta, a paralisação necessita atingir todos os patrões pois se os trabalhadores de um não participam na ação grevista, aquele empregador terá um motivo para não aceitar o acordo porque a concorrência estaria sofrendo danos por causa de greve. Em geral, existe bastante resistência patronal contra acordos multi-empregador.

3.) **Filiação sindical continua sendo voluntária.** A filiação sindical foi obrigatória de 1936 a 1991, excetuando um pequeno período nos anos 1980. A lei de 2000 não rompe com a política de 1991 de filiação voluntária.

4.) **Mais de um sindicato pode representar a mesma categoria de trabalhador.** A central NZCTU tenta mediar casos de disputa de representação. Casos de concorrência sindical tendem a ocorrer: em empregadores que negociavam com mais que um sindicato antes de 1991 onde agora não existe restrições sobre a representação de categorias específicas; entre sindicatos de trabalhadores estabelecidos pelo patrão e sindicatos independentes<sup>106</sup>; e com sindicatos pequenos estabelecidos por causa de insatisfação com maiores entidades sindicais. Atualmente, a concorrência não causa uma grande fragmentação de representação sindical. O conjunto das reformas desde 1984 apertou os sindicatos financeiramente, provocando fusões e criando novas entidades maiores, especialmente no setor privado como: o Engineering, Printing and Manufacturing Union (EPMU); o Service and Food Workers Union (SFWU); e o National Distribution Union (NDU).

5.) **Os sindicatos continuam dependentes na negociação coletiva.** A negociação de acordos coletivos de trabalho é o papel principal dos sindicatos. Existe uma ligação forte entre filiação sindical e a cobertura de um acordo coletivo. A negociação coletiva continua sendo prejudicada pelo fato de que os empregadores podem estender os ganhos sindicais para os não-filiados. Apesar do direito de recusar trabalho que comprometa a segurança e a saúde dos trabalhadores, os sindicatos só podem exercer o direito de greve durante uma negociação coletiva. A dependência da negociação é, em parte, um produto da ECA, quando sindicatos se tornaram “agentes de negociação”. Os sindicatos, em geral, não são vistos como organizações transformadoras ou um “movimento”. À maioria dos sindicatos falta uma pauta

---

<sup>106</sup>Sindicatos estabelecidos pelo patrão são um tipo de sindicato é proibido pela ERA de 2000. Mesmo assim, existem vários casos ainda funcionando (por exemplo, no setor de seguros, e *The Warehouse* cadeia de lojas). Sindicatos independentes enfrentando esse tipo de sindicato têm a possibilidade de entrar na Justiça contra o sindicato “pelego”, ou tentar sindicalizar essas empresas, o que é dificultado pela barreira imposta pelo sindicato da empresa.

transformadora da sociedade, o que reforça sua dependência em relação à negociação coletiva.

A Nova Zelândia tem apenas uma central sindical, a NZCTU, pois a NZTUF, que foi formada em 1993, se amalgamou com a NZCTU em 2000. A NZCTU representa 89% dos trabalhadores sindicalizados<sup>107</sup> e possui 39 sindicatos filiados dos 129 sindicatos registrados junto ao Escritório de Sindicatos. Entre os 129 sindicatos do país, 94 possuem menos que 1.000 filiados<sup>108</sup>. Em 2006, 51,6% dos trabalhadores sindicalizados trabalhavam no setor público, 47,15% no setor privado, e 1,25% no setor “não-lucrativo”<sup>109</sup>. Os dois maiores sindicatos neozelandeses do setor privado são filiados ao Labour Party. O EPMU tem 50.000 filiados e o SFWU possui 23.000 membros. Nenhum sindicato do setor público é oficialmente filiado ao Labour Party, porém, com exceção das enfermeiras e dos médicos residentes, os sindicatos não promovem campanhas públicas contra o governo trabalhista. O maior sindicato no setor público é o Public Service Association (PSA), que tem 55.000 membros. O New Zealand Educational Institute (NZEI) é o sindicato para professores de ensino fundamental e possui 44.000 filiados. O New Zealand Nurses Organisation (NZNO) representa 39.000 enfermeiras que, em sua maioria trabalham no setor público. O governo trabalhista concedia um bônus para os servidores públicos que são filiados sindicais. Em 2007, por exemplo, o Department of Child, Youth, and Family pagou um bônus para os membros do PSA de NZ\$650, cujo custo anual de filiação é de NZ\$348. Tais pagamentos, segundo o State Services Commission<sup>110</sup>, são para reconhecer o valor para o empregador de uma relação construtiva com o sindicato<sup>111</sup>. No total, a NZCTU representa mais de 340.000 trabalhadores sendo que os sindicatos com a maior filiação possuem mais peso nas decisões da central. A NZCTU, e seus sindicatos filiados, apenas contam sua representação entre

---

<sup>107</sup>Goldie Feinberg-Danieli e George Lafferty, *Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 2006*, p.6, <http://www.victoria.ac.nz/vms/documents/Unions%20and%20Union%20Membership%20in%20New%20Zealand%202006.pdf>, acesso em 12 de novembro de 2007.

<sup>108</sup>Statistics New Zealand Tauranga Aotearoa, *Labour Market Statistics 2006*, Statistics New Zealand Tauranga Aotearoa, Wellington, 2007, p.124.

<sup>109</sup>*Ibid*, p.4.

<sup>110</sup>O *State Services Commission* é responsável pelo funcionamento do setor público para o governo.

<sup>111</sup>“Comment on Payments to Union Members”, State Services Commission, <http://www.ssc.govt.nz/comment-payments-union-members>, 27 de novembro de 2002, acesso em 30 de julho de 2008.

os trabalhadores que voluntariamente associam às entidades sindicais de base. No Brasil, o conceito de representação sindical é diferente, pois as centrais sindicais e os sindicatos se referem ao tamanho da base como um todo, o que inclui filiados e não-filiados.

### **The Alliance e Unite**

Em 2002, houve uma divisão no The Alliance que, desde o final de 1999, fazia parte do governo junto com Labour. The Alliance teve um papel importante na implantação de políticas trabalhistas, como o estabelecimento de um banco estatal nos correios, o estabelecimento de licença maternidade paga, aumentos no salário mínimo, entre outras. Apesar disso, o partido teve dificuldades de se distinguir do Labour Party, fazendo com que sua popularidade caísse. Uma facção do partido, liderada pelo Presidente partidário Matt McCarten, queria fazer mobilizações públicas para se distinguir do governo e pressionar o Labour a aceitar políticas como educação e saúde gratuitas e investimentos em assistência social. A outra facção do partido, liderada pelo líder parlamentar Jim Anderton, era oposta à idéia de fazer campanhas contra o governo do qual o próprio partido fazia parte. Com a maioria do executivo do The Alliance apoiando a posição do Presidente, o líder parlamentar Jim Anderton decidiu formar um novo partido, o Jim Anderton's Progressive Coalition Party, em abril de 2002. Depois disso, Leila Harre tornou-se líder parlamentar do The Alliance. Anderton ganhou sua cadeira nas eleições de julho de 2002 e The Alliance não conseguiu obter representação no parlamento.

Depois da derrota, Leila Harre saiu do partido e entrou no NZNO, que fez uma campanha pública contra o governo e os baixos salários de enfermeiras em relação ao trabalho masculino no setor público. A campanha resultou em aumentos salariais entre 20% e 30%. Harre saiu do NZNO no final de 2005, depois de sua vitória nas eleições presidenciais do National Distribution Union (NDU). O NDU representa trabalhadores de baixa renda no setor de serviços. Matt McCarten, o ex-presidente do The Alliance, saiu do partido depois da eleição e entrou no Unite com Mike Treen, que era ativista de base do partido em Auckland.

Nos dez anos posteriores ao começo do programa de reforma econômica em 1984, vemos um grande crescimento na desigualdade social. De acordo com a OCDE, desde 1995, todas as faixas de renda na Nova Zelândia aumentaram, mas foi a classe média que mais ganhou, o que causou uma pequena queda na desigualdade<sup>112</sup>. Mesmo assim, para o período 1985 a 2005, a Nova Zelândia e a Finlândia são os “campeões” de crescente desigualdade de renda dentro do grupo<sup>113</sup>. A partir de 2000, depois da crise econômica na Ásia, vemos uma recuperação na economia neozelandesa com crescimento econômico de 3,7% a 5,1% entre o começo de 2002 e março de 2005. Nesse período, o desemprego caiu de 5,2% para 3,8%. Segundo Treen, ele e McCarten queriam organizar trabalhadores não-representados pelos outros sindicatos que não se beneficiaram da recuperação econômica iniciada nos anos 1990. Treen acredita que os sindicatos na Nova Zelândia tornaram-se mais interessados em proteger seus próprios territórios do que em se expandir<sup>114</sup>. Em 2005, o Unite começou a campanha Super Size My Pay com o objetivo de sindicalizar trabalhadores no setor de *fast-food*.

## Conclusão

Os sindicatos da Nova Zelândia possuem como herança um sistema de relações de trabalho que, no período pré-1991, era similar o brasileiro nas seguintes formas: sua unicidade de representação sindical; orçamento garantido pelo Estado; e desestimo à mobilização coletiva através de órgãos estatais destinados a arbitrar dissídios coletivos e evitar greve. O sistema brasileiro continua sendo criticado, com razão, pela dependência que apresenta em relação ao Estado. O que o exemplo neozelandês nos mostra é que o fim dos pilares corporativistas não cria em si um movimento mobilizador e transformativo. Os sindicatos criados e sustentados pelo Estado criaram uma burocracia que sempre se especializou em negociação e compromisso. Quando se encontrou num ambiente hostil na ECA, o movimento recuou e cumpriu seu papel limitado de agente de negociação estabelecido pela ECA de 1991. A estrutura básica de relações

<sup>112</sup> “Country Note: New Zealand”, *Growing Unequal? : Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, <http://www.oecd.org/dataoecd/45/43/41527985.pdf>, 2008, acesso em 26 de março de 2009.

<sup>113</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development, *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, OECD, 2008, p.27.

<sup>114</sup> Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.

de trabalho da ECA continua com força na ERA de 2000. Sindicatos que não conseguem sobreviver no novo ambiente fundiram-se para formar entidades maiores, ainda burocráticas, que ficam focadas em negociações coletivas e dissídios individuais.

O Labour Party de 1999 para frente se diferencia do Labour Party dos anos 1980, ou do National Party dos anos 1990, no seu pragmatismo. O partido assumiu o modelo neoliberal dos dois governos anteriores, mas reconhecendo a impopularidade da ortodoxia ideológica, se mostrou disposto a tomar medidas que não se conformam ao neoliberalismo puro, mas aumentam sua própria popularidade, solidificam seu controle sobre o parlamento, ou agradam sua base de apoio institucional. No campo de relações de trabalho, melhoras na licença maternidade e quatro semanas de férias são políticas populares com o público. A política de hora extra aumentada em 50% nos feriados, aumentos no salário mínimo, e medidas para assegurar as condições de trabalho dos membros do SFWU no caso de terceirização agradaram a sua base de apoio sindical.

A ERA fere a liberdade dos sindicatos porque regula o direito de greve, proibindo paralisações que não estão vinculadas à negociação coletiva ou à segurança e a saúde dos trabalhadores, o que fragmenta a luta e identidade coletiva e faz qualquer greve popular de massa ser ilegal. A lei dificulta a organização sindical ao direcionar os sindicatos a negociar milhares de acordos coletivos pequenos que os empregadores podem minar estendendo os acordos para os não-filiados. Ao mesmo tempo a ERA, com outras leis de trabalho, fazem concessões em direitos trabalhistas e sindicais que combinam para pacificar uma possível resistência, e solidificam a política econômica existente. O relacionamento entre os sindicatos e o Labour Party é caracterizado por uma dependência nas concessões dadas pelo partido, o que dificulta o movimento sindical assumir uma postura crítica e independente frente ao governo.

A campanha para sindicalizar o setor do *fast-food* não teria acontecida se não fosse para a queda no The Alliance e sua saída do Parlamento em 2002. Treen e McCarten, depois que o partido saiu do parlamento, queriam se aproximar da parcela da população que o partido

pretendia representar<sup>115</sup>. Este público sofreu uma queda em seu padrão de vida durante as reformas econômicas dos anos 1980 e 1990. Apesar do bom desempenho econômico na Nova Zelândia no começo dos anos 2000, a queda na renda não foi revertida. Muitas dessas pessoas prejudicadas pelas mudanças não são representadas pelos sindicatos, especialmente as que trabalham no setor de serviços. Com baixo desemprego e alto desempenho econômico no começo da década de 2000, McCarten e Treen acreditavam que era hora de mobilizar os trabalhadores dessindicalizados que não haviam se beneficiado das mudanças dos anos 1980 em diante<sup>116</sup>. A campanha para sindicalizar os trabalhadores de *fast-food* não apenas organizou empregados de *fast-food* contra as empresas, ela também tinha o governo do Labour Party como alvo.

---

<sup>115</sup> Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.

<sup>116</sup> *Ibid.*

## 2.) O papel da estrutura sindical brasileira e das reformas neoliberais na criação de um sindicato de *fast-food*

O Sindical dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (*Fast Food*) de São Paulo, filiado à Força Sindical, foi fundado em 1996. O *fast-food* é um setor caracterizado por empresas multinacionais. Este setor cresceu muito, no mundo inteiro, inclusive no Brasil. A abertura econômica pela qual passou o Brasil nos anos 1990 facilitou a expansão das cadeias. Em outros países como a Nova Zelândia, a liberalização da economia veio junto com reformas para flexibilizar o mercado de trabalho, o que facilitou a expansão crescente do setor de serviços do qual o *fast-food* faz parte. No Brasil, nesse período, houve reformas para flexibilizar as leis trabalhistas, mas a estrutura sindical que regula a representação dos interesses do trabalho e do capital, manteve seus principais aspectos.

Neste capítulo pretendo: apresentar alguns dados relativos à economia e ao mercado de trabalho em São Paulo; explicar a estrutura sindical brasileira, uma estrutura que permite a fragmentação da representação sindical; contextualizar a criação de um sindicato de *fast-food* em São Paulo no contexto da reforma neoliberal da legislação trabalhista; analisar a atuação da Força Sindical; e apresentar alguns aspectos da reforma trabalhista e sindical do governo Lula, a fim de discutir seus impactos sobre o setor de *fast-food* e seus trabalhadores.

### **A economia e o mercado de trabalho na cidade de São Paulo**

Segundo estimativas do IBGE de 1º de julho 2008, a cidade de São Paulo tem 10.990.249 habitantes<sup>1</sup>, numa área de 1.522,986 km<sup>2</sup>. O município é altamente urbanizado, com uma

---

<sup>1</sup> IBGE, “Estimativas de população para 1º de julho de 2008 enviadas para o TCU em 31/10/2008”, [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2008/POP\\_2008\\_TCU.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2008/POP_2008_TCU.pdf), acesso 1 de abril de 2009.

<sup>2</sup> IBGE, “Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística Resolução n.º 05, de 10 de outubro de 2002: Área Territorial: UF – São Paulo – SP – 35”, [ftp://geoftp.ibge.gov.br/documentos/cartografia/areaterritorial/pdf/areas\\_2001\\_35.pdf](ftp://geoftp.ibge.gov.br/documentos/cartografia/areaterritorial/pdf/areas_2001_35.pdf), acesso em 1 de abril de 2009.

densidade de 7.216,3 pessoas por km<sup>2</sup>. Em 2006, a cidade tinha um PIB de R\$282,852 bilhões, ou R\$25.675 *per capita*<sup>3</sup>. Sendo assim, São Paulo é o município com a maior economia do Brasil sendo responsável, em 2006, por 11,94% do PIB nacional<sup>4</sup>. O PIB era composto principalmente pelo: setor industrial R\$54,428 bilhões (o maior do Brasil, com 9,29% da produção industrial nacional)<sup>5</sup>; setor de serviços R\$181,193 bilhões (o maior do Brasil com 13,54% do setor nacional)<sup>6</sup>; administração, saúde e educação públicas e seguridade social, com R\$15,576 bilhões<sup>7</sup>. Todo mês o IBGE divulga sua Pesquisa Mensal de Emprego (PME) que compara dados sobre o mercado de trabalho nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro, Salvador, e São Paulo. A pesquisa define 39 municipalidades dentro da região metropolitana de São Paulo<sup>8</sup>, cuja população somava em 1º de julho de 2008, 19.616.060 pessoas<sup>9</sup>. O rendimento médio real na região em fevereiro de 2009 era R\$1.483,50<sup>10</sup>, com uma taxa de desocupação de 10%<sup>11</sup>. A PME não divulga dados sobre o rendimento médio por faixa etária, mas o desemprego entre as idades mas presentes nas cadeias de *fast-food* na grande São Paulo em fevereiro de 2009 era: 15-17 anos 31,0%<sup>12</sup>; 18-24 anos 19,3%<sup>13</sup>. A parcela da população preta/parda registra taxas de desocupação mais altas e salários mais baixos do que a branca. Em setembro de 2006, o desemprego na São Paulo entre as pessoas pretas/pardas era de

---

<sup>3</sup> IBGE, *Produto Interno Bruto dos Municípios: 2003-2006*, IBGE, Rio de Janeiro, 2008, p.161.

<sup>4</sup> *Ibid*, p.195.

<sup>5</sup> *Ibid*, p.201.

<sup>6</sup> *Ibid*, p.203.

<sup>7</sup> *Ibid*, p.205.

<sup>8</sup> Arujá, Barueri, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Itapevi, Itaquacetuba, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Salesópolis, Santa Isabel, Santana do Parnaíba, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Lourenço da Serra, São Paulo, Suzano, Taboão da Serra, Vargem Grande Paulista. Veja, IBGE, *Série Relatórios Metodológicos: Pesquisa Mensal de Emprego*, volume 23, IBGE, Rio de Janeiro, 2º edição, 2007, p.66-67.

<sup>9</sup> IBGE, “Estimativas de população para 1º de julho de 2008 enviadas para o TCU em 31/10/2008”, [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2008/POP\\_2008\\_TCU.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2008/POP_2008_TCU.pdf), acesso 1 de abril de 2009.

<sup>10</sup> IBGE, *Indicadores IBGE – Pesquisa Mensal de Emprego: Fevereiro 2009*, IBGE, Rio de Janeiro, 2009, p.27.

<sup>11</sup> *Ibid*, p.23.

<sup>12</sup> IBGE, “Tabela 180 - Taxa de desocupação na semana de referência, das pessoas de 15 a 17 anos de idade, por regiões metropolitanas, segundo os meses da pesquisa - mar.2002-fev.2009”, [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/defaulttab\\_hist.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm), acesso em 1 de abril de 2009.

<sup>13</sup> IBGE, “Tabela 181 - Taxa de desocupação na semana de referência, das pessoas de 18 a 24 anos de idade, por regiões metropolitanas, segundo os meses da pesquisa - mar.2002-fev.2009”, [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/defaulttab\\_hist.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm), acesso em 1 de abril de 2009.

13,3%, contra 10% para as brancas, com uma taxa geral de 11,1%<sup>14</sup>. O salário médio da população branca em dezembro de 2008 era R\$1.672,23 por mês, 99,5% mais alto do que a população “preta/prada”, cujo salário médio era R\$838,25 (o salário médio geral era R\$1.428,90)<sup>15</sup>. Na região metropolitana de São Paulo, 65% dos habitantes em idade ativa (10 anos ou mais) se identificam como branco, 33,3% como preto ou pardo, e 1,7% se definem em outras categorias<sup>16</sup>. Os dados indicados na tabela abaixo, do censo de 2000, mostram que a população negra no Brasil, é um pouco mais jovem do que a branca.

### Distribuição da população por cor e faixa etária

	Branca	Preta e Parda	Total
0-14 anos	28,1%	31,4%	29,6%
15-64 anos	65,2%	63,8%	64,5%
65 anos ou mais	6,7%	4,8%	5,8%

Fonte: censo 2000<sup>17</sup>

### As leis sindicais brasileiras

As leis trabalhistas e sindicais brasileiras foram reunidas pelo governo Vargas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Decreto-Lei Nº 5.452), em 1943. A CLT estabeleceu as normas de um sistema sindical cujos principais elementos encontram-se vigentes ainda hoje. Armando Boito Jr. explica os aspectos fundamentais do sistema brasileiro:

<sup>14</sup> IBGE, *Pesquisa Mensal de Emprego setembro de 2006: O mercado de trabalho segundo a cor ou raça*, IBGE, Rio de Janeiro, sem data, p.13.

<sup>15</sup> IBGE, *Indicadores IBGE: Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa 2003-2008*, IBGE, Rio de Janeiro, 2009, p.148.

<sup>16</sup> IBGE, *Pesquisa Mensal de Emprego setembro de 2006: O mercado de trabalho segundo a cor ou raça*, IBGE, Rio de Janeiro, sem data, p.9.

<sup>17</sup> Usei a mesma categoria de negra/parda que o IBGE na PME. Se negra e dividida de parda, seu perfil é mais velho do que a população branca com: 0-14 anos 24,4%; 15-64 anos 69,1%; 65 anos ou mais 6,5%. IBGE, “Tabela 1.2.3 - População residente, por cor ou raça, segundo a situação do domicílio, o sexo e os grupos de idade – Brasil”, [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/cor\\_raca\\_Censo2000.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/cor_raca_Censo2000.pdf), acesso 1 de abril de 2009.

- 1.) o reconhecimento oficial como um requisito para a existência dos sindicatos;
- 2.) o princípio do sindicato único, que permite somente um sindicato por categoria profissional numa determinada base territorial (que não pode ser inferior à uma municipalidade) - unicidade sindical;
- 3.) o imposto sindical, uma dedução na folha de pagamento do valor correspondente a um dia de trabalho de todos os trabalhadores, sendo membros do sindicato ou não.<sup>18</sup>

O governo legislou um sistema vertical para a representação das organizações de interesse, com federações estaduais formadas por pelo menos três sindicatos da mesma categoria profissional, e confederações com abrangência nacional constituídas por pelo menos três federações. Centrais sindicais, ou a organização horizontal inter-categorial, foram proibidas o que limitou o poder transformador do movimento sindical na sociedade. A greve não era permitida sem a autorização da Justiça do Trabalho, que possuía poderes normativos para decidir dissídios coletivos. Ao discutir o modelo corporativista brasileiro, Márcia da Silva Costa argumenta que a unicidade e o imposto sindical distanciam as direções sindicais dos seus filiados, dando condições para os sindicatos atuarem independentemente da vontade dos seus membros e sem a necessidade de mobilizar trabalhadores. Isso porque o sindicato fica dependente dos benefícios assegurados pelo Estado, ao invés da sua organização de base. Assim, o Estado pode cooptar as lideranças sindicais e limitar “o poder de pressão e reivindicação do sindicato, posto que desestimulava as ações de mobilização e aproximação entre as lideranças e as bases”<sup>19</sup>.

Institucionalmente, o sistema de relações de trabalho no Brasil tinha vários pontos em comum com o da Nova Zelândia pré-1991. Os sindicatos neozelandeses que optaram pelo sistema de arbitragem tinham o monopólio de representação assegurado, e os sindicatos oficiais brasileiros tinham sua representação garantida pela unicidade sindical. O orçamento dos

---

<sup>18</sup>Armando Boito Jr, *O sindicalismo de Estado no Brasil*, Editora da Unicamp e Hucitec, Campinas e São Paulo, 1991, p.26-38.

<sup>19</sup>Márcia da Silva Costa, “O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual”, *RBCS*, vol.20, n.º59 (outubro de 2005), p.114.

sindicatos foi assegurado pelo Estado com a filiação sindical obrigatória na Nova Zelândia, e com o imposto sindical no Brasil. E finalmente, nos dois exemplos, o Estado reservou para si o papel, supostamente “neutro”, de mediador dos conflitos, com os poderes normativos da Corte de Arbitragem na Nova Zelândia e da Justiça do Trabalho no Brasil. Por causa do papel de mediador e dos poderes normativos do aparato jurídico estatal, o direito de greve era muito restrito nos dois países, o que dificultava a mobilização sindical<sup>20</sup>.

### **Novo sindicalismo e o “sindicalismo de resultados”**

A despeito das dificuldades decorrentes da estrutura sindical, o sindicalismo brasileiro apresentou momentos de vigor. O “novo sindicalismo” entrou na cena brasileira a partir das greves dos metalúrgicos em ABC paulista em 1978, as primeiras no Brasil em 10 anos devido à repressão do regime militar (1964-1985) sobre o movimento sindical. A inatividade e a falta de mobilização de base havia transformado os sindicatos em pouco mais que organizações assistencialistas que prestavam serviços sociais aos seus filiados. As lideranças do novo sindicalismo chamavam esse sindicalismo do Estado de “velho sindicalismo” que, segundo Santana, era “caracterizado por um distanciamento de bases e o pouco empenho reivindicativo pelos interesses imediatos da classe trabalhadora, em detrimento da participação nos arranjos políticos mais amplos”<sup>21</sup>. O “novo sindicalismo” era contraposto à herança assistencialista e corporativista dos governos autoritários. Ao invés de dependência ao Estado, o objetivo das lideranças desse movimento era um sindicalismo com organização e mobilização “de base”.

O novo sindicalismo deu origem à Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983. No lugar do antigo sistema corporativista de Vargas, a CUT propôs a organização nacional dos sindicatos por setor econômico. Apesar da retórica em favor de um movimento de reforma global no sistema de relações de trabalho, o novo sindicalismo, e a CUT especificamente, utilizou o

---

<sup>20</sup>Na Nova Zelândia a greve era proibida para os sindicatos que optavam pelo sistema de arbitragem. Os sindicatos “livres”, a minoria, ainda puderam legalmente exercer seu direito de greve.

<sup>21</sup>Marco Aurélio Santana, “Política e História em Disputa: O ‘Novo Sindicalismo’ e a Idéia da Ruptura com o passado” em Iram Jácome Rodrigues (org), *Novo Sindicalismo: Vinte Anos Depois*, Editora Vozes, Petrópolis, 1999, p.134

antigo sistema sindical para organizar seu movimento, o que limitou as demandas por mudança. Segundo Vitor Filgueiras, o novo sindicalismo não estabeleceu uma linha de ação para unificar a luta sindical, e reproduziu o modelo instituído por Vargas numa estrutura fragmentada em municípios. A política agressiva desenvolvida pela CUT envolveu a conquista e a fragmentação de sindicatos já existentes, o que dividiu e criou vínculos frouxos entre os sindicatos filiados e a central, dificultando ações inter-sindicais até hoje<sup>22</sup>. O ponto de encontro dos sindicatos nas quatro greves gerais dos anos 1980 foi a política salarial do governo da Nova República, que tentou regulamentar aumentos de salário para controlar a inflação. Nesses casos, a greve geral era a ferramenta principal para pressionar o governo.

Na segunda metade dos anos 1980, apareceu um movimento sindical alternativo ao da CUT. O chamado “sindicalismo de resultados” surgiu em volta de dois sindicatos: o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo (SMSP), que tinha como secretário-geral e depois presidente, Luiz Antônio de Medeiros; e o Sindicato dos Eletricitários de São Paulo liderado por Antônio Rogério Magri. Ao contrário da CUT, Medeiros e Magri acreditavam que o papel do sindicato era restrito a reivindicações econômicas, não devendo participar de lutas sociais mais abrangentes. Para eles, como os sindicatos e os trabalhadores fazem parte do sistema capitalista, o papel do sindicato é de tentar conquistar o maior salário possível para o trabalhador, pois isso aumenta o consumo e fortalece o mercado interno<sup>23</sup>. Diferentemente do modelo assistencialista anteriormente aplicado pela direção do SMSP, Medeiros organizou trabalhadores de médias e pequenas empresas, que eram os que tinham as piores condições de trabalho. Medeiros dividiu a cidade em parcelas como parte de uma abordagem sistemática para identificar e mobilizar os locais de trabalho não sindicalizados da sua categoria, eliminar seus adversários (inclusive pela associação com patrões para demitir membros da oposição sindical), e um relacionamento pessoal com sua base, que permaneceu fiel a ele<sup>24</sup>. Adalberto Cardoso conta sua experiência numa das manifestações públicas de Medeiros em 1989, em São Paulo.

---

<sup>22</sup>Vitor Filgueiras, *Explicando a desunião: a pulverização sindical no Brasil após a promulgação da constituição de 1988*, Tese de Mestrado em Ciência Política, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008, p.119, 120.

<sup>23</sup>Adalberto Moreira Cardoso, *A trama da modernidade: pragmatismo sindical e democratização no Brasil*, Editora Revan, Rio de Janeiro, 1999 (a), p.40.

<sup>24</sup>*Ibid*, p.145.

“Liderados pelo caminhão de som de onde Medeiros de pé e só emitia palavras de ordem, postaram-se às portas do prédio da FIESP. De volta da conversa com Mário Amato, então presidente da entidade, Medeiros anunciou a disposição daquele empresário para negociar o aumento salarial pedido pela categoria. A massa permaneceu, por quatro minutos contados, gritando: “Ei, ei, ei, Luís Antônio é nosso rei.” E nada concreto havia sido decidido. Na verdade, duas semanas mais tarde, a FIESP concederia um aumento salarial de 6,9%, contra uma demanda de 46,3%, a título de perdas salariais devidas ao Plano de Verão, decretado pelo governo Sarney em inícios de 1989. Os trabalhadores louvavam seu líder, independentemente dos resultados da mobilização que empreendiam. Medeiros estabeleceu uma relação de identificação com os metalúrgicos em bases fortemente personalistas.”<sup>25</sup>

As mobilizações organizadas por Medeiros foram freqüentemente pequenas, localizadas e rápidas. Segundo Oliveira um dos motivos da elevada incidência de greve no Brasil em 1986 foram as numerosas greves, pequenas e rápidas, do sindicato de Medeiros em São Paulo<sup>26</sup>.

Para Cardoso o investimento das elites em Medeiros foi enorme devido à sua habilidade de organizar no mesmo campo que a CUT, ou seja, de mobilizar o trabalhador de base<sup>27</sup>. Quando Medeiros tentou ampliar a sua influência nacional, ao invés de fazer isso através da organização sindical de base, o presidente do SMSP alterou seu discurso para apelar aos empregadores, destacando-se com a sua oposição à jornada de 40 horas semanais e sendo contra a incorporação da estabilidade no emprego na Constituição<sup>28</sup>, as duas maiores preocupações empresariais. No lugar da estabilidade, Medeiros propôs uma multa de 40% sobre o saldo do FGTS<sup>29</sup> no momento

---

<sup>25</sup>*Ibid*, p.145.

<sup>26</sup>Marco Antônio Oliveira, *Política Trabalhista e Relações de trabalho no Brasil. Da Era Vargas ao Governo FHC*. Tese de Doutorado em Economia, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002, p.231.

<sup>27</sup>Cardoso, 1999 (a), p.67.

<sup>28</sup>*Ibid*, p.206.

<sup>29</sup> O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado em 1967 e estabelece uma conta na Caixa Econômica Federal no nome de cada trabalhador com carteira assinada no Brasil. Na conta, o empregador brasileiro deposita o valor de 8% do salário mensal do trabalhador. O empregado pode acessar a conta no caso de demissão

da rescisão contratual (em caso de demissão sem justa causa), que foi a proposta adotada<sup>30</sup>.

Medeiros e Magri eram favoráveis às negociações tripartites para combater a inflação em 1988. Cardoso argumenta que uma sociedade democrática e pluralista estava emergindo em 1988. A “não-participação” da CUT, a maior central sindical e portanto o interlocutor natural com o Estado e o capital, nas negociações por um pacto social abriu espaço para Medeiros e seu pragmatismo. Medeiros foi escolhido como interlocutor pelo capital e o Estado porque ele não representa uma ameaça à ordem existente<sup>31</sup>. Mesmo assim, o pacto foi derrotado depois que a alta da inflação impulsionou ajustes salariais. Cardoso conclui que o “sindicalismo pragmático” de Medeiros não conseguiu ir além das tendências autoritárias e oligárquicas sobreviventes na Nova República<sup>32</sup>. O relacionamento pessoal e a lealdade desenvolvida entre os líderes do “sindicalismo de resultados” e a sua base, a fidelidade dos trabalhadores que apoiaram seus líderes contra seus próprios interesses, a eliminação sistemática dos adversários da direção, e a “ausência” de uma ideologia social ou política indicam mais uma forma de populismo autoritário. O “sindicalismo de resultados” ajuda a solidificar a hegemonia da ideologia dominante ao promover a sua lógica como se fosse única.

### **A nova Constituição Federal de 1988**

A Constituição de 1988 definiu, entre outras coisas, direitos sindicais e trabalhistas pós-autoritarismo. Em graus diferentes, os sindicatos e as centrais advogavam menos interferência direta do Estado, mas defendiam a manutenção da estrutura da CLT de 1943. O resultado foi contraditório pois a Constituição veda ao Poder Público interferir na organização sindical<sup>33</sup>, mas mantém a estrutura anterior na qual unicidade de representação e as contribuições sindicais são garantidas. A unicidade sindical foi assegurada no artigo 8<sup>a</sup> (ii), ao mesmo tempo em que o artigo 8<sup>a</sup> (i) estabelecia a “livre” organização sindical. Com isso, o judiciário entendeu que o Estado

---

sem justa causa, para comprar ou construir uma primeira casa, ou quando aposentar.

<sup>30</sup> *Ibid*, p.212.

<sup>31</sup> *Ibid*, p.62

<sup>32</sup> *Ibid*, p.245

<sup>33</sup> Constituição Federal do Brasil de 1988, Art. 8<sup>a</sup> (i).

estava impedido de definir e decidir quais categorias profissionais seriam representadas, o que chocava com o enquadramento sindical estabelecido pela CLT, cujo artigo 577<sup>a</sup>, fixa uma tabela das categorias profissionais que poderiam ser representadas. Isso abriu espaço para a criação de novas categorias de trabalhadores possibilitando tanto o desmembramento de entidades representativas já existentes, quanto a criação de novos sindicatos para representar novas as novas categorias de trabalhadores.

No caso do setor de *fast-food* em São Paulo, o antigo representante da categoria era o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Serviços em Geral de Hospedagem, Gastronomia, Alimentação Preparada e Bebida a Varejo de São Paulo e Região (SINTHORESP) que ainda representa os trabalhadores em restaurantes de serviço completo. A partir de 1996, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Refeições Rápidas de São Paulo (Sindi-Fast) defende que a categoria profissional de “Trabalhadores nas Empresas de *Fast Food* (Refeições Rápidas)” é diferente de “Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares” do SINTHORESP, esta última categoria prevista no artigo 577 da CLT<sup>34</sup>. Se o Estado não deveria intervir, cabia aos trabalhadores decidir o alcance das categorias profissionais de suas entidades representativas.

A assembléia de fundação do Sindi-Fast ocorreu em 1996 em “frente à fonte” da Praça da Sé, no centro de São Paulo<sup>35</sup>. Como a convocação para a fundação de um sindicato não precisa ser feita nos locais de trabalho<sup>36</sup>, podemos supor que a grande maioria dos empregados de *fast-food* nem sabia da ocorrência da assembléia, muito menos participou da aprovação da nova categoria e da criação do novo sindicato que pretendia representá-lá. Não está claro quantos trabalhadores participaram da assembléia, mas é provável que tenha sido uma parte extremamente pequena da categoria.

Depois de ser estabelecido como o novo representante de uma categoria profissional,

---

<sup>34</sup>Veja o “Cadastro Nacional de Entidades Sindicais” no [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br) para ver as categorias profissionais que os sindicatos representam.

<sup>35</sup> “O negócio dele é criar sindicatos”, *Revista Época*, n.º517, 14 de abril de 2008, p.42.

<sup>36</sup> Para fundar e registrar um sindicato no MTE, uma assembléia precisa ser convocada no *Diário Oficial* e em um “jornal impreso de grande circulação na unidade federativa”, pelo menos 10 dias antes da realização do encontro. Veja, Portaria MTE n.º 343, de 4 de Maio de 2000 e Portaria MTE n.º186 de 10 de abril de 2008.

protegido pela Constituição da concorrência com outras entidades através do princípio da unicidade sindical o sindicato passa a receber as contribuições sindicais. Em adição à contribuição sindical, o antigo imposto sindical, existem outras duas contribuições obrigatórias: a contribuição assistencial – medida adotada durante o governo Castelo Branco nos anos 1960, que habilitou os sindicatos a impor contribuições à base para exercer a representação coletiva; e a nova contribuição confederativa introduzida na Constituição de 1988 para sustentar as federações e confederações. O valor de ambas as contribuições é decidido em assembléia da categoria<sup>37</sup> e são entendidas pela justiça como não tributárias, e portanto não são obrigatórias, para não ferir os princípios constitucionais de filiação sindical voluntária<sup>38</sup>. Mesmo assim, as contribuições são descontadas em folha de pagamento e o trabalhador brasileiro possui pouca consciência de que pode se opor a sua cobrança. Em muitos casos, os sindicatos dificultam o processo de suspensão dos pagamentos<sup>39</sup>. Esses dois fatores contribuem para que as contribuições assumam uma natureza compulsória.

Essas três contribuições sindicais constituem um incentivo para grupos concorrentes buscarem criar novas entidades. Mesmo que o Brasil possua uma unicidade de representação, existe uma pluralidade de centrais sindicais<sup>40</sup>, que aumentaram suas bases criando novas categorias de trabalhadores e desmembrando categorias de entidades não-filiadas.

Além das mudanças sindicais, a Constituição de 1988 consagra vários direitos trabalhistas que incluem: o direito de greve (art. 9<sup>a</sup>), que era ilegal sem autorização do “Tribunal competente” do Estado<sup>41</sup>; hora extra remunerada em 50% a mais que normal (art.7<sup>a</sup> xvi); remuneração do trabalho noturno superior ao diurno (art. 7<sup>a</sup> ix); jornada de trabalho de oito horas

---

<sup>37</sup> Constituição Federal do Brasil de 1988, art. 8<sup>a</sup> iv. Veja também: Andréia Galvão, *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*, Tese de Doutorado em Ciências Sociais, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003, p.65.

<sup>38</sup> Constituição Federal do Brasil de 1988, arts. 5<sup>a</sup> xx e 8<sup>a</sup> v.

<sup>39</sup> Isabele Jacob Morgado, “Nota Técnica/CGRT/SRT/Nº108/2006”, Ministério de Trabalho e Emprego, 8 de agosto de 2006, [http://www.mte.gov.br/legislacao/notas\\_tecnicas/2006/nt\\_108.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/notas_tecnicas/2006/nt_108.pdf), acesso em 1 de dezembro de 2008.

<sup>40</sup> As centrais sindicais foram legalmente reconhecidas apenas em 2008 (Lei n.º11.648). Antes disso, a garantia contra a interferência do Estado na organização e administração sindical estabelecida no artigo 8<sup>a</sup> i da Constituição Federal de 1988 permitia a existência de tais entidades.

<sup>41</sup> Veja a CLT, Decreto e Lei n.º 5.452/1943, Art. 722<sup>a</sup>.

por dia ou 44 horas por semana (art. 7<sup>a</sup> xiii); 13<sup>o</sup> salário<sup>42</sup> (art.7<sup>a</sup> viii); repouso semanal remunerado (art. 7<sup>a</sup> xv); férias anuais remunerados em pelo menos um terço a mais do que o salário normal (art. 7<sup>a</sup> xvii); e um salário mínimo “capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social” (art. 7<sup>a</sup> iv). A inclusão de direitos trabalhistas na Constituição Federal de 1988 ocorreu na contramão das tendências mundiais da época, de retirar direitos sociais e trabalhistas. A lógica neoliberal chegou ao Brasil em 1990, com o governo Collor.

### **Os governos neoliberais**

A vitória de Fernando Collor de Mello nas eleições de 1989 marcou o começo da gestão neoliberal no Brasil. A subsequente abertura econômica foi um dos fatores que contribuiu para a queda na atividade sindical nos anos 1990, se comparada à década anterior. A busca de ganhos de produtividade e reduções de custos pelos empresários brasileiros tinha implicações para os direitos trabalhistas<sup>43</sup>. O Programa Nacional de Desestatização, criado em abril de 1990, esboçou o plano de privatizações do governo Collor. Como a Nova Zelândia ao começar suas privatizações nos anos 1980, o governo brasileiro também escolheu uma empresa estatal de aço, a Usiminas, como a primeira empresa a ser privatizada<sup>44</sup>. O ministro das Finanças neozelandês durante a privatização em 1987, Roger Douglas, veio ao Brasil em 1991 para aconselhar o governo federal sobre o processo<sup>45</sup>.

O grupo ligado com ao “sindicalismo de resultados”, liderado por Medeiros e Magri, criou uma nova central sindical, a Força Sindical (FS), no começo de 1991. Durante as eleições de 1989, Magri e Medeiros apoiaram a candidatura de Collor. Em 1990, Magri foi indicado Ministro do Trabalho. A FS teve um papel importante na privatização da Usiminas.

---

<sup>42</sup> Em 1962, os trabalhadores brasileiros passaram a ter o direito a um 13<sup>o</sup> salário (Lei n.º 4.090/1962).

<sup>43</sup> Eduardo Garuti Noronha, “Greves e estratégias sindicais no Brasil”, in *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*, Scritta, São Paulo, 1994, p.324.

<sup>44</sup> Em 1987, o governo neozelandês privatizou 81% das ações que tinha na New Zealand Steel. A privatização foi a primeira privatização integral na Nova Zelândia.

<sup>45</sup> “Steel privatisation mission”. Veja <http://www.rogerdouglas.org.nz/consulta.htm>, acesso em 10 de agosto de 2008. Douglas voltou ao Brasil pelo menos mais duas vezes durante os anos 1990 - para um congresso da OCDE em 1994 e como consultor para o Banco Mundial no primeiro ano da gestão de FHC em 1995.

Originalmente, o sindicato de base se opôs à venda da estatal, mas houve uma inflexão na sua atitude depois que o sindicato passou a ser dirigido pela FS, em maio de 1991<sup>46</sup>. O presidente do sindicato, Luiz Carlos de Faria fez uma campanha “intensa” com Medeiros, a favor da venda da estatal, entre os funcionários da empresa. Trópia considera que a resistência inicial dos trabalhadores foi quebrada depois que a empresa ofereceu um aumento salarial de 5%, fundou um Clube de Investimento que reservou até 20% das ações para os trabalhadores comprarem, e ameaçou os que não apoiassem a proposta com demissão depois da privatização<sup>47</sup>.

A atitude da FS foi de afirmar que a política da privatização era irreversível e ia resultar em serviços mais baratos para o trabalhador<sup>48</sup>. A central atacou o setor público explorando a insatisfação da sua base com a má qualidade de serviços e as condições de trabalho superiores dos funcionários públicos, considerados “privilegiados”<sup>49</sup>. Tudo isso ajudou a criar condições para o apoio à venda das empresas estatais. A FS se posicionou a favor de uma menor interferência do governo na economia e nas relações de trabalho porém, ao mesmo tempo, ela continuou apoiando o sistema corporativista, defendendo a extinção gradual do imposto sindical<sup>50</sup>. Para Galvão além de não possuir uma grande base no setor público, o que viabilizou os ataques aos servidores do Estado, a FS necessitava do antigo sistema corporativista para sobreviver e crescer, devido ao monopólio da representação e às contribuições obrigatórias concedidas pelo Estado. Deste modo, a FS advoga o afastamento do Estado na definição das normas de proteção ao trabalho, mas promove a defesa da intervenção estatal na organização sindical<sup>51</sup>. Apoiando a política neoliberal, a direção da FS atendeu seus interesses em aumentar seu próprio poder, além da sua capacidade de mobilização, através da aproximação com o governo federal.

O Plano Real foi implementado em 1994, no governo Itamar Franco, e acabou sendo a

---

<sup>46</sup>Patrícia Vieira Trópia, “A adesão da Força Sindical ao neoliberalismo”, *Idéias*, vol.9, n.º1 (2002), Unicamp, Campinas, p.171.

<sup>47</sup>*Ibid*, p.172.

<sup>48</sup>*Ibid*, p.167.

<sup>49</sup>*Ibid*.

<sup>50</sup>Galvão, p.159-160.

<sup>51</sup>*Ibid*, p.160.

peça central da política econômica do presidente seguinte, Fernando Henrique Cardoso (FHC). O Plano Real se aproveitou das condições econômicas internacionais favoráveis quando foi lançado em 1994, sobretudo, o alto crescimento econômico na Ásia e a vontade dos investidores dos países centrais de investir nos países periféricos. Os investidores estrangeiros foram atraídos para o Brasil pela política monetária de juros altos, que manteve a paridade cambial com o dólar estadunidense e possibilitava controlar a inflação. A empresa brasileira Brazil Fast Food, dona da marca Bob's, procurou aproveitar essas condições e atrair capital estrangeiro vendendo suas ações na bolsa Nasdaq em Nova Iorque a partir de 1996<sup>52</sup>.

O efeito inicial do Plano Real na economia brasileira foi positivo, com a não-deterioração do poder de compra da população devido ao controle da inflação, e o aumento do consumo por causa da paridade cambial com o dólar. Mas a sobrevalorização da moeda, junto com a abertura econômica, trouxe problemas para indústria nacional. O valor dos seus bens ficaram caros relativamente aos bens produzidos no exterior e isso aumentou a pressão para que a indústria brasileira fosse mais competitiva. Muitos empregadores brasileiros embarcaram num processo de aprofundar a reestruturação produtiva; terceirizar mais postos de trabalho; demitir trabalhadores excedentes; e aumentar o uso de emprego informal. Houve uma queda no trabalho formal e um crescente desemprego. McDonald's descreveu o fenômeno da seguinte forma: “Na América Latina, o crescimento das vendas no Brasil voltou a um nível mais normal em 1996, e a economia começou a se estabilizar seguindo um tremendo crescimento em 1995, impulsionado pelas reformas econômicas de meados de 1994 [o Plano Real]”<sup>53</sup>. Apesar do aumento do desemprego, a prioridade do governo FHC era a estabilidade econômica, e principalmente, o controle da inflação, através do Plano Real.

A ex-ministra das Finanças da Nova Zelândia, Ruth Richardson, veio ao Brasil em 1996 para participar de um seminário sobre reforma do Estado que contou com a participação do FHC e do ministro da Administração Federal e Reforma do Estado, Luiz Carlos Bresser Pereira<sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup>Brazil Fast Food apenas abriu seu capital na Bovespa de São Paulo em 2000.

<sup>53</sup>*McDonald's Corporation 1996 Annual Report* 1996, p.20.

<sup>54</sup>Os discursos do seminário são apresentados em Luiz Carlos Bresser Pereira e Peter Spink (orgs.), *Reforma do Estado e administração pública gerencial*, Editora Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 1998.

Richardson, ministra entre 1990 e 1993, trabalhou depois de deixar o governo como consultora para governos estrangeiros, o Banco Mundial, a ONU, e empresas privadas<sup>55</sup>. Richardson se descreve como “ativista” e, desde 1994, “treinadora de reforma mundial”<sup>56</sup>. Atualmente, Richardson é uma das vice-presidentes da *Mont Pelerin Society*, uma sociedade secreta de neoliberais fundada pelo economista Friedrich von Hayek<sup>57</sup>. Como o Brasil, a Nova Zelândia sofreu com alto desemprego, depois da abertura econômica, no fim dos anos 1980 e na década de 1990. Em seu discurso no seminário, Richardson culpa a tardia reforma trabalhista, que ocorreu sete anos depois das primeiras reformas neoliberais, pela elevada taxa de desemprego. Richardson recomendou que a reforma trabalhista no Brasil fosse feita ao mesmo tempo que a abertura econômica, pois o mercado de trabalho neozelandês não teve a flexibilidade para absorver os trabalhadores demitidos em consequência das reformas. O aumento do desemprego, Richardson sustenta, criou problemas para o governo *Labour*<sup>58</sup>.

A citação de Richardson é irônica. A taxa de desemprego na Nova Zelândia cresceu no fim da gestão do *Labour Party* e criou problemas para esse partido na eleição de 1990. Quando o *National Party* de Richardson assumiu o poder em tal eleição, a taxa de desemprego estava em 8,7%<sup>59</sup>. Mesmo com a flexibilização do mercado de trabalho através do *Employment Contracts Act* em maio de 1991, a taxa de desemprego chegou a 10,9% em setembro de 1991 e 10,2% em junho de 1992<sup>60</sup>. O economista Ralph Lattimore escreve que, no contexto da Nova Zelândia, o desemprego só alcançou 11% durante a grande depressão econômica dos anos 1930. A partir de 1991, iria demorar quase 15 anos para que o desemprego ficasse abaixo de 4% de novo<sup>61</sup>. Se

<sup>55</sup>“International Consultancy”, <http://www.rrnz.co.nz/consult.html>, acesso em 8 de agosto de 2008.

<sup>56</sup>“World-wide reform coach” in Ruth Richardson, “Real Reform in the Public Sector: The 2002 Swinton Lecture”, discurso para a convenção do Partido Conservador, Bournemouth 9 October 2002, <http://www.rrnz.co.nz/Swinton2002.doc>, p.2, acesso em 8 de agosto de 2008

<sup>57</sup>A Sociedade é secreta no sentido de que os nomes dos membros não são divulgados. A filiação à Sociedade é somente por convite.

<sup>58</sup>Ruth Richardson, “As reformas no setor público da Nova Zelândia”, in Luiz Carlos Bresser Pereira e Peter Spink (orgs.), *Reforma do Estado e administração pública gerencial*, 7ª edição, Editora Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2006, p.232.

<sup>59</sup>Consolidated HLFS Unemployment Rate. Table B2.3, Statistics New Zealand <http://www.stats.govt.nz/tables/ltds/ltds-labour-market.htm>, acesso, 10 de agosto de 2008.

<sup>60</sup>“graph data”, Reserve Bank of New Zealand, <http://www.rbnz.govt.nz/keygraphs/graphdata.xls>, acesso em 4 de setembro de 2008

<sup>61</sup>Ralph Lattimore, “Farm Subsidy Reform Dividends”, Trabalho para o North American Agrifood Market

havia uma lição para o governo brasileiro, era que a flexibilidade trabalhista não necessariamente reduz a taxa de desemprego. O alto índice de desemprego durante a gestão de Richardson, junto com a impopularidade das reformas e a quase derrota do *National* nas eleições de 1993, contribuíram para sua demissão como ministra das Finanças em 1993 pelo primeiro-ministro Jim Bolger. No mesmo ano em que Richardson veio ao Brasil, ela visitou a Islândia, onde deu as seguintes recomendações para o governo islandês em relação à implementação do processo de reforma neoliberal. De uma certa forma, elas resumam a experiência neozelandesa da abertura econômica entre os anos de 1984 e 1993:

- 1.) Faça todas as mudanças rápido, e o maior número possível de mudanças ao mesmo tempo.
- 2.) Não discuta as reformas com o movimento sindical.
- 3.) Não preste atenção aos protestos do movimento sindical ou de outros grupos.
- 4.) Depois da sua posse, faça as mudanças o mais rapidamente possível, pois terá mais quatro anos até a próxima eleição<sup>62</sup>.

Tratando da experiência neozelandesa no seminário no Brasil, Richardson conta que “a oposição do sindicato, no entanto, nunca foi um problema muito sério, uma vez que o governo mostrou clara determinação de aplicar a reforma”<sup>63</sup>.

O conselho neoliberal ortodoxo de Richardson não deve ser surpreendente ou uma novidade para estudiosos da política brasileira e internacional dos anos 1980 e 1990. Essa política já estava sendo implementada no Brasil antes de 1996. Em seu livro, *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*, Armando Boito Jr aponta as diferenças entre liberalismo político e

---

Integration Consortium Meetings, 31 de maio a 2 de junho de 2006, Calgary, Alberta, p.137.

<sup>62</sup> Jane Kelsey, *Reclaiming the Future: New Zealand and the Global Economy*, Bridget Williams Books, Wellington, 1999, p.103.

<sup>63</sup>Richardson, 2006, p.232.

liberalismo econômico. Boito Jr. salienta que os dois liberalismos não são o mesmo e cita Hayek mencionando que um mercado livre é possível dentro de uma ditadura<sup>64</sup>. Boito Jr. usa o exemplo do Chile, que implementou um mercado livre durante o regime militar<sup>65</sup>. A abordagem de Richardson, uma das discípulas de Hayek, mostra uma tentativa de subverter os mecanismos de democracia pluralista.

A falta de disposição do governo FHC negociar a peça central de sua política econômica o plano Real, ficou clara com a greve dos petroleiros em 1995. No segundo semestre daquele ano, FHC terminou com a política de indexação salarial que compensava os trabalhadores por perdas salariais devidas à inflação. O presidente declarou como ilegais as cláusulas contratuais referentes à indexação de salários. Os petroleiros, que se organizavam no plano nacional através de uma federação dentro da CUT, enfrentaram a Petrobrás e o Estado em virtude do não cumprimento da cláusula relativa à indexação salarial. Numa greve que durou 30 dias, nenhuma reivindicação petroleira foi atendida, o exército tomou o controle das refinarias, e 59 líderes sindicais foram demitidos. O exemplo possui semelhanças com a política ortodoxa de Thatcher na Grã-Bretanha nos anos 1980, com a greve dos mineiros, ou a greve dos controladores de tráfego aéreo durante o governo Reagan nos EUA. Um dos objetivos governistas, por meio de tais ações, é concretizar a hegemonia da política econômica, isolando e quebrando a resistência dos mais organizados e mandando uma mensagem para que os demais trabalhadores não questionem a política do governo. Nos três casos, categorias altamente organizadas ficaram isoladas do resto do movimento sindical e enfrentaram o Estado sozinhas. No Brasil, durante a greve dos petroleiros, a FS aproveitou a oportunidade para se aproximar do governo federal, condenando os grevistas.

Além de apoiar as privatizações e condenar os petroleiros, a FS ajudou o governo FHC a flexibilizar as leis trabalhistas e reformar a previdência<sup>66</sup>. A central promoveu a flexibilização de

---

<sup>64</sup>Friedrich von Hayek, “Governo de maioria” em *Os fundamentos da liberdade*, Editora Universidade de Brasília, Brasília, 1983, citado em Boito Jr., 1999, p.24.

<sup>65</sup>Boito Jr, 1999, p.23-25.

<sup>66</sup> As principais medidas da reforma da previdência de 1998 foram: a substituição do conceito de tempo de serviço por tempo de contribuição; e a eliminação das aposentadorias proporcionais. Veja, Emenda Constitucional n.º 20/98 e Ana Amélia Camarano e Maria Tereza Pasinato, “Envelhecimento, Condições de Vida e Política Previdenciária. Como ficam as mulheres?”, Trabalho apresentado no XIII Encontro da Associação Brasileira de Estudos

direitos porque sustentou que era um meio para reduzir o crescente desemprego, que aumentou durante os anos 1990 como resultado da abertura econômica que atingiu a sua base. Em 1998, ano de eleições presidenciais e em que o desemprego, ao invés da campanha salarial, assumiu o lugar de maior importância para a sua base a FS negociou acordos que resultavam na flexibilização de direitos trabalhistas:

1.) Contrato de trabalho por tempo determinado (Lei n.º 9.601/98 e Decreto 2.490/98). Em 1996 o SMSM, sindicato principal da FS, fechou um acordo com a FIESP que permitia ao empregador contratar novos trabalhadores num contrato temporário de trabalho por até dois anos em vagas criadas além do quadro existente. O presidente FHC apoiou a medida, que o Tribunal Supremo de Trabalho (TST) declarou como ilegal. FHC promoveu uma mudança constitucional para que a proposta se tornasse legal. O uso de tal contrato dependia da negociação com o sindicato<sup>67</sup>.

2.) Suspensões contratuais (MP 1.726/98 e 2.164/01). O governo FHC instituiu uma lei de suspensões contratuais que permitiu ao empregador suspender um funcionário por um prazo de dois a cinco meses. Durante esse tempo o trabalhador podia receber uma bolsa-qualificação para gastar em requalificação profissional. Depois do período de suspensão, o trabalhador teria o direito de se reintegrar a seu cargo anterior, ou receber seus direitos trabalhistas. O tempo fora de trabalho não contaria como serviço para o cálculo de férias, 13º salário, FGTS etc. Como a medida anterior, a negociação com o sindicato era necessária para realizar as suspensões de contrato<sup>68</sup>.

---

Populacionais, realizado em Ouro Preto, Minas Gerais, Brasil de 4 a 8 de novembro de 2002, <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/15677/15241>, acesso em 3 de abril de 2009, p.8.

Inicialmente, a FS apoiou a reforma da previdência, pois a proposta atingia os servidores públicos considerados pela central como “privilegiados”. Quando a votação no Congresso avançou sobre as aposentadorias no setor privado, a FS reagiu e chegou a mobilizar trabalhadores contra o estabelecimento de uma idade mínima para se aposentar no começo de 1998 (Tropia, p.185-186). Mas enfim, a central apoiou a proposta final do governo, que definiu 30 anos de contribuição para mulheres, e 35 anos para homens, para obter a aposentadoria integral, e incluiu medidas transitórias e condicionais apenas para quem estava no mercado de trabalho no dia 16 de dezembro de 1998 (data da aprovação da Emenda Constitucional) para adquirir a aposentadoria parcial.

<sup>67</sup> Tropia, p.180.

<sup>68</sup> *Ibid*, p.181-182.

O baixo crescimento da economia brasileira no fim dos anos 1990 contribuiu para que essas medidas promovidas pela FS e pelo governo FHC fossem pouco utilizadas, pois os empregadores não estavam contratando trabalhadores<sup>69</sup>. Krein indica seis razões além do baixo nível de crescimento econômico, para a não-adoção dessas formas de contratação:

- 1.) O sistema de relações de emprego no Brasil já possui muita flexibilidade, especialmente a facilidade com que o empregador pode rescindir um contrato de trabalho e as formas “clássicas” de contratação atípicas que possuem o mesmo fim. Krein usa o exemplo do contrato de experiência com o qual “o empregador pode fazer uma ressalva, deixando o trabalhador em período de experiência, o que proporciona grandes facilidades para a sua dispensa antes de completar 3 meses, pois segue a mesma regulamentação das demais modalidades a termo”<sup>70</sup>.
- 2.) As empresas utilizaram outros meios para reduzir seus custos de trabalho e flexibilizar as condições de uso da força de trabalho, especialmente através de sub-contratação, terceirização, e cooperativas de mão-de-obra.
- 3.) O emprego informal, sem carteira de trabalho e sem pagamento de direitos assegurados em lei, continuou sendo utilizado especialmente em pequenas empresas.
- 4.) As exigências legais para adoção de alguns contratos atípicos abrem possibilidade de contestação jurídica.
- 5.) A fiscalização das normas vigentes de contratos atípicos pelo Estado.
- 6.) Uma parte significativa do movimento sindical adotou uma postura contrária às formas de contratação atípicas<sup>71</sup>.

---

<sup>69</sup> Em 1998, a economia brasileira cresceu 0,1%, e 0,8% em 1999. Veja, [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br).

<sup>70</sup> José Dari Krein, *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*, Tese de Doutorado em Economia, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007, p.119.

<sup>71</sup> *Ibid*, p.119-120.

Em 2001, a FS apoiou um projeto de lei do governo FHC que buscava alterar o artigo 618<sup>a</sup> da CLT da seguinte forma: “As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança do Trabalho”<sup>72</sup>. Deste modo, cláusulas negociadas prevaleceriam sobre a lei desde que essas não contrariassem a Constituição ou normas de segurança do Trabalho. Ou seja, a medida não alterou os direitos trabalhistas na lei, mas tornou os direitos passíveis de negociação estes por dinheiro<sup>73</sup>. Paulo Pereira da Silva (Paulinho), o presidente da FS, criticou a mudança por considera-la “tímida” e por entender que a legislação deveria ampliar ainda mais o poder de negociação dos sindicatos e as centrais<sup>74</sup>. O projeto de lei foi aprovado pela Câmara dos Deputados em 2001 e foi encaminhado para o Senado onde, em 2003, saiu da sua pauta sob a justificativa de que a sua matéria seria o objeto de negociação entre os atores sociais no Fórum Nacional do Trabalho (FNT)<sup>75</sup>.

### **Tendências recentes**

No primeiro ano do seu primeiro mandato, o governo Lula fundou o FNT que tinha o fim, segundo o ministro do Trabalho e Emprego, Ricardo Berzoini, “promover o diálogo e a negociação sobre a reforma sindical e trabalhista, com o objetivo de propor ao Congresso Nacional a adequação das leis e instituições que regulam o trabalho no Brasil às novas exigências do desenvolvimento nacional e à realidade atual do mundo do trabalho”<sup>76</sup>. O FNT foi composto por representantes das centrais sindicais, organizações patronais, o governo, e micro e pequenas empresas. De acordo com Almeida, a criação da entidade tinha como objetivo: “a conciliação de interesses classistas e a promoção da colaboração de classes através da mediação e coordenação do Estado”<sup>77</sup>. O Fórum distingue as reformas sindical e trabalhista, com a primeira gerando

---

<sup>72</sup> Citado em Oliveira, p.333.

<sup>73</sup> *Ibid.*

<sup>74</sup> *Ibid.*, p.334.

<sup>75</sup> Krein, p.2.

<sup>76</sup> Fórum Nacional de Trabalho, *Reforma sindical: Relatório Final*, Ministério de Trabalho e Emprego, Brasília, 2004, p.13.

<sup>77</sup> Gelsom Rozentino de Almeida, “O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a

maiores polêmicas. Segundo seu relatório final, o FNT recebeu apoio da Petrobras, da OIT, e do Solidarity Center da central estadunidense a AFL-CIO<sup>78</sup>.

Atualmente existem quatro fontes oficiais de orçamento para a estrutura sindical:

- 1.) a contribuição sindical, o antigo imposto sindical, que representa um dia de salário compulsoriamente recolhido na folha de pagamento de todo trabalhador em março.
- 2.) a contribuição assistencial, o valor de que é decidido em assembléia e é pago por filiados mas não é obrigatória para os não-associados.
- 3.) e a contribuição confederativa que, como a contribuição assistencial, é votada em assembléia, não é compulsória e ajuda a sustentar as federações e confederações.
- 4.) as mensalidades associativas cobradas pelo sindicato dos membros da entidade. Tais contribuições são voluntárias.

A contribuição sindical distribuía os recursos pagos compulsoriamente pelos trabalhadores a todos os níveis do antigo sistema sindical de Vargas. Antes de 2008, os sindicatos de base recebiam 60% da contribuição, as federações 15%, as confederações 5%, e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) 20%. Em março de 2008, o governo federal aprovou a Lei Nº11.648, por meio da qual o Estado reconheceu as centrais sindicais, que começaram a receber 10% do imposto sindical, cabendo ao MTE 10%, ao invés de 20%<sup>79</sup>.

A proposta do governo, seguindo a recomendação do FNT, é substituir as contribuições sindical, assistencial e confederativa por uma só, chamada contribuição negocial. O valor da contribuição negocial seria decidido em assembléia e cobrado de todos os trabalhadores, filiados

---

reforma sindical”, *Revista Katálysis*, vol.10, n.º1 (jan./jun.2007), p.64.

<sup>78</sup> *Ibid*, p.9.

<sup>79</sup> O 10% do imposto sindical reservado para as centrais, continua sendo destinado ao MTE caso o sindicato de base não for filiado a nenhuma central.

ou não ao sindicato, com um valor máximo de 1% do salário anual. O projeto de lei propõe que 70% da contribuição seja destinada para os sindicatos de base, 15% para as federações, 5% para as confederações, e 10% para as centrais sindicais. A contribuição negocial deve ser recolhida pelo empregador na folha de pagamento. Atualmente no Brasil o valor das contribuições confederativas e assistenciais é decidido em assembléia e, segundo o FNT, o valor anual dessas junto com a contribuição sindical alcança, em média, cerca de 20% de um salário mensal e em alguns casos mais que 30%<sup>80</sup>. Dependendo do valor das contribuições assistenciais e confederativas, a nova contribuição negocial com teto de 1% do salário anual, pode reduzir a renda dos sindicatos de base, mas aumentar a arrecadação das centrais que recebem 10% do imposto sindical uma vez por ano<sup>81</sup>.

A FS, apóia o projeto de lei descrevendo o sistema atual – no qual os sindicatos têm quatro fontes de orçamento – como “preocupante”. Numa carta às entidades filiadas assinada por seu presidente Paulo Pereira da Silva, e secretário-geral João Carlos Gonçalves, a central cita o Ministério Público do Trabalho que:

“...vem impondo ações contra as cláusulas das Convenções Coletivas de Trabalho que estipulam a cobrança das contribuições tipo assistencial, confederativa ou congênere de todos os abrangidos pelas negociações coletivas, impossibilitando a arrecadação e, em muitos casos, exigindo a devolução do que já foi descontado em anos anteriores, o que tem inviabilizando financeiramente as entidades e prejudicando seriamente a ação sindical.

Tal situação só será resolvida definitivamente com a aprovação de legislação específica no Congresso Nacional... [o] valor [da contribuição negocial] deve ser estipulado com base no critério de razoabilidade, repelindo, assim, a indevida interferência do Ministério Público do Trabalho nos assuntos do movimento sindical e na administração das entidades.....A Força Sindical não aceitará qualquer arranjo institucional que prejudique a

---

<sup>80</sup>Fórum Nacional de Trabalho, *Diagnostico das relações de trabalho no Brasil*, Ministério de Trabalho e Emprego, Brasília, sem data, p.5.

<sup>81</sup> Lei n.º 11.648/2008.

arrecadação atual e o futuro dos sindicatos, reafirmando seu compromisso de combater todas as iniciativas que objetivem atingir o movimento dos trabalhadores pela via do corte das suas fontes de financiamento<sup>82</sup>”.

Os sindicatos, as federações e confederações, não possuem o direito na lei de obrigar trabalhadores não sindicalizados a pagar as contribuições assistenciais e confederativas, pois impor o pagamento de tais contribuições fere os direitos constitucionais dos trabalhadores de liberdade de associação (art. 5<sup>a</sup> xx), e filiação sindical voluntária (art. 8<sup>a</sup> v). A FS interpreta a ação do Ministério Público do Trabalho para fazer respeitar esses direitos constitucionais como uma “interferência”. Na sua forma atual, o projeto de lei não rompe com a dependência dos sindicatos do Estado. A carta da FS deixa claro que a central compreende a contribuição negocial como uma forma de garantir e assegurar a sua renda. Em resumo, apesar de terminar com “imposto sindical”, a contribuição negocial assegura a renda dos sindicatos brasileiros contra possíveis perdas decorrentes das duas contribuições que não são legalmente compulsórias.

Na área de reforma trabalhista, o governo Lula deu continuidade ao processo de FHC da flexibilização dos direitos trabalhistas. As reformas trabalhistas feitas incluem: a mudança tributária do Supersimples<sup>83</sup>, que manteve a desobrigação dos empregadores participantes de documentar informação vinculada a jornada de trabalho e férias em seus livros de registro, o que dificulta a fiscalização de direitos trabalhistas; a facilitação de contratação de empregados como pessoas jurídicas, através da Lei 11.196/2005, o que isenta o contratante do pagamento dos direitos trabalhistas previstos na CLT e sujeita o trabalhador ao imperativo do contrato; a emenda constitucional 45/2004 que extingue os poderes normativos da Justiça do Trabalho em dissídios coletivos; as dívidas trabalhistas (até 150 salários mínimos) e estatais cessaram de ser crédito privilegiado com a lei de falências de 2005, o que reforçou a hegemonia do capital financeiro<sup>84</sup>; e

---

<sup>82</sup> “Aos sindicatos, federações, e confederações filiadas; as direções estaduais da Força Sindical. Ref.: contribuição negocial”, [http://www.fsindical.org.br/downloads/contribuicao\\_negocial.pdf](http://www.fsindical.org.br/downloads/contribuicao_negocial.pdf), 2 de setembro 2008, acesso em 8 de abril de 2009.

<sup>83</sup> Empresas que tem uma receita bruta no ano-calendário igual ou inferior R\$720.000. Art.4 (4) da Lei n.º 9317/1996 e Lei n.º 11.307/2006.

<sup>84</sup> Andréia Galvão, “As reformas sindical e trabalhista em perspectiva comparada: uma análise dos governos FHC e Lula”, 31º Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu (MG), 22 a 26 de outubro de 2007, p.8-11.

a reforma da previdência no setor público<sup>85</sup>.

O governo Lula promoveu uma política de valorização do salário mínimo. Entre 2003 e 2008, o salário mínimo aumentou de R\$200, no começo do primeiro mandato, para R\$415 no fim de 2008, o que representa um aumento de 107,5%. Nesse mesmo período a inflação cresceu 41,8%. O primeiro aumento do governo FHC foi de R\$70 a R\$100 por mês em maio de 1995 – uma subida de 43% contra uma inflação de 16,43% quando o salário mínimo anterior estava em vigor. A partir desta data, até o fim do segundo mandato, o mínimo subiu 100% contra uma inflação de 87,76%<sup>86</sup>. Portanto, com exceção do primeiro aumento da sua gestão, os ajustes do salário mínimo no governo FHC aproximavam-se mais das taxas de inflação do que no governo Lula, em que os aumentos são superiores à inflação.

A reforma trabalhista que mais nos interessa nessa pesquisa é o Programa Nacional de Primeiro Emprego (PNPE) instituído pelo governo Lula em 2003 através de Lei n.º 10.748. O PNPE focava nos trabalhadores jovens entre 16 e 24 anos de famílias de baixa renda, que possuem a maior taxa de desemprego entre a população economicamente ativa. Empregadores participantes do programa podiam receber um subsídio do governo federal pela contratação de trabalhadores jovens de renda familiar até um meio salário mínimo por pessoa, e que não tinham trabalhado anteriormente. Trabalhadores vinculados ao esquema deviam estar completando o ensino fundamental ou médio, ter completado ensino médio, ou estar matriculado num curso de educação para adultos. Quando o programa foi aprovado em 2003, empresas com um faturamento até R\$1,2 milhões anuais podiam receber um subsídio de até R\$1.200 por ano por trabalhador admitido, e os empregadores maiores tinham o direito de até R\$600. Para participar no programa, os empregadores precisavam aumentar seu quadro de trabalho atual com jovens vinculados ao programa, que deveriam ser contratados por tempo indeterminado. A substituição de postos de trabalho atuais por postos que recebiam o subsídio do PNPE era proibida. Em 2004, o governo

---

<sup>85</sup> Os principais pontos da reforma foram: o fim do Regime Jurídico Único; um teto do valor do benefício e da previdência privada; restrições sobre à acumulação de remunerações e aposentadorias especiais; estabelecimento cumulativo de limite de idade, prazo de carência e tempo de contribuição. Veja Krein, p.102.

<sup>86</sup> “IPCA: Tabela Plano Real”,

[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/precos/inpc\\_ipca/defaulttab1.shtml](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/precos/inpc_ipca/defaulttab1.shtml), acesso 9 de abril de 2009.

federal modificou e aumentou o subsídio ao empregador para R\$1.500 por ano independentemente do tamanho da empresa, e permitiu contratos por tempo determinado no programa na condição que esses fossem de pelo menos 12 meses. O governo removeu a exigência de que os empregadores mantivessem o mesmo quadro de empregados 12 meses depois do começo da sua participação no esquema. Como as formas atípicas de contratação criadas durante o governo FHC, o contrato do primeiro emprego quase não foi utilizado e o governo federal aboliu o programa em dezembro de 2007.

Um dos poucos empregadores que usou o contrato do PNPE foi o McDonald's no Estado de São Paulo. A cadeia de *fast-food* não recebia subsídio do governo para sua participação, porém aproveitou a oportunidade para promover sua marca devido à contratação de um grupo de trabalhadores marginalizados, explicando seu ingresso no PNPE em termos de justiça social. Segundo o presidente da empresa no Brasil, Sérgio Alonso, “O Primeiro Emprego é um passo que mostra disposição de unir forças que farão a diferença na direção de uma sociedade mais justa e plena de oportunidades”<sup>87</sup>. O MTE utilizou a atenção gerada pelo McDonald's e outros participantes para promover o esquema para patrões que podiam utilizar o programa<sup>88</sup>. Segundo os dados citados por Krein, o McDonald's em São Paulo contratou 640 dos 8.393 jovens contratados no país pelo PNPE, o que representava 7,6% do total<sup>89</sup>.

## Conclusão

A CLT de 1943 definiu a estrutura sindical no país, estabelecendo o reconhecimento estatal obrigatório; um sindicato por categoria profissional dentro de um território definido; e o pagamento de imposto sindical. A lei também definiu as categorias profissionais a serem representadas pelos sindicatos<sup>90</sup>. A Constituição Federal de 1988 mudou parcialmente esse quadro ao vedar a interferência do Poder Público na organização sindical e na fundação de novo

---

<sup>87</sup>“Notícia”, Ministério de Trabalho e Emprego, 24 de setembro de 2004.  
<http://www.mte.gov.br/noticias/conteudo/6263.asp#>, acesso em 20 de setembro de 2008.

<sup>88</sup>*Ibid.*

<sup>89</sup>Krein, p.143.

<sup>90</sup> Artigo 577<sup>a</sup> da CLT 1943, Decreto-Lei n.º5.452

sindicatos ao mesmo tempo em que mantinha o monopólio da representação. Essa incongruência resultou na “liberdade” para criar novas categorias profissionais, e portanto sindicatos, com uma unicidade de representação garantida. A existência de contribuições sindicais, junto com a unicidade, estimulam este desmembramento de sindicatos de base por grupos rivais.

O “sindicalismo dos resultados”, que se definiu em contraposição à CUT nos anos 1980, estabeleceu uma central concorrente, a FS, em 1991. A liberdade de criar novas categorias profissionais e sindicatos ajudou as centrais sindicais a expandirem as suas bases, desmembrando sindicatos não-filiados. Este foi o caso do Sindi-Fast, que nasceu em 1996 através do desmembramento do SINTHORESP que até então não estava vinculado a nenhuma central sindical. No decorrer dos anos 1990, a FS se mostrou favorável à abertura econômica no Brasil. A central apoiou as privatizações e a flexibilização dos direitos trabalhistas no governo FHC. Nesse período, as cadeias de *fast-food* estavam expandindo suas redes e contratando cada vez mais trabalhadores<sup>91</sup>, e verificava-se uma forte entrada de capital estrangeiro no Brasil. É nesse contexto que o Sindi-Fast, um sindicato que surge em nome de uma nova categoria de trabalhadores – trabalhadores nas empresas de *fast-food* - se insere.

---

<sup>91</sup> Veja capítulo 3, p.81.

### **3.) Condições de trabalho e modelo empresarial no setor de *fast-food* no Brasil e na Nova Zelândia**

O setor de *fast-food* utiliza trabalho de uma forma intensa. O trabalho é intenso no sentido que demanda a rápida produção de comida, numa linha de montagem que atua na hora em que é feito o pedido, o que constrange o funcionário a atender rapidamente o cliente, já que ele consegue ver o público esperando. As condições de trabalho dos trabalhadores são próximas às mínimas previstas na lei. As grandes empresas entendem como seu papel principal a produção da marca, através da qual sentimentos e significados são infundidos, e sendo assim, o capital das companhias é priorizado para este fim. A produção bruta da comida é feita por outros, esses sendo: os fornecedores, que produzem a comida em massa para ser reconstituída dentro dos restaurantes; e os franqueados, que compram os direitos para usar a marca e o sistema padrão de restaurante e vendem o produto ao público. Tal estrutura empresarial coloca várias barreiras que dificultam a organização desses trabalhadores de baixa renda.

O objetivo deste capítulo é apresentar, em linhas gerais, as condições de trabalho dos trabalhadores de *fast-food* na Nova Zelândia e em São Paulo; discutir o modelo empresarial do setor e como as condições de trabalho se inserem dentro disso; e apontar algumas barreiras que esse modelo empresarial impõe à organização e a mobilização desses trabalhadores. Neste capítulo, as condições de trabalho serão apenas esboçadas, uma vez que os capítulos 4 e 5 voltarão a essa questão ao analisar a atuação sindical nos dois países pesquisados.

#### **Condições de trabalho**

Em 2009, o primeiro piso do acordo coletivo entre o Unite Union e Restaurant Brands, a empresa que contrata trabalhadores neozelandeses no KFC, Pizza Hut e Starbucks, é o salário

mínimo legal de NZ\$12,50 por hora (R\$15,63)<sup>1</sup>. Depois de seis meses de serviço o trabalhador passa a ganhar NZ\$13,28 (R\$16,61) por hora. Segundo a empresa, a rotatividade de mão-de-obra nos 12 meses até 29 de fevereiro de 2008 no KFC era 85%, Pizza Hut 93%, e Starbucks 82%<sup>2</sup>. No McDonald's, os salários no acordo coletivo variam entre NZ\$12,50 (R\$15,63) e NZ\$13,00 (R\$16,26) por hora. De acordo com o diretor executivo da empresa na Nova Zelândia em 2009, a maioria dos funcionários ganha o salário mínimo legal<sup>3</sup>. O McDonald's não divulga sua taxa de rotatividade no país. Todas as cadeias possuem uma jornada instável, de 3 a 8 horas por dia (até 40 horas por semana), que pode oscilar de uma semana para outra, o que gera uma renda variável. Horas trabalhadas além disso são pagas com acréscimo de 50%, o que foi uma conquista da campanha de sindicalização em 2006, pois o trabalhadores neozelandeses não possuem o direito de receber a mais por fazer hora extra. Nenhuma cadeia com operações na Nova Zelândia paga adicional para trabalho noturno ou no fim de semana<sup>4</sup>. Nos acordos coletivos com McDonald's, Restaurant Brands, e Burger King, há previsão de dois intervalos de 15 minutos e um de 30 minutos nas jornadas de oito horas. Os intervalos previstos nesses acordos são um pouco além do novo mínimo estabelecido em lei de duas pausas de 10 minutos e uma de 30 numa jornada de oito horas a partir de abril de 2009<sup>5</sup>, e também são conquistas dos novos acordos coletivos de 2006<sup>6</sup>.

Em São Paulo, capital, a Convenção Coletiva entre Sindi-Fast e o sindicato patronal - o Sindicato dos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo – de 1º de maio de 2008 a 30º de abril de 2009 define como primeiro piso salarial para os trabalhadores de *fast-food* R\$450 por mês para os “mensalistas” e R\$2,05 por hora para a maioria dos trabalhadores que têm uma

---

<sup>1</sup> Aplicável para trabalhadores nas marcas do KFC e Pizza Hut. O piso inicial para empregados do Starbucks é NZ\$13,09. Se não for mencionada outra cotação, os valores das moedas nesse texto foram calculados usando a taxa de câmbio de 1º de novembro de 2008 de NZ\$1=R\$1,24.

<sup>2</sup> *Restaurant Brands New Zealand Limited Annual Report 2008*, p. 21, 23, 25.

<sup>3</sup> “Fast-food giant hit by minimum wage rise”, *New Zealand Herald*, 11 de fevereiro de 2009.

<sup>4</sup> Na Nova Zelândia não há nenhuma lei que obrigue o pagamento de adicionais nos fins de semana, para trabalho noturno, ou hora extra. Os trabalhadores neozelandeses possuem apenas o direito legal de receber mais 50% sobre o salário normal para trabalhar nos 11 feriados públicos durante o ano. Veja Section 50, Holidays Act 2003.

<sup>5</sup> Em 1991, o governo revogou a lei Factories and Commercial Premises Act de 1981 que continha exigências de intervalos e pausas mínimos. Desde então, tais condições são negociáveis entre o empregador e o empregado. A emenda do Employment Relations Act 2000 destinada a estabelecer novos intervalos mínimos a partir de abril de 2009 foi aprovada em setembro de 2008.

<sup>6</sup> Anteriormente, os funcionários tinham pausas de 10 ao invés de 15 minutos.

jornada variável (“horistas”). Tal salário é aplicável somente para os primeiros três meses de emprego; e depois o funcionário recebe R\$485 por mês ou R\$2,20 por hora. Esses salários são pouco superiores ao salário mínimo nacional em 2008, de R\$415 por mês (o equivalente a R\$1,89 por hora para uma jornada de 44 horas semanais). O primeiro piso salarial aumentou 9,76% em maio de 2008, e o nominal 7,78% na mesma data, incorporando a taxa de inflação dos 12 meses anteriores de 5,58%<sup>7</sup>. A Convenção Coletiva não estabelece pagamento diferenciado para trabalho noturno além do mínimo previsto na lei (mais 20% depois das 22 horas e antes das 5 horas no dia seguinte)<sup>8</sup>. O trabalhador de *fast-food* em São Paulo não recebe extra para trabalhar nos fins-de-semana, apenas um dia de descanso durante a semana.

Ao comparar os preços das refeições relativamente aos salários dos funcionários, a comida produzida pelas cadeias de *fast-food* é significativamente mais cara no Brasil do que na Nova Zelândia. A comida padrão do McDonald’s, composta por um Big Mac, batata frita, e Coca-Cola custava R\$12,75 numa loja brasileira em setembro de 2008, ou o equivalente a 4 horas e 49 minutos de renda para o trabalhador paulista ganhando o piso nominal<sup>9</sup>. Na Nova Zelândia, o preço do mesmo “*combo*” é NZ\$7,50 (R\$9,33), ou 38 minutos de trabalho para um funcionário do McDonald’s recebendo o salário mínimo (horário) em 2008 de NZ\$12 (R\$15). No Brasil, os preços do McDonald’s não são muito diferentes dos de outras cadeias como Bob’s e Burger King, onde as refeições custam entre R\$10,50 e R\$18,40. Subway, Habib’s e Giraffas são um pouco mais baratas, com *combos* entre R\$7,90 e R\$11,20. Além disso, Habib’s tem comida de lanchonete como a esfiha (R\$0,79 e R\$0,89), o pastel (R\$1,50), e o quibe (R\$1,70) que são mais acessíveis. A refeição do Big Mac é cara ainda para a pessoa que ganha o salário médio em São Paulo que era R\$1.390,50 no mês de setembro de 2008, ou R\$7,58 por hora<sup>10</sup>. Esse trabalhador ia demorar 1 hora e 41 minutos para obter a renda equivalente ao Big Mac *combo*. Na

---

<sup>7</sup>“Índices de Preços ao Consumidor”, [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/precos/inpc\\_ipca/ipca-inpc\\_200809\\_1.shtml](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/precos/inpc_ipca/ipca-inpc_200809_1.shtml), acesso em 2 de novembro de 2008.

<sup>8</sup>Veja a Consolidação das Leis de Trabalho, Decreto n.º5.452, maio de 1943, Art. 73.

<sup>9</sup>Calculei o tempo para ganhar R\$12,75 usando o salário de base de R\$2,20 mais 8% para o FGTS, adicional de um terço para o mês de férias, e o 13º salário. Incluindo a parte do salário indireto, o trabalhador paulista ganha R\$2,65 por hora.

<sup>10</sup>Usei o salário médio mensal em São Paulo de R\$1.390,50 para o mês de setembro como o salário de base. Disso adicionei o 8% do FGTS, mais um terço para o mês de férias, e o 13º salário. Incluindo as partes do salário indireto, cheguei o valor de R\$7,58 por hora. O valor do salário médio mensal veio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, *Indicadores IBGE: Pesquisa Mensal de Emprego setembro de 2008*, p.28.

Nova Zelândia, o trabalhador que ganhava o salário médio em junho de 2008 recebia NZ\$22,35 por hora (R\$27,79)<sup>11</sup> e demorava apenas 18 minutos para ganhar o equivalente à refeição do Big Mac. Por causa do alto preço das refeições de *fast-food* no Brasil, as famílias de baixa e média renda participam como consumidores do segmento menos lucrativo de alimentação, onde comidas como cachorro quente custam apenas R\$2 ou R\$3.

As redes do *fast-food* são grandes empregadores nos dois países. As estimativas referentes à quantidade de empregados contratada pelas marcas contratam variam. Em fevereiro de 2009, o diretor-executivo do McDonald's na Nova Zelândia disse que a rede contrata 8.000 pessoas<sup>12</sup>. De acordo com a empresa no Brasil, a cadeia contrata 34 mil funcionários dos quais: 87% têm 21 anos ou menos; 55% são mulheres; e 70% tem McDonald's como seu primeiro emprego<sup>13</sup>. A maioria desses empregados não estará trabalhando na cadeia depois de um ano, pois a rotatividade no Brasil é de 78%<sup>14</sup>. Durante o processo de seleção, a exigência mínima escolar é que o funcionário esteja completando, ou tivesse completado, o ensino médio. Segundo a empresa no seu site brasileiro na internet: “O McDonald's não admite discriminação e exige o mesmo respeito profissional para homens e mulheres, jovens e adultos, sem qualquer distinção de idade, raça, opção sexual, religião ou aparência física”<sup>15</sup>. A mesma página contém um link para vagas de emprego, especificamente para portadores de necessidades especiais, onde a empresa avisa: “Para concorrer a uma destas vagas [para portadores de necessidades especiais] os candidatos devem ter idade máxima de 35 anos...”<sup>16</sup>. Isso claramente é uma forma de discriminação por causa de idade. Segundo a empresa, a intenção do programa é de cumprir a Lei n.º7853 de outubro de 1989 e o Decreto n.º3928 de dezembro de 1999, que obrigam todas as

---

<sup>11</sup>“New Zealand Income Survey: June 2008 quarter. Revised 17 October 2008”, Statistics New Zealand, p.5, <http://www.stats.govt.nz/products-and-services/hot-off-the-press/nz-income-survey/nz-income-survey-jun08qtr-hotp-revised.htm>, acesso em 4 de novembro de 2008.

<sup>12</sup> “Fast-food giant hit by minimum wage rise”, *New Zealand Herald*, 11 de fevereiro de 2009.

<sup>13</sup> <http://www7.vagas.com.br/PagEmpr.asp?e=mc4319>, acesso 29 de outubro de 2008.

<sup>14</sup>“Peça pelo número”, *Revista Melhor gestão de pessoas*, <http://revistamelhor.uol.com.br/textos.asp?codigo=11812>, acesso em 29 de outubro de 2008.

<sup>15</sup>“Trabalhe Conosco”, [http://www.mcdonalds.com.br/institucional/gente\\_trabalhe.asp](http://www.mcdonalds.com.br/institucional/gente_trabalhe.asp), acesso 29 de outubro de 2008.

<sup>16</sup>“Contratação de portadores de necessidades físicas”, [http://www.mcdonalds.com.br/institucional/noticias\\_interna.asp?id=1200](http://www.mcdonalds.com.br/institucional/noticias_interna.asp?id=1200), acesso em 29 de outubro de 2008.

empresas com mais que mil funcionários a terem em seu quadro de empregados pelo menos 5% portadores de necessidades especiais<sup>17</sup>.

Em outubro de 2008, o McDonald's colocou as seguintes exigências para pessoas querendo concorrer uma das 25 vagas em São Gonçalo, Rio de Janeiro: “Os candidatos devem ter entre 16 e 22 anos e residirem em São Gonçalo, Itaboraí ou Niterói; estar cursando ou concluindo ensino médio”<sup>18</sup>. Além de idade, o local de morada do funcionário era um critério de seleção. O Sindi-Fast disponibiliza parte do seu site na internet para a publicação de vagas de trabalho no setor<sup>19</sup>. No portal, o empregador distingue entre o sexo e a idade das pessoas para concorrer à vaga.

Mesmo com a existência de um salário mínimo jovem nos anos 1990 e anos 2000<sup>20</sup>, tais critérios para a seleção de empregados são considerados discriminatórios na Nova Zelândia, e proibidos pela Lei de Direitos Humanos de 1993<sup>21</sup>.

### **O modelo empresarial de *fast-food***

As condições de trabalho no setor de *fast-food* na Nova Zelândia e em São Paulo são próximas aos mínimos legais, o que é uma característica típica desse setor altamente globalizado, e está em conformidade com o modelo empresarial aplicado mundialmente pelas grandes empresas. O setor de *fast-food* é organizado em franquias, sistema no qual o “franqueado” compra os direitos para usar a marca e padrão de restaurante do “franqueador” (o dono da marca e sistema padrão do restaurante), e investe seu próprio capital no estabelecimento do novo restaurante. O franqueado, frequentemente um empresário pequeno, tem menos liberdade do que um empresário regular no sentido de que o franqueador, como o dono do sistema de franquia,

<sup>17</sup>“McDonald's abre vagas para portadores de necessidades especiais”, 10 de abril de 2007, [http://www.mcdiafeliz.com.br/institucional/noticias\\_interna.asp?id=511m](http://www.mcdiafeliz.com.br/institucional/noticias_interna.asp?id=511m), acesso em 30 de outubro de 2008.

<sup>18</sup>Veja vaga v144847, <http://www7.vagas.com.br/PagVagaEmprDeLista.asp>, acesso 29 de outubro de 2008.

<sup>19</sup>Veja <http://www.sindifastfood.org.br/vagas.asp>

<sup>20</sup>De 1994 a 2000, o valor do salário mínimo para trabalhadores entre 16 e 20 anos era inferior ao do trabalhador com mais de 20 anos. De 2000 a 2008, o salário mínimo jovem era aplicável para trabalhadores jovens entre 16 e 18 anos. A partir de abril de 2008, o salário mínimo jovem foi abolido. Veja capítulo 1 desta dissertação.

<sup>21</sup>Veja o Human Rights Act 1993, Section 21.

estabelece certos padrões a serem seguidos. Sendo assim, a franquia representa um modelo empresarial em que o franqueado é, de um lado, um pequeno empresário investindo seu capital, e do outro ele está integrado na hierarquia vertical de uma empresa maior<sup>22</sup>. Ao estabelecer um novo restaurante, os franqueados pagam uma taxa inicial ao franqueador pelo uso da sua marca e padrão de empresa. No caso da cadeia brasileira Bob's, essa taxa na média é de R\$60.000<sup>23</sup>. Todo mês uma porcentagem do faturamento<sup>24</sup> do franqueado é paga ao franqueador em: *royalties*<sup>25</sup>; um fundo de propaganda; e às vezes em aluguel<sup>26</sup>. Tipicamente, *royalties* ocupam entre 4% e 8% do faturamento, e o fundo de propaganda 3% e 6%. Todas as cadeias de *fast-food* cobram taxas sobre o faturamento do restaurante, ao invés de uma porcentagem do lucro. Deste modo, o franqueado assume o risco do investimento pois, além de empregar seu capital, se tiver mudança no quadro de custos, as taxas ainda precisam ser pagas ao franqueador. Sendo assim, o franqueado possui um forte incentivo para se opor às tentativas de aumentar salários e melhorar as condições de trabalho, porque isso pode diminuir sua lucratividade, ou causar um prejuízo a seu próprio investimento.

As franquias podem ser concedidas através de três formas:

- 1.) O franqueador vende os direitos de abrir novas entidades para franqueados pequenos, que tipicamente possuem entre uma e quatro unidades. Tal arranjo dá mais poder ao franqueador, do que as outras duas formas de conceder a franquia, por causa do seu tamanho grande relativo o franqueado. As cadeias brasileiras Bob's e Giraffas, e McDonald's na Nova Zelândia operam principalmente usando esse modelo.

---

<sup>22</sup>Gehan Gunasekara e Alexandra Sims, "Franchising: A case for regulation", *University of Auckland Business Review*, Vol.9, Nº.1, Outono 2007, p.50.

<sup>23</sup>*Brazil Fast Food Corporation Annual Report 2008*, p.4.

<sup>24</sup>O faturamento é a soma do valor das vendas que a empresa gira. Do faturamento, a companhia tem várias despesas como: trabalho; o custo do produto bruto; aluguel do local do restaurante etc. O que sobra depois de pagar as despesas é o lucro.

<sup>25</sup>*Royalties* são as taxas pagas ao franqueador pelo direito de usar a marca e seu sistema padrão de empresa.

<sup>26</sup>Nesses casos, os franqueadores compram ou alugam os locais dos restaurantes. O McDonald's tipicamente paga para a construção do prédio do restaurante. Desta forma, o franqueador exerce mais poder sobre o franqueado que não pode estabelecer um novo negócio no local se for sair da franquia.

- 2.) Às vezes, os direitos de abrir restaurantes e vender o sistema de franquia são concedidos para um *master-franchiser*, ou sub-franqueador, dentro de um território definido, seja um país, um Estado, ou uma cidade. Quando a cadeia norte-americana de sanduíches Subway entrou no mercado brasileiro em 1994, a empresa passou os direitos do seu sistema de franquia para um sub-franqueador, que escolheu e monitorou os franqueados no país.
- 3.) A franquia pode ser concedida para uma grande empresa que assume responsabilidade pela administração, funcionamento, e crescimento de unidades numa dada área. Exemplos disso são: McDonald's que, em 2007 vendeu 1.600 restaurantes na América Latina, incluindo a maioria das lojas brasileiras, para a empresa Arcos Dourados; Burger King, que vendeu os direitos para apenas oito franqueados em oito regiões definidas do Brasil; e Restaurant Brands, que opera e administra todas as lojas de Pizza Hut, KFC, e Starbucks na Nova Zelândia.

As franquias são concedidas por um prazo que varia entre 5 e 20 anos. O franqueador pode intervir dentro desse período se o franqueado ou sub-franqueador não seguir os padrões estabelecidos, ou não maximizar as oportunidades para o crescimento do negócio. Os contratos de franquia podem incluir ou não o direito de renovar o contrato no fim da concessão. Caso não exista essa cláusula e o franqueador não queira renovar o contrato, ou o franqueado não deseje continuar com a franquia, a venda da unidade normalmente depende da aprovação do franqueador. Os franqueadores argumentam que a escolha dos novos franqueados é fundamental para o sucesso da empresa mas esse direito de bloquear a venda da loja pode diminuir o valor pago aos franqueados pelas lojas. Às vezes os franqueadores compram as unidades mais bem-sucedidas ou lucrativas por um preço baixo devido a seu poder de negociação relativamente ao franqueado. Gunasekara e Sims citam o caso de uma locadora de vídeos na Nova Zelândia, o Video Ezy, que comprou a loja de um franqueado por NZ\$1 (R\$1,24) excluindo o estoque ou os acessórios da loja. O preço nominal não incluiu os prejuízos do franqueado<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup>Gunasekara e Sims, p.52.

Os franqueados vendem a mercadoria do franqueador e os que fabricam o produto bruto são os fornecedores. Normalmente, no setor de *fast-food* os franqueados são obrigados a comprar seus produtos dos fornecedores escolhidos pela empresa. Isso faz parte da padronização do produto final e, segundo as empresas, ajuda a conseguir descontos para compras feitas no atacado. Segundo Fontenelle, o fundador da cadeia do McDonald's, Ray Kroc, preferiu negociar com fornecedores pequenos, sem contratos, num relacionamento baseado na confiança na empresa. Em muitos casos McDonald's era o único cliente do fornecedor, fazendo com que ele ficasse à mercê da companhia<sup>28</sup>. Em seu livro sobre o setor de *fast-food*, Eric Schlosser conta a história de fornecedor John Simplot do Estado de Idaho, que desenvolveu uma maneira de fabricar em massa a batata frita. Kroc gostou da idéia porque padronizou a produção da comida e reduziu os custos de trabalho, eliminando a prática de cortar batatas nos restaurantes. Mesmo que Kroc tenha fechado o acordo apenas com um aperto de mãos, Simplot construiu uma fábrica para a produção de batata frita para o McDonald's em 1965<sup>29</sup>.

Em 1982, a Nova Zelândia importou esse mesmo tipo de batata do Estado de Idaho. Segundo o presidente de McDonald's no país em 1997, Alan Dunn, 12 milhões de batatas são produzidas na Nova Zelândia anualmente para a cadeia. Falando para a imprensa local Dunn disse que o acordo com o fornecedor era fechado apenas com um aperto de mãos e contratos não eram necessários devido à atitude e à inovação dos fornecedores na região de Canterbury do sul. Na mesma reportagem Dunn disse que os fornecedores neozelandeses são conhecidos pela alta qualidade do seu produto e que exportam NZ\$20 milhões (US\$12,36 milhões<sup>30</sup>) de produtos anualmente para McDonald's em outros países<sup>31</sup>. A oportunidade para os fornecedores exportarem seus produtos para a cadeia no exterior é frequentemente citada pelas empresas de *fast-food* como um benefício do setor para a economia nacional. Segundo McDonald's as exportações para a cadeia em outros países geraram 7.843 empregos e R\$126,4 milhões em renda no Brasil em 2003<sup>32</sup>. A expansão dos sistemas franqueadores e a padronização de comida

---

<sup>28</sup>Fontenelle, p.83-84.

<sup>29</sup>Eric Schlosser, *Fast-Food Nation: What the All-American Meal is Doing to the World*, Penguin Books, London, 2002, p.115.

<sup>30</sup> Conforme a taxa de câmbio de 26 de novembro de 1997 de NZ\$1=US\$0,62

<sup>31</sup>“McDonald's chief impressed by SC suppliers”, *The Timaru Herald*, 26 de novembro de 1997, 2º edição, p.18.

<sup>32</sup> *McOonomics: uma incrível viagem pela cadeia produtiva do Big Mac*, FGV Consult, São Paulo, 2005, p.20.

obrigam os agricultores a adaptar suas colheitas. Apesar do fato de que alguns fornecedores, como Simplot, lucraram com o crescimento das cadeias de *fast-food*, a falta de contratos e a dependência de um grande cliente cria uma certa precarização da renda, já que o pequeno produtor é dependente dos resultados e da vontade do franqueador.

No Brasil, o registro dos sistemas de franquia deve ser feito através do Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI). O INPI aprova os contratos para a transferência de tecnologia e propriedade intelectual entre as partes no exterior e no Brasil. Antes da abertura econômica dos anos 1990, a entrada de franqueadores estrangeiros no Brasil foi dificultada pela exigência do INPI de que a transferência de tecnologia e propriedade intelectual, no caso do modelo padrão para o funcionamento da empresa e da licença para o uso da marca empresarial, ficassem em contratos diferentes. Do ponto de vista legal, a inabilidade das franquias estrangeiras de ter um contrato único para a transferência dos sistemas franqueadores comprometeu a habilidade de proteger sua propriedade intelectual. Porém, o problema maior para as empresas de fora era que por causa da recusa do INPI de registrar um contrato único de franquia, o Banco Central, que controla o câmbio, proibiu o envio de *royalties* para o exterior. No governo Itamar Franco, a Resolução 115 do INPI, aprovada em setembro de 1993, legalizou a importação de sistemas franqueadores num contrato só<sup>33</sup>, e portanto disponibilizou a repatriação de *royalties* para empresas estrangeiras.

Outra iniciativa do governo Franco foi a aprovação da lei de franquias (Lei n.º 8.955/1994) em dezembro de 1994, o último mês da sua gestão. A lei promove uma transparência limitada entre o franqueador e possíveis futuros franqueados exigindo a divulgação de certas informações como: o histórico resumido do franqueador; balanços e demonstrações financeiras; a descrição detalhada da franquia; o valor das taxas de filiação e de *royalties*; detalhes da supervisão do franqueado pelo franqueador; apoio e *training* oferecido etc. A lei é limitada, se comparada às medidas apresentadas por Gunasekara e Sims, que argumentam em favor de uma regulamentação do setor de *franchising* na Nova Zelândia, onde não há legislação específica

---

<sup>33</sup>Durval de Noronha Goyos Jr. (org.), *Legal Guide: Business in Brazil*, Observador Legal Editor Ltda., São Paulo, 6ª edição, 2003, p.74.

nenhuma. As recomendações de Gunasekara e Sims são baseadas nas leis que regulamentam o *franchising* em outros países, especialmente a Austrália e incluem: a obrigação das partes atuarem de “boa fé”; procedimentos em caso de disputas; informação padronizada sobre os negócios do franqueador, incluindo se ele recebe benefícios de, ou se há interesses financeiros nos fornecedores; a obrigação de enviar contas auditadas para os fundos coletivos como os de propaganda; a exigência de que os franqueadores operem uma loja por um tempo mínimo antes de franqueá-la<sup>34</sup>, como na Itália, onde a lei de franquias de 2005 obriga o franqueador a testar a empresa por pelo menos três anos antes de franquiar<sup>35</sup>.

Segundo a Associação Brasileira de Franchising (ABF), 40% das unidades franqueadas de todos os setores em 2007 estão situadas no Estado de São Paulo, seguido por Rio de Janeiro com 11%, e Paraná e Minas Gerais, que possuem 7% cada um. 52% das sedes das empresas franqueadoras ficam no Estado de São Paulo<sup>36</sup>. Em 2007, o setor de *franchising* tinha um faturamento no Brasil de R\$46,039 bilhões, com 1.197 redes em operação, e 65.553 unidades espalhadas pelo país<sup>37</sup>. O segmento de alimentação representou 16,2%<sup>38</sup> do faturamento total com R\$7,476 bilhões, um crescimento de 17% em relação ao ano anterior. O número de redes (franqueadores) em operação no Brasil nesse mesmo setor alcançou 241 em 2007, comparado com 197 em 2006. Há 7.046 unidades franqueadas no país, um crescimento 11,3% desde 2006<sup>39</sup>. Portanto, o que podemos concluir a partir desses dados é que o *franchising* é concentrado na economia mais dinâmica da União, São Paulo, e que o segmento de alimentação está crescendo mais rápido do que o resto da economia: o faturamento do setor cresceu 17%, contra um

---

<sup>34</sup>Gunasekara e Sims, p.49, 54-55

<sup>35</sup>“A lei de franquias”, *AZ franchising.it*, [http://www.azfranchising.it/pt/MENU\\_LEFT/Guia\\_a\\_Franquia/9113.html](http://www.azfranchising.it/pt/MENU_LEFT/Guia_a_Franquia/9113.html), acesso em 8 de outubro de 2008.

<sup>36</sup>“Segmentação por Estado”,

[http://www.portaldofranchising.com.br/area.asp?A040\\_cod\\_area=11&A041\\_cod\\_conteudo=9](http://www.portaldofranchising.com.br/area.asp?A040_cod_area=11&A041_cod_conteudo=9), acesso em 9 de outubro de 2008.

<sup>37</sup>“Desempenho 2007-2008”,

[http://www.portaldofranchising.com.br/area.asp?A040\\_cod\\_area=11&A041\\_cod\\_conteudo=8](http://www.portaldofranchising.com.br/area.asp?A040_cod_area=11&A041_cod_conteudo=8), acesso em 9 de outubro de 2008.

<sup>38</sup>“Evolução detalhada por segmento: 2001-2007”,

[http://www.portaldofranchising.com.br/arquivos/Evolucao\\_do\\_Franchising\\_2001\\_2007\\_segmentos.pdf](http://www.portaldofranchising.com.br/arquivos/Evolucao_do_Franchising_2001_2007_segmentos.pdf), acesso em 9 de outubro de 2008.

<sup>39</sup>“Desempenho 2007-2008”,

[http://www.portaldofranchising.com.br/area.asp?A040\\_cod\\_area=11&A041\\_cod\\_conteudo=8](http://www.portaldofranchising.com.br/area.asp?A040_cod_area=11&A041_cod_conteudo=8), acesso em 9 de outubro de 2008.

crescimento do PIB brasileiro de 5,4%<sup>40</sup> em 2007. A ABF não divulgou dados recentes sobre o número de pessoas contratadas em nosso segmento.

Não há dados oficiais sobre *franchising* na Nova Zelândia mas no relatório do *Franchise Association of New Zealand* ao *Finance and Expenditure Select Committee*<sup>41</sup> de março de 2008, em todos os setores há um faturamento de NZ\$16 bilhões (R\$22 bilhões); existem 400 sistemas de franquia no país, dos quais 350 são ativos; há cerca de 16.000 unidades, que contratam 70.000 pessoas<sup>42</sup>. Em outubro de 2008, no setor de *fast-food*, as maiores cadeias são McDonald's (143 unidades), KFC (95), Pizza Hut (97), Subway (207), Burger King (68), Domino's Pizza(71), e Hell Pizza (70). Restaurant Brands, franqueado do KFC, Pizza Hut, e Starbucks, é uma empresa de capital aberto que foi fundada em 1997 para assumir a responsabilidade pelas primeiras duas marcas que eram da Pepsi-Cola. O grupo Tasman Pacific Foods (TPF), de seis empresários neozelandeses, é o dono de todos os restaurantes, exceto dois, da rede Burger King, e em 2006 comprou os direitos para sub-franquiar a marca neozelandesa de Hell Pizza. O grupo TPF também é o sub-franqueador de 48 restaurantes do Hungry Jacks, uma marca do Burger King na Austrália.

Em 2007, a economia brasileira era 10,6 vezes maior que a neozelandesa, medida pelo valor do PIB dos dois países<sup>43</sup>, mas o faturamento do setor de *franchising* na Nova Zelândia era apenas 2,09 vezes menor do que no Brasil<sup>44</sup>. No segmento de *fast-food* podemos ver uma maior saturação do mercado neozelandês em relação ao brasileiro, onde McDonald's só abre restaurantes em cidades com mais de 150 mil habitantes<sup>45</sup>. Na Nova Zelândia, com uma população de 4,3 milhões, há uma loja de McDonald's para cada 30.070 pessoas. A maior cidade

---

<sup>40</sup> [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)

<sup>41</sup>Tratá-se de um comitê de deputados do parlamento, que examinam leis e assuntos associados ao orçamento do Estado e comércio.

<sup>42</sup>Ministry of Economic Development, *Review of Franchising Regulation in New Zealand: Discussion Document*, agosto de 2008, p.11

<sup>43</sup> Segundo o Banco Mundial, o valor do PIB neozelandês em 2007 era US\$129,37 bilhões, contra US\$1,314 trilhões no Brasil. Os dados são acessíveis no [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org).

<sup>44</sup> O tamanho do setor de *franchising* no Brasil em 2007 era R\$46,039 bilhões contra NZ\$16 bilhões. A taxa de câmbio entre as duas moedas em 31 de dezembro 2007 era NZ\$1 = R\$1,38, o que fez o faturamento do setor neozelandês ser de R\$22 bilhões.

<sup>45</sup> Ou que atendem um público sazonal como cidades turísticas, ou localidades situadas ao lado de rodovias importantes. *McOnomics: uma incrível viagem pela cadeia produtiva do Big Mac*, 2005, p.13

e o centro de capitalismo neozelandês, Auckland, tem uma população de 1,3 milhões<sup>46</sup> e possui 51 lojas da cadeia. A cidade brasileira de Campinas tem uma população similar e conta com apenas 10 lojas<sup>47</sup>. São Paulo, capital, tem a maior concentração de pontos de venda no Brasil e possui 138 unidades para uma população de 10,990 milhões ou uma loja a cada 79.639 pessoas. Mas São Paulo e Nova Zelândia possuem menos lojas do que os EUA, que têm uma unidade a cada 22.000 pessoas<sup>48</sup>. O que se destaca no cenário neozelandês é o crescimento de Subway, que ultra-passou o McDonald's na quantidade de unidades espalhadas pelo país. A rede norte-americana de sanduíches abriu sua primeira loja na Nova Zelândia em 1995 e se diferencia do modelo tradicional de *fast-food* não apenas no *marketing*, que enfatiza o lado saudável do seu produto, mas pelo tamanho menor das lojas e pela comida mais simples, que necessita menos máquinas e trabalhadores. Os custos baixos do modelo Subway viabilizam a rápida expansão da sua rede. Na sua tentativa de sindicalizar o setor de *fast-food* na Nova Zelândia, o Unite Union não incluiu Subway na campanha, apesar da sua grande presença no país. Segundo Treen, o fato de que cada loja possui um quadro de funcionários pequeno, que trabalham diretamente ao lado do franqueador, fez com que o sindicato avaliasse que seria “difícil de mais” organizar os empregados da cadeia<sup>49</sup>. Diferentemente do McDonald's, que é o dono de 20% das suas lojas na Nova Zelândia, 100% das unidades do Subway são franqueadas.

O sucesso de Subway na Nova Zelândia contrasta com o Brasil, onde a cadeia estrangeira se inseriu em 1994, logo depois da aprovação de Resolução 115 do INPI em 1993 que disponibilizou o pagamento de *royalties* à matriz sem a necessidade de estabelecer uma subsidiária no país. O sub-franqueador de Subway no Brasil não seguiu o padrão de lojas pequenas, criando unidades maiores, o que elevou os custos. Depois do que a revista *Exame* descreve como “uma série de problemas”, o sub-franqueador deixou o negócio e uma rede de 51 unidades em 2001, das quais apenas três não fecharam<sup>50</sup>. Quando Subway reingressou no mercado brasileiro em 2003, a empresa estabeleceu uma subsidiária no Brasil e usou o modelo de

---

<sup>46</sup> Disponível no [www.stats.govt.nz](http://www.stats.govt.nz)

<sup>47</sup> Campinas tem 1,0 milhões de habitantes. Os dados brasileiros são disponíveis no site [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)

<sup>48</sup> “McDonald's in \$100m expansion drive”, *New Zealand Herald*, 5 de maio de 2009.

<sup>49</sup> Email de Mike Treen ao autor, em 6 de maio de 2009.

<sup>50</sup> “Subway muda modelo de franquia e vai abrir 30 lojas no Brasil”, *Portal Exame*, 31 de agosto de 2007, <http://portalexame.abril.com.br/gestaoepessoas/m0137308.html>, acesso em 18 de outubro de 2008.

expansão utilizado em outros lugares, como a Nova Zelândia, de dividir o país em áreas de desenvolvimento com franqueados responsáveis pela expansão da rede na sua própria área. Em agosto de 2008, a rede contava com 163 lojas no país<sup>51</sup> com planos para ter 225 lojas até o fim do ano<sup>52</sup>.

Subway não é a única cadeia estrangeira a encontrar problemas ao expandir-se através de franquias no Brasil. O McDonald's estabeleceu sua primeira loja no país em 1979 e tinha apenas 63 restaurantes em 1990 ano que marcou o começo do governo Collor e a abertura econômica. Nos cinco anos seguintes, a cadeia aumentou sua presença no Brasil para 243 unidades<sup>53</sup> e acelerou esse crescimento contando com 921 pontos de venda no fim de 1999<sup>54</sup>, o que representa uma expansão de 1.362% durante os anos 1990. O crescimento do McDonald's se deu através de investimentos diretos da empresa na ampliação da cadeia no Brasil, numa época na qual investidores estrangeiros estavam fortemente investindo na periferia, o que ajudou a sustentar o alto valor do real depois da sua introdução em 1994, e através de franquias que foram viabilizadas com as mudanças legislativas durante o governo Itamar Franco. Em 1999, as unidades na rede de McDonald's eram 60% franqueadas e 40% da própria empresa<sup>55</sup>. Com a queda do real no começo do mesmo ano e a subsequente crise econômica, vários franqueados começaram a ter dificuldades financeiras. O contrato padrão do McDonald's, usado no Brasil e em outros países obriga o franqueado a pagar 5% do seu faturamento bruto para a empresa em *royalties*, e mais 5% num fundo coletivo de propaganda. Além disso, McDonald's subloca os locais dos restaurantes para os franqueados, cobrando aluguel como uma porcentagem do faturamento bruto (ou seja, McDonald's cobra aluguel como uma porcentagem das vendas).

Segundo McDonald's, até um terço de todos os franqueados no Brasil estavam processando a empresa<sup>56</sup> baseados na Lei de Inquilinato (Lei n.º 8.245/1991), para quem é ilegal

---

<sup>51</sup>“Subway homogenia franqueados brasileiros”, *Gazeta Mercantil*, 15 de agosto de 2008.

<sup>52</sup>“Franquias na área de alimentação crescem no segundo trimestre”, *Gazeta Mercantil*, 12 de setembro 2008.

<sup>53</sup>Citado em James L. Watson, *Golden Arches East: McDonald's in East Asia*, Stanford University Press, Stanford, California, 1997, p.3.

<sup>54</sup> *McDonald's Corporation 1999 Annual Report*, p.13

<sup>55</sup>“McDonald's condenado a pagar R\$7 milhões a franqueado”, *O Estado de São Paulo*, 12 de setembro de 2003.

<sup>56</sup> *McDonald's Corporation 2003 Financial Report*, p.9.

de sublocar um local por lucro. Num caso que foi até o Superior Tribunal de Justiça (STJ) em 2003, um franqueado de Aracaju teve seu aluguel reduzido de 14,5% do seu faturamento, para apenas 4%<sup>57</sup>. No mesmo ano, um ex-franqueado de Campo Grande ganhou R\$7 milhões depois que a sua franquia faliu. Segundo o franqueado, o McDonald's cobrava 10% do seu faturamento em *royalties* e *marketing*, e mais 21,5% em aluguel, enquanto pagaria apenas 1,5% se alugasse a loja direito do *shopping*<sup>58</sup>. Como um provável resultado desses processos, McDonald's avisou seus acionistas em 2004 e 2005 dos “riscos operacionais em mercados, como o Brasil e a China, onde há incertezas significativas sobre a aplicação de requerimentos legais e a observação de leis e obrigações contratuais”<sup>59</sup>.

Como uma conseqüência da rápida expansão da rede nos anos 1990, a posição financeira de alguns franqueados ficou dificultada ainda mais pela prática de “canibalização”. Tal estratégia é comum em empresas com cadeias e se caracteriza pela saturação de uma área com muitas unidades da rede. Ao abrir cada vez mais lojas, a cadeia reduz as vendas dos restaurantes vizinhos, incluindo os da franquia e os da concorrência. Diminuindo as vendas dos rivais, a empresa aumenta sua participação no mercado mesmo que suas outras unidades vendam menos. O problema para os franqueados do McDonald's que possuem apenas um ou dois restaurantes é que se a cadeia abre mais restaurantes, suas vendas, e portanto seu faturamento, caem. Franqueado de dois restaurantes em São Paulo em 2001, John Rowell conta que quando construiu sua primeira loja em 1994, um ano depois da mudança do INPI, tinha apenas uma outra unidade no raio de uma milha da sua. Em 2001, tinha 18 lojas num raio de duas milhas e 16 eram do McDonald's, o próprio franqueador. Segundo Rowell seu faturamento mensal caiu de R\$550.000 para R\$180.000, o que apertou sua lucratividade pois estava pagando 31% do faturamento em taxas ao McDonald's<sup>60</sup>. Franqueada da Subway na Nova Zelândia, Keely Clements acusou a

---

<sup>57</sup>“Franqueado do McDonald's terá aluguel abaixo da tabela”, *Folha Online*, 22 de outubro de 2003, <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u75516.shtml>, acesso em 2 de outubro de 2008

<sup>58</sup>“McDonald's condenado a pagar R\$ 7 milhões a franqueado”, *O Estado de São Paulo*, 12 de setembro de 2003, <http://www.estadao.com.br/arquivo/economia/2003/not20030912p21552.htm>, acesso em 2 de outubro de 2008.

<sup>59</sup>*McDonald's Corporation 2004 Financial Report*, p.18 e *McDonald's Corporation 2005 Financial Report*, p.23.

<sup>60</sup>“Brazil's Golden Arches Tarnished As Franchisees Sue McDonald's on Rent Manipulation Charge”, *Associated Press*, 12 de julho de 2001.

cadeia de causar a falência da sua franquia em 2008 devido ao excesso de lojas na sua cidade. Christchurch tem uma unidade de Subway para cada 16.000 pessoas<sup>61</sup>.

O resultado dos processos contra McDonald's no Brasil é que a empresa comprou as lojas dos franqueados em litígio entre 2003 e 2006. No fim do processo McDonald's era o dono de 77,3% dos 1.161 restaurantes, quiosques, e McCafes da cadeia no Brasil, com os outros 22,7% sendo dos franqueados que ainda permaneceram<sup>62</sup>. Em 2007, McDonald's vendeu seus 1.562 restaurantes na América Latina, incluindo suas unidades brasileiras, por US\$700 milhões para uma empresa chamada Arcos Dourados, liderada pelo empresário argentino Woods Staton e que tem como sócia a Gávea Investimentos do ex-presidente do Banco Central, Armínio Fraga. McDonald's concedeu uma franquia por 20 anos ao Arcos Dourados e exige que o franqueado abra 150 novos restaurantes na região até 2010 e reforme os restaurantes existentes o que, segundo o grupo, custará cerca de US\$300 milhões. De acordo com Staton, o Brasil será um dos focos desses investimentos de Arcos Dourados, porque a cadeia não tem crescido ultimamente no país<sup>63</sup>. O Brasil era considerado um dos nove “maiores mercados” do McDonald's, mercados esses que são responsáveis por 70% do faturamento da empresa. Desde 2006, McDonald's indica os oito “maiores mercados” que são responsáveis pelo mesmo faturamento, com a omissão do Brasil<sup>64</sup>. A nova abordagem do McDonald's na América Latina representa uma grande mudança na sua estratégia de crescimento, pois responsabiliza uma grande empresa pela maioria dos seus restaurantes e futuro crescimento, ao invés de empresários locais. Depois dos problemas com as franquias pequenas, a empresa não está mais admitindo novos franqueados no Brasil<sup>65</sup>.

Apesar dos seus problemas, McDonald's é ainda a maior rede de *fast-food* no Brasil. Mesmo com a forte entrada de capital estrangeiro no país nos anos 1990, as outras três grandes cadeias são brasileiras: Bob's (631 unidades), Habib's (305), e Giraffas (271). Essas três

---

<sup>61</sup>“Subway franchisee faces bankruptcy”, *The Press*, 28 de junho de 2008.

<sup>62</sup>“Franquia”, <http://www.mcdonalds.com.br/institucional/franquia.asp>, acesso em 20 de outubro de 2008.

<sup>63</sup>“Arcos Dorados invertirá en McDonald s US\$ 300 millones”, *La Nacion*, 11 de maio de 2007, [http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota\\_id=907570](http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=907570), acesso em 13 de outubro de 2008.

<sup>64</sup>Veja, *McDonald's Corporation 2006 Annual Report*, p.22, e *McDonald's Corporation 2005 Financial Report*, p.2

<sup>65</sup>“Perguntas freqüentes sobre McDonald's”, [http://www.mcdonalds.com.br/institucional/perguntas\\_frequentes\\_resultado.asp?cmbCategoria=84&x=33&y=14](http://www.mcdonalds.com.br/institucional/perguntas_frequentes_resultado.asp?cmbCategoria=84&x=33&y=14), acesso em 11 de outubro de 2008.

conseguiram se estabelecer no Brasil, apesar de concorrentes estrangeiros como KFC e Subway, por causa dos seguintes fatores:

1.) Sistema de franquias. Ironicamente, as cadeias brasileiras implementaram o sistema de franquias melhor que McDonald's e as outras cadeias estrangeiras. Giraffas e Bob's especialmente dependem de muitos franqueados pequenos para sua expansão. Habib's cresceu através de franquias e do capital do seu dono, Alberto Saraiva, que tinha 45% dos restaurantes da rede em 2005<sup>66</sup>. Todas as cadeias brasileiras têm um modelo de loja que necessita de pouco capital inicial. O investimento mínimo para abrir uma franquia de Giraffas é R\$373 mil, enquanto o Bob's requer pelo menos R\$540 mil<sup>67</sup>. Em 2008 Habib's desenvolveu uma loja menor, que inicialmente precisará entre R\$500 mil e R\$600 mil de capital, para viabilizar sua expansão em mercados menores no Centro-Oeste e Nordeste<sup>68</sup>. McDonald's tem unidades pequenas na forma de quiosques, mas o custo mínimo para abrir uma franquia é R\$1,09 milhões.

2.) Gostos locais. A não-adaptação de KFC aos gostos dos brasileiros é frequentemente citada para explicar sua dificuldade para se estabelecer no Brasil<sup>69</sup>. Depois da sua chegada no país em 1992, o KFC servia frango frito sem talheres em caixas de papelão, o que se não conformou bem ao gosto dos brasileiros. Diferentemente desse padrão, Giraffas vende arroz, feijão e carne grelhada e, como Habib's, tem talheres e pratos. Habib's divergiu do modelo de *fast-food* contratando garçons. A cadeia serve comida popular de lanchonetes brasileiras como pastel, quibe, esfirra e suco.

---

<sup>66</sup> "Giving Brazil a taste of Arábia", *BBC News*, 11 de dezembro de 2005, <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/4468070.stm>, acesso em 12 de outubro de 2008.

<sup>67</sup> Para uma comparação dos custos iniciais, veja "Alimentação", [http://www.portaldofranchising.com.br/area.asp?A015\\_cod\\_segmento=2](http://www.portaldofranchising.com.br/area.asp?A015_cod_segmento=2).

<sup>68</sup> "Habib's quer iniciar produção no Nordeste e Centro-Oeste", *Gazeta Mercantil*, 19 de agosto de 2008.

<sup>69</sup> Por exemplo, veja "KFC se adapta ao gosto brasileiro e volta ao País", *O Estado de São Paulo*, 21 de março de 2002 e "Giving Brazil a taste of Arabia", *BBC News*, <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/4468070.stm>, acesso em 12 de outubro de 2008.

As maiores cadeias estrangeiras no Brasil, além de McDonald's, são Subway (163 unidades) e Burger King (56). O Burger King pretende ter 100 lojas no Brasil nos próximos dois anos<sup>70</sup>, e no seu relatório aos investidores acredita que o país oferece “oportunidades significativas para o desenvolvimento” do negócio<sup>71</sup>.

### Um capitalismo de imagens

Nos anos 1980, escreve Naomi Klein em *Sem Logo*, houve uma mudança no capitalismo em que as empresas começaram a produzir principalmente marcas, ao invés de bens e serviços<sup>72</sup>. Klein argumenta que as empresas começaram a comprar produtos para impor significados e sentimentos através de marcas, ao invés de dar ênfase à fabricação e depois à promoção dos bens produzidos<sup>73</sup>. A marca assume um estilo de vida, valores, e idéias que transcendem o produto bruto. Segundo Fontenelle, o objetivo final é de entender que a marca representa um capitalismo de imagens e o desafio para os marqueteiros é de construir uma imagem que gera a percepção de valor para os consumidores<sup>74</sup>. Portanto, quanto mais uma empresa gasta em propaganda, mais a empresa vale.

Burger King avalia que sua marca representa 35% do valor de todos os ativos da sua empresa<sup>75</sup>. No setor de *fast-food*, as marcas promovem uma “experiência” subjetiva num segmento onde há poucas diferenças em um lanche com batata frita e refrigerante. McDonald's descreve sua marca da seguinte forma: “nossa marca é mais que uma placa de trânsito, é mais que nosso logo dos arcos dourados, é mais que um Big Mac ou o serviço rápido – é a soma da experiência inteira do McDonald's”<sup>76</sup>. Portanto, é por isso que Fontenelle conclui que o sucesso da marca é baseado numa ilusão.

---

<sup>70</sup>“Burger King irá dobrar de tamanho no país”, *O Estado de São Paulo*, 13 de agosto de 2008.

<sup>71</sup>*Form 10K, Burger King Holdings Inc. 2008*, p.5.

<sup>72</sup>Naomi Klein, *No Logo*, Picador USA, New York, 1999, p.3.

<sup>73</sup>Klein, p.5.

<sup>74</sup>Isleide Arruda Fontenelle, *O nome da marca: McDonald's, fetichismo e cultura descartável*, Boitempo Editorial, São Paulo, 2002, p.145 e 162.

<sup>75</sup>*Form 10K, Burger King Holdings Inc. 2008*, p.27.

<sup>76</sup>*McDonald's Corporation 1996 Annual Report*, p.27.

“A marca cria uma totalidade ilusória que é um refúgio numa cultura que se tornou descartável. Ela dá significado ao que se vive. É um guia para a *performance* porque é legitimada socialmente, ou seja, nas condições sociais contemporâneas, ela é um padrão de sucesso”<sup>77</sup>.

Nesse contexto, podemos entender como a chegada das cadeias de *fast-food* num novo local é celebrada como se fosse um avanço no nível de sofisticação dos moradores. Quando a cadeia Subway abriu uma loja na cidade neozelandesa de Kaikoura, que tem apenas 3.760 habitantes, o jornal regional colocou a manchete, “Kaikoura tem sua primeira franquia de *fast-food*” e comentou como o prefeito foi um dos primeiros clientes<sup>78</sup>.

Segundo Fontenelle, o desenvolvimento da marca nem sempre foi a preocupação principal do McDonald’s, mas ficou evidente sua crescente importância durante a globalização da empresa nos anos 1970 e 1980, quando tornou-se a principal atividade da corporação<sup>79</sup>. A estrutura empresarial de *fast-food* se provou adaptada a um capitalismo moderno de imagens e companhias fora do setor assumiram estruturas empresariais semelhantes. Como a função principal da empresa tornou-se cultivar a marca, as funções menos importantes, como a produção, são terceirizadas para os fornecedores que fabricam o produto pelo preço mais baixo. No caso da indústria, isso envolve a deslocalização de fábricas a países pobres e periféricos, cujas condições trabalhistas são precárias e a mão de obra é barata. Esta estratégia é complementada nos países consumidores, onde bens como tênis, calças, e produtos eletrônicos são vendidos em lojas que pagam seus empregados um valor próximo ao salário mínimo. Deste modo, mais recursos são liberados para o papel principal da empresa que é cultivar e valorizar a marca. No *fast-food*, o franqueador divulga o processo de produção para o fornecedor e o franqueado. O franqueado, que investe seu capital na franquia, possui o incentivo de disciplinar o trabalho e assegurar maior produtividade. A marca, e portanto o capital do franqueador, é valorizada através dos fundos de propaganda. Dos R\$12,75 que entram no caixa por um Big Mac com batata frita e refrigerante,

---

<sup>77</sup> Fontenelle, p.302

<sup>78</sup> “Kaikoura gets its first fast food franchise”, *The Marlborough Express*, 14 de maio de 2003.

<sup>79</sup> Fontenelle, p.151-152.

literalmente 64 centavos são colocados no fundo de propaganda para valorizar a marca do McDonald's.

Nesse contexto, podemos entender a decisão do McDonald's de vender seus restaurantes na América Latina para Arcos Dourados. Desta forma McDonald's se alivia da produção e do trabalho, e disponibiliza capital e recursos para a valorização da sua marca. A mudança ocorre ao mesmo tempo em que o domínio do McDonald's no mercado brasileiro está ameaçado por cadeias nacionais e internacionais, todas com planos agressivos de expansão. Um fator que promove o investimento nesse setor é a quantidade de restaurantes independentes no Brasil. Segundo McDonald's em 2002, 60% do segmento de alimentação “informal” é composto por operadores independentes como *vans* de cachorro quente, cafeterias, padarias, lanchonetes etc<sup>80</sup>. Em 2003, Colliers Research concluiu no seu *Foodservice Report* que o mercado de *fast-food* na Nova Zelândia estava próximo ao ponto de saturação e que a expansão das cadeias promoveu um forte declínio de lojas independentes<sup>81</sup>. Com a queda em lojas independentes no segmento do *fast-food*, e o aumento em restaurantes de marca que muitas vezes se expandem através do investimento de empresários menores, o pequeno burguês torna-se mais dependente do capital maior (os franqueadores e suas marcas).

Naomi Klein argumenta que a mudança rumo a um capitalismo de imagens e marcas não teria sido possível se não fosse o processo de reforma econômica neoliberal dos anos 1980 e 1990, que cortou drasticamente os impostos deixando o setor público à míngua<sup>82</sup>. Em 1986, a Nova Zelândia diminuiu o nível de impostos corporativos de 48% para 33%, o que representou uma redução de 45%. Agências, ministérios e departamentos do governo começaram a buscar parcerias com o setor privado para compensar a queda na arrecadação. No mesmo ano em que o governo cortou impostos, McDonald's fechou um acordo com a polícia no qual o palhaço da empresa, Ronald McDonald, entraria na maioria das escolas de ensino fundamental no país junto com um policial, uma pessoa de autoridade, para falar com os alunos sobre segurança no

---

<sup>80</sup>“Golden Arches over Brazil”, *Latin CEO: Executive Strategies for the Americas*, março-abril de 2002.

<sup>81</sup>“We're all loving it”, *New Zealand Retail*, abril de 2004, p.15.

<sup>82</sup>Klein, p.30.

trânsito<sup>83</sup>. Os estudantes mais velhos, que participavam como monitores de um programa para ajudar alunos mais novos a atravessar a rua, foram premiados com refeições no restaurante. Em 2006, o governo encerrou o patrocínio, de apenas NZ\$40 mil (R\$50 mil) por ano, porque ele não era coerente com a campanha de NZ\$67 milhões (R\$83 milhões) contra obesidade nas crianças<sup>84</sup>.

### **Barreiras contra a organização sindical no setor de *fast-food***

O modelo empresarial do *fast-food* concentra recursos na valorização da marca, e ao fazer isso aumenta o valor dos ativos da empresa. A mercadoria, a forma através da qual o público consome a marca, é um aspecto secundário, que é produzido por outras partes a um custo barato. O modelo de *fast-food*, junto com a atuação das empresas, dificulta a organização sindical por causa dos seguintes fatores:

*A natureza de franchising.* Grande parte do setor de *fast-food* é administrada através de franquias pequenas. No sistema de *franchising*, o franqueado investe seu próprio capital na franquia e possui interesse em maximizar o lucro do seu próprio investimento. Os *royalties* e outras taxas sobre seu faturamento significam que o franqueado, ao invés do franqueador, sofre uma queda de lucratividade quando os custos sobem. Deste modo, o sindicato representa uma ameaça ao franqueado no sentido de que pode aumentar suas despesas (salários e condições de trabalho) e dificultar a maximização da produtividade através da intensificação do processo de trabalho.

Uma campanha de sindicalização também seria dificultada pelo fato de que os trabalhadores de uma dada marca são contratados por pessoas jurídicas (franqueados) diferentes. Apesar de fazer parte de uma cadeia, os franqueados administram seus próprios funcionários. Campanhas de sindicalização são facilitadas quando existe uma empresa só, pois negociar com muitos patrões diferentes é mais complicado. Desta forma, empresas como Arcos Dourados e Restaurant Brands facilitam a sindicalização um pouco mais, pois contratam milhares de trabalhadores. Além disso, seus restaurantes são administrados por gerentes assalariados que não

---

<sup>83</sup>O ensino Fundamental na Nova Zelândia é para crianças entre as idades de 5 e 13 anos.

<sup>84</sup>“Police axe McDonald's as sponsor”, *The Press*, 19 de outubro de 2006, 2º edição, p.1.

investiram seu próprio capital na loja e, portanto, não possuem o mesmo incentivo direto do franqueado de impedir a sindicalização dos empregados.

*A alta intensidade de trabalho e a jornada irregular que fragmentam a solidariedade.* Os trabalhadores, na linha de montagem de *fast-food*, produzem uma comida padrão com velocidade, de acordo com a demanda do público. Para minimizar os custos, o quadro de funcionários varia conforme a demanda prevista por fatores como o dia da semana, a hora, o período de férias escolares, e em alguns casos, o clima. Com a demanda oscilando, a jornada, e portanto o salário, variam com o empregado só recebendo por horas trabalhadas. Se o restaurante estiver quieto, o trabalhador pode ser dispensado. No modelo de restaurante *fast-food*, o público à espera por sua comida consegue ver os trabalhadores produzindo sua refeição. Quando as filas crescem, a pressão sofrida pelo funcionário para trabalhar mais rápido e aumentar a produtividade cresce. A solidariedade fica fragmentada por causa de mudanças constante na composição do quadro de funcionários e da alta intensidade do serviço, que abre pouco tempo para a organização dos empregados no local de trabalho.

*A rotatividade de trabalhadores.* A rotatividade dificulta qualquer mobilização sindical porque trabalhadores organizados sempre estão saindo da empresa. A luta sindical dentro da companhia é freqüentemente de longo prazo, mais adaptada a um modelo de capitalismo no qual o trabalhador possui uma certa estabilidade de emprego. No *fast-food*, além do trabalho ser intenso com jornada irregular, os salários variam e são tão baixos que os trabalhadores não conseguem se sustentar nos cargos. Segundo Royle, a rotatividade global nesse setor fica entre 100% e 300% dependendo do país<sup>85</sup>, com McDonald's no Reino Unido sendo mais próximo a 300%. O McDonald's contesta esse dado de Royle dizendo que a sua rotatividade é de 65%<sup>86</sup>. O Brasil

---

<sup>85</sup>Tony Royle, "Realism or Idealism? Corporate social responsibility and the employee stakeholder in the global fast-food industry", *Business Ethics: A European Review*, Vol.14, n.º1, janeiro de 2005, p.45.

<sup>86</sup>"McJobs' dictionary appeal", *BBC Newsnight*, 23 de maio de 2007, [http://news.bbc.co.uk/player/nol/newsid\\_6680000/newsid\\_6684200/6684267.stm?bw=nb&mp=rm&news=1&bbcws=1](http://news.bbc.co.uk/player/nol/newsid_6680000/newsid_6684200/6684267.stm?bw=nb&mp=rm&news=1&bbcws=1), acesso em 1 de dezembro de 2008.

normalmente se destaca por sua alta rotatividade de mão-de-obra relativamente a outros países, mas a taxa citada pelo McDonald's é de 78%<sup>87</sup>.

*A fragmentação geográfica da força de trabalho.* A concentração de trabalhadores num local sempre facilita sua organização e o desenvolvimento de uma consciência de classe. Trabalhadores em cadeias diferentes de *fast-food*, com milhares de unidades espalhadas pelo país e pelo mundo ficam isolados dos seus colegas, o que dificulta a solidariedade e a sua mobilização.

*Contratação de trabalhadores jovens.* As cadeias de *fast-food* contratam trabalhadores jovens porque esses se adaptam com mais facilidade ao modelo de trabalho intenso e conseguem sustentar melhor as mudanças na jornada e salário, que dificultam a vida fora do serviço. Sam van der Kolk, estudante de 15 anos de Auckland, reclamou que ele regularmente trabalha depois das 10 horas da noite e até as 4 horas da manhã, mesmo tendo escola no dia seguinte<sup>88</sup>. Geralmente, trabalhadores jovens possuem altas taxas de desemprego e menos opções de emprego. Uma força de trabalho jovem é frequentemente considerada como uma barreira contra sindicalização. O presidente do Unite, Matt McCarten, discorda do pressuposto de que trabalhadores jovens não se filiam aos sindicatos: “O mito tem sido que os jovens não se filiam aos sindicatos. Isso não é a verdade. A razão pela qual eles não se filiam é que eles não são convidados”. Peter Haynes, da Universidade de Auckland que pesquisa filiação sindical entre trabalhadores jovens, concorda com McCarten. De acordo com Haynes, as pesquisas mostram que: “os jovens na Nova Zelândia são mais positivos com relação aos sindicatos e mais propensos a dizerem que eles se filiarão a um do que os trabalhadores mais velhos”. Haynes acredita que a mais baixa taxa de filiação sindical entre trabalhadores jovens, comparado com as pessoas mais velhas, é mais por causa de falta de acesso aos sindicatos ao invés de falta de interesse<sup>89</sup>.

---

<sup>87</sup> “Peça pelo número”, *Revista Melhor Gestão de Pessoas*,

<http://revistamelhor.uol.com.br/textos.asp?codigo=11812>, acesso em 8 de outubro de 2008.

<sup>88</sup> Na Nova Zelândia aulas de ensino médio começam um pouco antes das 9 horas da manhã. “KFC Workers Strike Against Youth Rates”, Nota à Imprensa: Unite Union, 5 de dezembro de 2005.

<sup>89</sup> “It pays to join a union, say teens: low-wage jobs fuel unions’ youth membership” *Sunday Star-Times*, 11 de dezembro de 2005, p.A12.

*O medo dos funcionários.* O medo, frequentemente cultivado pelo patrão, inibe a militância, o ativismo, e a filiação sindical. Num caso no Tribunal de Emprego na Nova Zelândia<sup>90</sup>, uma trabalhadora de 17 anos do McDonald's ganhou NZ\$15.000 (R\$18.654) depois que ela foi intimidada pelos franqueados e gerentes do restaurante para renunciar a sua filiação sindical. Além de outras coisas, a empresa cortou sua jornada, e portanto seu salário, e ameaçou a funcionária dizendo que não ia ganhar um aumento salarial ou ser elegível para uma promoção se permanecesse no sindicato. O Tribunal decidiu que as ações da empresa, que levaram a adolescente a entrar em depressão, constituíram uma demissão sem justa causa. O McDonald's apelou na Corte de Emprego<sup>91</sup>. NZ\$15.000 na Nova Zelândia é considerado um valor alto para um dissídio trabalhista. Geralmente o mercado de trabalho neozelandês é caracterizado por sua “flexibilidade”. Em um relatório do Banco Mundial, usando um índice de zero a 100, com valores mais altos indicando regulamentação mais rígida, a Nova Zelândia obteve 10 na categoria de “dificuldade de demissão” de trabalhadores. O Brasil, na mesma pesquisa, teve nota zero<sup>92</sup>, ou seja a lei brasileira não cria obstáculos para a demissão de empregados.

A legislação brasileira sempre deu amplo poder aos patrões para demitir sem justa causa, o que torna possível a criação de um clima de medo associado à atividade sindical. A falta de proteção trabalhista reforça um sindicalismo dependente do Estado, que só existe fora dos locais de trabalho. Se um funcionário de uma cadeia de *fast-food* em São Paulo trabalhasse 44 horas por semana por um ano no piso nominal, e depois fosse demitido sem justa causa, a multa de 40% sobre o FGTS seria de apenas R\$206,93. Em maio de 2003, quando o desemprego em São Paulo alcançou 14,6%, 10.200 pessoas compareceram ao processo seletivo por 100 vagas numa nova unidade do Habib's em Guarulhos<sup>93</sup>. A facilidade com que os empregadores no Brasil podem

---

<sup>90</sup>Employment Relations Authority

<sup>91</sup>“Dismissed teen awarded payout”, *The Press*, 9 de setembro de 2008, 2ª edição, p.1.

<sup>92</sup>The World Bank, *Doing Business 2009*, The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, Washington D.C., 2008, p.93 e p.124.

<sup>93</sup>“Habib's faz treinamento de funcionários na Força Sindical Regional Guarulhos”, *Informequim: jornal dos químicos de Guarulhos e região*, vol. 17, n.º78, maio de 2003, <http://www.sindiquimicos.org.br/informe/2003/05/03.htm>, acesso em 5 de maio de 2008.

demitir, junto ao desemprego persistente que dificulta a procura de novo emprego, representa um dos maiores obstáculos para organizar trabalho nesse país.

*O próprio movimento sindical.* De acordo com Unite, o sindicato decidiu organizar o setor de *fast-food* porque não tinha outra entidade representando esses trabalhadores<sup>94</sup>. Segundo McCarten, “Eles [os outros sindicatos] estão preocupados com segurança. Eles estão preocupados com ativos que colocam em fundações onde guardam - não nos importa. Nossa segurança é crescimento”<sup>95</sup>. Mas o problema para o movimento sindical na Nova Zelândia é maior porque possui dificuldades de se adaptar a um modelo de capitalismo moderno, que o *fast-food* representa, onde o grande capital se livra da produção para se concentrar nos processos centrais como *marketing* e o desenvolvimento da marca. Os trabalhadores de *fast-food* e terceirizados compõem a parte da classe operária mais precarizada e mal-remunerada que o movimento sindical, de fato, pouco representa. Desde 1991, houveram poucas tentativas, considerando o tamanho da força-de-trabalho, para organizar estes grupos de trabalhadores que são difíceis a mobilizar devido a sua alta-rotatividade, dispersão geográfica, e patrões com pequenas margens de lucro focados nos custos, entre os quais o trabalho constitui normalmente a maior parte. As campanhas para sindicalizar os não sindicalizados são caras e frequentemente dão pouco retorno financeiro. No Brasil, a situação é diferente no sentido de que os sindicatos que representam os trabalhadores mais precarizados recebem sua segurança do Estado, que garante a cobrança das contribuições sindicais. A existência dessas entidades não mostra que há organização ou representação desses operários.

O movimento sindical, no momento da expansão internacional de *fast-food*, diferentemente dos anos 1960 e 1970, se encontrava em recuo. Na Nova Zelândia, a falta de uma pauta e de uma organização para mudança social, de um lado, e a ênfase em locais de trabalho frequentemente já sindicalizados, de outro, contribuiu para a ausência de uma presença sindical no setor de serviços, e especificamente *fast-food*, pós-reforma da ECA em 1991.

---

<sup>94</sup>“NZ mega-union plan scrapped”, *New Zealand Herald*, 17 de outubro de 2008.

<sup>95</sup>*Ibid.*

## O *fast-food* diante da crise econômica

Apesar da recessão econômica mundial prevista para 2009, as marcas de *fast-food* ainda estão em expansão. As vendas do McDonald's cresceram globalmente por 4,3% no primeiro trimestre de 2009<sup>96</sup>. Todos os “mercados principais”<sup>97</sup> da cadeia aumentaram as vendas, menos a China e a Alemanha, e na Nova Zelândia essas cresceram por 7% nos primeiros três meses do ano<sup>98</sup>. Não saíram dados específicos sobre o mercado brasileiro no começo de 2009, mas segundo McDonald's, suas vendas no Brasil em 2008 foram 22% maiores que no ano anterior, somando R\$3,3 bilhões<sup>99</sup>. O KFC, na Nova Zelândia, cresceu suas vendas em 4,1% no ano até o fim de fevereiro 2009<sup>100</sup>, apesar da economia neozelandesa estar em recessão por este período todo. No Brasil, o Brazil Fast-Food Corporation, dono da marca Bob's, disse que o freio na economia brasileira no fim de 2008 não impactou suas vendas no último trimestre, que aumentaram 19% se comparado com o mesmo período de 2007<sup>101</sup>. O Burger King foi contra esta tendência em março de 2009 quando sua rede mundial sofreu uma “queda significativa” do movimento em suas lojas<sup>102</sup>.

O sucesso do McDonald's foi impactado pelo lançamento do “*Dollar Menu*” nos EUA, com o qual o público pode comprar comidas individuais por apenas US\$1. A tática foi utilizada pelos competidores americanos do McDonald's com preços na faixa desse valor. As crescentes vendas do McDonald's na Nova Zelândia foram influenciadas pela decisão de abrir a metade dos

<sup>96</sup> “Global Comparable Sales Drive McDonald's First Quarter 2009 Results”, <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=97876&p=irol-newsArticle&ID=1279197&highlight=>, 22 de abril de 2009, acesso em 7 de maio de 2009.

<sup>97</sup> Alemanha, Austrália, Canadá, China, os EUA, França, Japão, e o Reino Unido. Em 2008, estes oito mercados eram responsáveis por 70% da renda total do McDonald's. Veja, *McDonald's Corporation Annual Report 2008*, p.21.

<sup>98</sup> “Golden Arches glow in the gloom”, *The Dominion Post*, 24 de abril de 2009.

<sup>99</sup> “McDonald's Brasil cresce 22% em 2008”, Nota à Imprensa do McDonald's, [http://www.mcdonalds.com.br/institucional/imprensa\\_releases\\_interna.asp?id=1328](http://www.mcdonalds.com.br/institucional/imprensa_releases_interna.asp?id=1328), 26 de março de 2009, acesso em 7 de maio de 2009.

<sup>100</sup> “Golden Arches glow in the gloom”, *The Dominion Post*, 24 de abril de 2009.

<sup>101</sup> “Brazil Fast Food Announces Fourth Quarter and Fiscal Year 2008 Results”, *Restaurant News Resource*, <http://www.restaurantnewsresource.com/article38097.html>, 13 de abril de 2009, acesso em 9 de maio de 2009.

<sup>102</sup> *Burger King Holdings Inc. Q3 FY2009 Earnings Call Presentation April 29, 2009*, p.6, <http://phx.corporateir.net/External.File?item=UGFyZW50SUQ9MzM0NzU5fENoaWxkSUQ9MzE3OTI4fFR5cGU9MQ==&t=1>, acesso em 9 de maio de 2009.

seus 143 restaurantes 24 horas<sup>103</sup> e pela mesma tática que a cadeia nos EUA com o lançamento de um cardápio de comidas individuais com preços entre NZ\$1 (R\$1,24) e NZ\$2,90 (R\$3,60). Os itens do novo cardápio no Brasil são mais caros do que nos EUA ou na Nova Zelândia custando R\$3,95. O Bob's, o maior competidor brasileiro do McDonald's, lançou sua "bandeja de ofertas" por R\$4,25, e Habib's baixou o preço da sua esfiha para R\$0,49. Estas medidas fizeram com que o consumo da marca seja mais acessível durante o período de contração econômica. Nos dois países o setor ainda tem planos de expansão. O McDonald's na Nova Zelândia planeja abrir mais 30 lojas nos próximos três anos<sup>104</sup>. A cadeia no Brasil prevê 26 novos restaurantes no Brasil em 2009, que a empresa anunciou criará mais 2,5 mil postos de emprego<sup>105</sup>. Em março de 2009, o Bob's publicou que abrirá 36 novos pontos de venda em São Paulo até o fim do ano para que precisará mais 836 trabalhadores<sup>106</sup>.

O atual ambiente de recessão econômica parece não representar uma ameaça ao modelo empresarial do *fast-food* e a sua gestão do trabalho. Seis trimestres seguidos de recessão econômica na Nova Zelândia fizeram com que o desemprego aumentasse de 3,8% no começo de 2008 para 5,0% no primeiro trimestre de 2009<sup>107</sup>. Porém, dentro desses dados vemos etnias com alta representação entre a população jovem mais afetadas pela queda na atividade econômica. O índice de desemprego entre os maori no começo de 2009 era de 11,9% e o povo do pacífico 13,1%. Os trabalhadores jovens entre 15-19 anos registraram uma taxa de desemprego de 19,6%, e as pessoas de 20-24 anos, 12%<sup>108</sup>. São esses grupos da sociedade neozelandesa que são mais prejudicados pela recessão na economia. O sindicato Unite, que representa trabalhadores nesses segmentos demográficos, quer provocar um debate público sobre quem deve pagar pela crise

<sup>103</sup> "McDonald's in \$100m expansion drive", *New Zealand Herald*, 5 de maio de 2009.

<sup>104</sup> "McDonald's in \$100m expansion drive", *New Zealand Herald*, 5 de maio de 2009.

<sup>105</sup> "McDonald's prevê expansão no Brasil", *O Estado de São Paulo*, 26 de março de 2009.

<sup>106</sup> "Bob's anuncia abertura de 90 lojas e criação de 1.200 vagas", *Folha Online*, <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u533600.shtml>, 13 de março de 2009, acesso em 7 de maio de 2009.

<sup>107</sup> "Household Labour Force Survey: March 2009 quarter", Statistics New Zealand, <http://www.stats.govt.nz/products-and-services/hot-off-the-press/household-labour-force-survey/household-labour-force-survey-mar09qtr-hotp.htm>, 7 de maio de 2009, acesso em 7 de maio de 2009.

<sup>108</sup> "Table 4", *Household Labour Force Survey: March 2009 quarter – tables 1–14*, <http://www.stats.govt.nz/NR/rdonlyres/03A844E8-32EC-4143-891C-CFF0A8727EFC/41326/hlfsmar09qtralltableoriginal.xls>, Statistics New Zealand, 7 de maio de 2009, acesso em 11 de maio de 2009.

econômica – o capital ou o trabalho – através de um referendo nacional sobre o tamanho do salário mínimo<sup>109</sup>. Qualquer grupo na Nova Zelândia pode iniciar um referendo com um abaixo-assinado que contenha as assinaturas de 10% dos eleitores (298 mil pessoas) recolhidas num prazo de 12 meses. O Unite quer perguntar à população se o salário mínimo (atualmente NZ\$12,50 por hora – R\$15,50) deve ser NZ\$15 (R\$18,60) por hora e indexado a dois terços do salário médio, como era o caso quando o mínimo foi aprovado pela primeira vez em 1945<sup>110</sup>. O referendo não obrigará o governo a instituir um novo salário mínimo de NZ\$15, mas pode causar um debate público e pressão política.

## Conclusão

A abertura econômica criou espaço para a expansão das cadeias de *fast-food* e, portanto, do emprego no setor, no Brasil e na Nova Zelândia. O modelo de *fast-food* implantado no Brasil se diferencia de países “desenvolvidos”, como a Nova Zelândia, no sentido de que a refeição é muito mais cara relativamente à renda da população e do trabalhador do setor. Os salários dos funcionários brasileiros são super desvalorizados, como é característico do modelo de trabalho aplicado no Brasil, apesar da comida nos dois países ter preços parecidos. Na Nova Zelândia, os trabalhadores ganham próximo às condições mínimas da lei, mas podem consumir o produto do setor. Sendo assim, o público que o *fast-food* atende na Nova Zelândia é maior e o próprio setor é maior, em termos relativos, pois tem mais unidades por pessoa do que em São Paulo.

Mesmo com um modelo empresarial no qual existe uma grande diferença entre o custo de trabalho e o preço da refeição, vemos que os franqueados do McDonald's no Brasil tiveram pequenas margens de lucro, ou prejuízos, e passaram por dificuldades financeiras pós a crise financeira de 1999. As finanças dos franqueados ficaram comprometidas pelo aluguel cobrado pelo McDonald's como uma percentagem do faturamento, e pela “canibalização” das vendas decorrentes da instalação de novas unidades da cadeia. Dentro de um quadro de margens de lucro pequenas, o franqueado precisa ter um controle rígido sobre seus custos, especialmente trabalho,

---

<sup>109</sup> Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.

<sup>110</sup> Veja, Minimum Wage Act 1945.

para proteger seu próprio investimento no restaurante. Os franqueados, que contratam trabalho, são a parte menos lucrativa da estrutura empresarial. O franqueador recebe sua percentagem das vendas independentemente da lucratividade da loja. O foco do franqueador é no desenvolvimento da sua marca mais do que na produção do produto físico. Desta forma, os baixos salários e condições de trabalho são uma parte estrutural do modelo de *fast-food*.

Apesar da baixa renda dos empregados, o que poderia incentivar a sindicalização, este modelo empresarial coloca várias barreiras que dificultam a organização e a mobilização sindical entre os trabalhadores de *fast-food* que incluem: a natureza de *franchising*; a alta intensidade do trabalho; a rotatividade dos trabalhadores; a fragmentação geográfica da força de trabalho; e o medo dos funcionários. Apesar desses obstáculos, há iniciativas que podem levar à organização da base e à sindicalização dos trabalhadores, como o exemplo de Unite, a ser apresentado no capítulo seguinte, demonstra.

#### **4.) A campanha do Unite Union para sindicalizar o setor de *fast-food* na Nova Zelândia**

O sindicato Unite Union foi estabelecido em 1993, dois anos depois da “desregulamentação” do mercado de trabalho promovida pela ECA. A entidade foi fundada para organizar trabalhadores não representados pelos sindicatos existentes. No fim de 2002, quando o partido The Alliance saiu do parlamento, Unite tinha aproximadamente 200 membros, a maioria nas proximidades da capital neozelandesa, Wellington. O ex-presidente partidário, Matt McCarten, e o ativista de base do partido e de vários outros movimentos sociais, Mike Treen, pretendiam estabelecer um novo sindicato para mobilizar o segmento da população que não se beneficiara da abertura econômica e não eram representado pelo movimento sindical<sup>1</sup>. Mas, ao invés de estabelecer uma nova pessoa jurídica, os dois usaram a estrutura do Unite para organizar trabalhadores no setor de serviços nos arredores da maior cidade neozelandesa, Auckland. O objetivo deste capítulo é analisar a campanha de Super Size My Pay, que pressionou as empresas de *fast-food* e o governo através da mobilização dos trabalhadores do setor, que buscaram obter apoio público para sua pauta. O texto focará as empresas do Restaurant Brands e do McDonald’s em 2005 e 2006.

##### **Unite Union e Super Size My Pay**

Os sindicatos na Nova Zelândia dependem das contribuições pagas voluntariamente pelos seus filiados. Quando o Unite começou a organizar os trabalhadores em Auckland em 2003, o sindicato tinha poucos recursos financeiros devido ao baixo número de membros. Segundo Treen, o sindicato obteve dinheiro com empréstimos de pessoas que queriam apoiar o projeto<sup>2</sup>. A primeira campanha era para sindicalizar as cafeterias do bairro cosmopolitano de Ponsonby. Inicialmente, o Unite procurou organizar trabalhadores bairro por bairro, com uma baixa contribuição sindical descontada diretamente da conta bancária através de débito automático.

---

<sup>1</sup> Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.

<sup>2</sup>*Ibid.*

Apesar de filiar 1.000 pessoas em três meses<sup>3</sup>, este modelo encontrou dificuldades. Primeiramente, mesmo com uma contribuição sindical muito baixa, que inicialmente era de NZ\$1 (R\$1,24) por semana, pessoas de baixa renda freqüentemente não tinham dinheiro nas suas contas bancárias para pagar o sindicato<sup>4</sup>. Em segundo lugar, esta estratégia atendeu trabalhadores de lojas pequenas e independentes, que possuem pouca margem de lucro. Tais operadores competem com as grandes cadeias multinacionais, que contratam milhares de trabalhadores e definem os salários do setor.

Como um sindicato pequeno, sem burocracia, o Unite mudou de plano rapidamente e começou a organizar trabalhadores nas empresas maiores. O Unite permaneceu com uma baixa contribuição sindical, mas começou a cobrar apenas depois de fechar um acordo coletivo, deduzindo as contribuições sindicais na folha de pagamento<sup>5</sup>. O sindicato utilizou voluntários para conversar com os trabalhadores nas lojas, filiar novos membros, e entender o trabalho do setor. Estes voluntários tipicamente vinham de outros grupos da esquerda, especialmente ex-ativistas do The Alliance, e grupos marxistas e anarquistas<sup>6</sup>. Algumas pessoas eram semi-contratadas, recebendo pagamentos modestos pelo trabalho. As conversas ocorriam dentro das lojas de *fast-food*, sendo que os funcionários eram abordados individualmente. A lei neozelandesa permite que representantes sindicais entrem nos locais de trabalho, com poucas restrições<sup>7</sup>. Para evitar representantes do Unite entrando na cozinha e ficando nas filas do restaurante, as cadeias negociaram protocolos com o sindicato, segundo os quais as empresas liberariam os trabalhadores para conversar individualmente por cinco minutos. Depois das conversas preliminares, o sindicato identificou: os baixos salários; os salários jovens<sup>8</sup>; e as

---

<sup>3</sup>“Matt McCarten”, *New Zealand Listener*, vol.189, n.º3298, 26 de julho a 1 de agosto de 2003.

<sup>4</sup>*Ibid.*

<sup>5</sup> O motivo para não cobrar até o encerramento de um acordo coletivo era que a lei não obrigava os empregadores a deduzir contribuições sindicais da folha de pagamento para empregados que não tinham um acordo negociado pelo sindicato até a mudança feita pela ERA em 2004. Depois disso, o sindicato começou a cobrar a partir do momento da filiação.

<sup>6</sup>“Interview with Mike Treen from his 2008 British Tour”, 23 de abril de 2008,

<sup>7</sup> Section 20, Employment Relations Act 2000.

<sup>8</sup> Até 2008, a Nova Zelândia tinha dois salários mínimos – um para trabalhadores maiores de 18 anos, e um para trabalhadores de 16 a 18 anos. Não havia salário mínimo algum para menores de 16 anos. “Salários jovens” referem-se a salários pagos aos trabalhadores menores de 18 anos.

jornadas precárias como as maiores preocupações dos trabalhadores, e esses elementos deveriam, portanto, ser considerados na construção de uma campanha.

Para filiar os trabalhadores ao sindicato durante as conversas, o Unite fez uma cédula parecida com um abaixo assinado e pediu apenas o nome, assinatura, celular e email do empregado. Assim, o documento tinha uma aparência familiar, como se os empregados estivessem pedindo algo e mostrava que outras pessoas estavam se filiando. De acordo com Treen, o sindicato às vezes levava cédulas já preenchidas aos locais de trabalho para dar a impressão de que outras pessoas estavam se associando ao sindicato<sup>9</sup>. A contribuição cobrada pelo Unite era baixa, equivalente a 1% do salário semanal com o valor máximo de NZ\$4,50 (R\$5,58).

Na Nova Zelândia, o salário mínimo é medido por hora e as mudanças constantes na jornada causam uma renda variável. Em 2005, o salário mínimo era NZ\$9,50 (R\$11,81) por hora para os trabalhadores acima de 18 anos; NZ\$7,60 (R\$9,45) para os menores de idade, e não havia salário mínimo algum para os trabalhadores abaixo de 16 anos. Segundo Treen, o objetivo da campanha era obter apoio público contra os baixos salários e condições de trabalho; chamar a atenção do público para as marcas multinacionais responsáveis por isso; e destacar o papel do governo, que legitimou estas práticas em lei<sup>10</sup>. Depois da eleição de 2005, o Labour Party comprometeu-se a aumentar o salário mínimo para NZ\$12 por hora até 2008, se “as condições econômicas permitissem”. Tal salário mínimo era uma política do partido nacionalista, New Zealand First, que deu seu apoio ao governo no parlamento com a condição de que certos programas de ação fossem cumpridos<sup>11</sup>. O Unite formulou as seguintes demandas para o governo: um salário mínimo de NZ\$12 por hora já em 2005; a abolição de salários jovens porque são discriminatórios; e a segurança de jornada e, portanto, de renda. Também atacou as empresas de marcas conhecidas que não cumprissem estas demandas.

---

<sup>9</sup> Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.

<sup>10</sup>“Megaphone man”, *Metro*, outubro de 2006, p.75.

<sup>11</sup>“170,000 to benefit from wage rise”, *The Dominion Post*, 19 de outubro de 2005, 2º edição, p.4.

O nome da campanha do Unite para sindicalizar o setor do *fast-food* e destacar sua pauta de reivindicações era “Super Size My Pay”. A expressão é uma troca de palavras do *marketing* do McDonald’s, onde o consumidor possuía a opção de “Super Size” sua refeição, aumentando o tamanho do refrigerante e da batata frita pagando um preço a mais. Morgan Spurlock chamou seu filme de 2004 “Super Size Me” no qual ele destaca o papel dos produtos do McDonald’s e do *fast-food* no problema de obesidade<sup>12</sup>. Ao utilizar o tema Super Size My Pay (ou seja, “aumente meu salário”), o sindicato afetou o *marketing* do McDonald’s, produzindo um novo significado cômico. O nome da campanha é importante porque permite identificar e sintetizar a luta, e ataca o empregador ao mesmo tempo.

A campanha foi facilitada pelo fato de que a deputada do Partido Verde, Sue Bradford, promoveu um projeto de lei para que o salário mínimo adulto se aplicasse aos trabalhadores menores de 18 anos. Como Bradford e o Partido Verde não faziam parte do executivo em 2005, seus projetos de lei foram escolhidos por sorteio junto com os outros deputados que não eram ministros<sup>13</sup>. Por acaso, o projeto de lei de Bradford foi escolhido em dezembro de 2005, ao mesmo tempo em que se desenvolvia a campanha do Super Size My Pay, focando a campanha política e ajudando a criar um debate público sobre os salários jovens.

O sindicato que anteriormente representava trabalhadores de *fast-food* na Nova Zelândia, o SFWU, aprovou a tentativa do Unite para sindicalizar o setor. A partir da aprovação da ECA em 1991, houve uma queda constante da filiação sindical nas cadeias de *fast-food* e antes do começo da campanha do Unite o SFWU tinha apenas quatro membros na rede do McDonald’s

---

<sup>12</sup>McDonald’s anunciou que ia parar de “Super Size” as refeições em 2004, um pouco antes do lançamento do filme *Super Size Me*. Veja, “McDonald’s to scrap supersizing”, *BBC News*, 4 de março 2004, [http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk\\_news/3532025.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/3532025.stm), acesso em 10 de março de 2009. O nome do filme em português é “A dieta de um palhaço”.

<sup>13</sup> Na Nova Zelândia, para poder fazer parte do executivo, o ministro precisa ser deputado do parlamento (o legislativo). A grande maioria dos projetos de lei são de iniciativa dos ministros representantes do governo, que comanda a maioria dos deputados no parlamento. Os projetos de lei de deputados que não são ministros são escolhidos por sorteio, pois sempre há mais propostas do que tempo para debatê-las. O parlamento neozelandês funciona de terça a quinta-feira, e uma quarta-feira à tarde em duas é reservada para debater projetos de lei de deputados que não são ministros. Os projetos de lei dos deputados que não são ministros, sejam do governo ou a da oposição, são sorteados.

inteira<sup>14</sup>. Sendo assim, o SFWU não mais representava trabalhadores no setor e não recebia contribuições sindicais. Desta forma, não houve uma briga entre os dois sindicatos, diferentemente do exemplo do SINTHORESP e do Sindi-Fast em São Paulo. Uma campanha de sindicalização custa dinheiro e o SFWU decidiu priorizar seus recursos em outros setores.

### **As primeiras ações coletivas**

Em novembro de 2005, membros do Unite lançaram a campanha de Super Size My Pay com “a primeira greve do Starbucks do mundo” numa loja da rede de cafeterias no centro de Auckland. Na Nova Zelândia, a empresa Resteraunt Brands é o franqueado das unidades do Starbucks, KFC e Pizza Hut no país. Caracterizando a paralisação como a primeira greve da marca no mundo, o sindicato conseguiu divulgar o acontecimento, que envolveu poucos trabalhadores. A manifestação organizada na frente da loja tinha 200 trabalhadores de *fast-food* e simpatizantes. O primeiro grevista saiu do local de trabalho com a mídia filmando, e entrou no “ônibus da liberdade” (o ônibus do sindicato) que estava estacionado em frente à cafeteria, numa espécie de teatro. O foco deste primeiro protesto, segundo as placas e o discurso do sindicato na imprensa<sup>15</sup>, foi a demanda pelo aumento do salário mínimo para NZ\$12 por hora<sup>16</sup>, ou seja, era uma mensagem para o governo e a empresa usando a marca global do Starbucks para atrair atenção. Durante a paralisação, os grevistas serviram café grátis para as pessoas na rua. Além de ter um objetivo sério, a paralisação era cômica com frases como o “ônibus da liberdade” e “Super Size My Pay”, o que encorajava a participação de outros trabalhadores e, de uma certa forma, fazia a ação ser mais difícil de ser criticada.

Seguindo a greve no Starbucks, o Unite organizou uma segunda paralisação por apenas duas horas no “million dollar KFC store” (O KFC de um milhão de dólares), uma loja cuja

---

<sup>14</sup> “Trade unionism goes punk”, *The National Business Review*, 17 de fevereiro de 2006, p.10.

<sup>15</sup>Veja, “Café staff stir for wage lift”, *New Zealand Herald*, 24 de novembro de 2005 e “Starbucks workers strike”, *The Dominion Post*, 24 de novembro de 2005, 2º edição, p.6.

<sup>16</sup>Starbucks nunca pagava salários jovens. Em 2006, os trabalhadores no Starbucks recebiam entre NZ\$10 e NZ\$11 por hora e os supervisores entre NZ\$13 e NZ\$14. NZ\$10 era um valor maior que o salário mínimo de NZ\$9,50 por hora no fim de 2005, mas menor que os NZ\$12 que o sindicato demandava.

reforma custou mais de um milhão de dólares (R\$1,24 milhões), o que foi bastante noticiado pelo Resteraunt Brands. O foco do protesto foi um salário mínimo de NZ\$12 por hora e o fim dos salários jovens pagos pela cadeia. Estas duas mensagens eram para a empresa e para o governo. De novo, vemos humor na paralisação com uma pessoa vestida como “o coronel”, a personagem do *marketing* do KFC, dando entrevistas e dizendo que a cadeia que vende frango frito estava pagando a seus funcionários apenas *chicken feed*<sup>17</sup>. O sindicato publicou duas notas na imprensa neozelandesa. Na primeira, o Unite destacou os trabalhadores jovens, que ganhavam apenas NZ\$7,13 por hora (R\$8.86), fazendo paralisação numa “marca multinacional” que gastou mais de um milhão de dólares neozelandeses para reformar a loja na qual eles trabalham<sup>18</sup>. Na segunda nota citou a preocupação do sindicato dos professores de ensino médio com a necessidade dos alunos trabalharem em muitas horas, devido aos baixos salários, para suplementar a renda familiar, o que prejudicava seus estudos<sup>19</sup>. O protesto do Unite em frente à loja do KFC mostrou o apoio de outras organizações aos grevistas, incluindo: outros sindicatos e organizações operárias; grupos indígenas; o partido maori; e o partido verde. Numa outra nota à imprensa destinada à mídia no exterior, o sindicato destacou que os trabalhadores de um país pequeno enfrentavam grandes marcas e citou o jornalista e diretor australiano John Pilger declarando seu apoio à campanha<sup>20</sup>.

## A comunidade

Um dos objetivos desses primeiros atos era ganhar apoio e reconhecimento público. Segundo o presidente do sindicato, Matt McCarten, lutas trabalhistas restritas ao patrão e aos trabalhadores não funcionam nos setores de emprego precário, como os setores representados pelo Unite. “Não interessa só a empregadores e empregados – mas também envolve consumidor e comunidade – e esses não são aspectos que os sindicatos trataram no passado”<sup>21</sup>. Além de

<sup>17</sup>“Comida de galinha” é uma expressão em inglês para dizer que a empresa estava pagando migalhas. Veja, “Balmoral KFC votes 100% for strike!”, *Restaurant Worker*, n.º5, dezembro de 2005.

<sup>18</sup>“Workers on \$7.13 vote to strike at Million Dollar KFC Store”, 25 de novembro de 2005, “Minimum wage KFC workers vote to strike”, 28 de novembro 2005; “KFC Workers Strike Against Youth Rates”, 5 de dezembro de 2005.

<sup>19</sup>“KFC Workers Strike Against Youth Rates”, 5 de dezembro de 2005.

<sup>20</sup>“Small Country’s Workers Take On Big Name Brands”, 5 de dezembro de 2005.

<sup>21</sup>“Same Game, New Rules: The new rules of engagement for business versus unions”, *Management*, agosto de

chamar a atenção do público neozelandês usando o nome das marcas na mídia, o Unite procurou se envolver em outros eventos na comunidade, especialmente na maior cidade e centro do capitalismo neozelandês, Auckland.

Depois das primeiras paralisações no KFC e Starbucks, o Unite organizou a distribuição de folhetos e adesivos no percurso da parada de natal em Auckland em 2005<sup>22</sup>, e montou estandes em vários festivais de música durante o período de verão 2005-2006<sup>23</sup>. Os dois públicos reconhecem as marcas e as consomem, parte da base de consumo do setor, e os que freqüentam os festivais de música são os mesmos que compõem a força de trabalho das cadeias. Nos festivais, o Unite promoveu um abaixo-assinado para aumentar o salário mínimo para NZ\$12 por hora e abolir os salários jovens. O sindicato distribuiu adesivos, o que faz parte de uma ação coletiva com o público e mostra visualmente que a campanha tem apoio da comunidade. No festival de musica de Grey Lynn<sup>24</sup>, o sindicato organizou um concurso de *skate* que foi patrocinado por empresas pequenas que deram pranchas e camisetas. Segundo Daniel Hounsell da loja Ground Floor, sua pequena empresa queria se envolver porque ela também sofre os efeitos prejudiciais de empresas multinacionais. “Somos uma empresa pequena e quando você é pequena, é sempre mais difícil competir contra as grandes empresas – simplesmente não temos condições financeiras”<sup>25</sup>. O prêmio para o primeiro lugar era NZ\$12 (R\$15), o mesmo valor que o novo salário mínimo demandado pelo sindicato.

Em fevereiro de 2006, o Unite marcou uma assembléia e comício público no palácio municipal de Auckland. Depois da aprovação da ERA em 2000, os membros de sindicatos ganharam o direito de participar de duas assembléias sindicais por ano de até duas horas. A lei não especifica o uso dessas assembléias, apenas assegura ao empregador o direito de ter

---

2007, p.26-33.

<sup>22</sup>A parada de natal é um evento tradicional nas cidades neozelandesas. O desfile é organizado pela prefeitura e consiste em vários carrinhos de empresas e grupos da sociedade civil que passam pela rua principal da cidade. O destaque da parada para as famílias e as crianças que a assistem é o carrinho do Papai Noel.

<sup>23</sup>Como a Nova Zelândia fica no hemisfério sul, o período de verão é entre dezembro e fevereiro.

<sup>24</sup>Bairro perto do centro de Auckland.

<sup>25</sup>“Skateboarders lend a hand at Grey Lynn Festival”, Nota à Imprensa de Unite Union, 25 de novembro de 2005.

funcionários suficientes para continuar suas operações durante a reunião do sindicato<sup>26</sup>. Antes do evento, o Unite fez uma coletiva de imprensa onde representantes de outras organizações comunitárias manifestaram seu apoio à campanha. O grupo reunido pelo sindicato incluiu: pessoas da igreja<sup>27</sup>; o movimento sindical<sup>28</sup>; pesquisadores na área de pobreza; representantes de ONGs contra pobreza; representantes da comunidade polinésica e da comunidade Maori; e Sue Bradford do Partido Verde. O folheto promovendo a coletiva de imprensa dizia:

“Todos os membros do painel da comunidade apóiam as demandas da campanha por um salário mínimo de NZ\$12; o fim de salários jovens; e jornadas seguras..... Este evento [o comício] é para mostrar o amplo apoio aos trabalhadores de *fast-food* e às suas paralisações contra as marcas multinacionais que os pagam o salário mínimo, salários jovens, e utilizam jornadas de trabalho precárias”<sup>29</sup>.

O objetivo do painel era ajudar a construir um apoio público amplo e promover o comício em volta das demandas por mudança para os trabalhadores de baixa renda neozelandeses. Nesse contexto, a pauta dos funcionários de *fast-food* era o foco para estas demandas. Nesse segundo folheto distribuído aos trabalhadores do setor e ao público, o sindicato relacionou suas demandas ao alívio da pobreza e da desigualdade:

“Aumentar o salário mínimo para NZ\$12 JÁ; abolindo o salário jovem; jornadas seguras e outras condições mínimas seriam o primeiro passo para reclamar os direitos que os trabalhadores perderam e aliviar a pobreza e a desigualdade.... construir uma campanha comunitária ampla em volta do setor de *fast-food* pode ajudar esses trabalhadores a ganharem estas demandas. Também vai ajudar a ampliar a confiança de

---

<sup>26</sup>Veja o Employment Relations Act 2000 Section 26

<sup>27</sup>O apoio da igreja é útil devido à alta participação de pessoas de origem polinésica na força de trabalho. A igreja ocupa um espaço central na comunidade polinésica na Nova Zelândia.

<sup>28</sup>Incluindo o presidente da NZCTU – a central única neozelandesa –; o representante do sindicato de professores de ensino médio; o presidente do NDU – o sindicato que representa trabalhadores de supermercados e comércio, que são geralmente de baixa renda e possuem emprego precário.

<sup>29</sup>Folheto, “Community Groups Support Unite Campaign: Call on public to join stopwork to stop low pay”, sem data.

trabalhadores de baixa renda num primeiro passo para obter um salário mínimo de NZ\$12 para todos os neozelandeses.”<sup>30</sup>

O panfleto cita que o salário real caiu na Nova Zelândia entre 1980 e 2001 enquanto aumentou em outros países<sup>31</sup>. Nesse mesmo período, a participação de lucros empresariais no PIB neozelandês aumentou de 34% para 46%, e dos salários caiu de 57% para 42%. “Estes salários de miséria estão aumentando a diferença entre os ricos e os pobres e aumentando outras desigualdades<sup>32</sup>”. O folheto quer que o leitor se identifique com seu discurso e tenta causar indignação quando usa termos emotivos para denunciar uma situação de injustiça.

O comício apresentava vídeos de ações coletivas de Super Size My Pay, discursos curtos de convidados, bandas de *punk* e *hip-hop*, comediantes, e foi apresentado pelo cantor da banda popular Rhombus, Imon Star. O jornal empresarial, *The National Business Review*, descreveu o evento como um truque efetivo para a mídia e diversão para a multidão multi-étnica de 400 pessoas<sup>33</sup>. A formula foi repetida em março quando o sindicato organizou uma marcha pela rua principal de Auckland, terminando com um show no parque. Tais ações coletivas são divertidas e relevantes para a base do sindicato, o que ajuda a aumentar a participação.

### As paralisações

Durante esse período, o Unite realizou uma série de paralisações pequenas que geralmente duravam entre 10 minutos e duas horas. O sindicato não tinha organização suficiente para paralisar a produção física numa cadeia inteira, tendo apenas 1.000 membros dentre os 7.000 empregados no Restaurant Brands e mais 1.000 dentre os 6.000 funcionários do McDonald’s. O objetivo principal das paralisações foram era chamar atenção e ganhar apoio público. Segundo McCarten: “Tradicionalmente, os sindicatos atacam a produção. Não é isso o

<sup>30</sup>Folheto, “Stopwork to Stop Low Pay (Public Meeting)”, sem data.

<sup>31</sup>O folheto cita a Austrália, o Canadá e o Reino Unido.

<sup>32</sup>Como as desigualdades salariais como entre homens e mulheres; a população branca e a população indígena; adultos e jovens; novos imigrantes e o resto da população.

<sup>33</sup>“Trade Unionism Goes Punk”, *The National Business Review*, 17 de fevereiro 2006, p.10.

que o Unite faz. Não temos interesse em prejudicar os salários de nossos membros e causar inconvenientes ao público. Atacamos a marca, a imagem pública da empresa”<sup>34</sup>.

Mesmo assim, as paralisações organizadas pelo Unite procuraram afetar o nível de serviço das cadeias com várias paradas de curta duração em locais diferentes. As paralisações de apenas 10 minutos, coordenadas através de telefone celular durante horários de alto consumo, procuravam parar a linha de montagem dentro do restaurante e provocar o aumento das filas. Tal tática resultava em poucas perdas salariais para os grevistas e problemas administrativos para a empresa, que tinha que descobrir quem estava parado, por quanto tempo, e depois fazer um reajuste do salário e do imposto de renda de pessoa física para uma ausência de apenas 10 minutos. A mesma estratégia foi aplicada na central de atendimento do Restaurant Brands que recebe encomendas para a entrega de pizzas do Pizza Hut. Numa sexta-feira, o Unite organizou equipes para parar uma hora cada uma, desta forma aumentando o tempo de espera do consumidor e restringindo as perdas salariais. Em geral, estes tipos de paralisação são difíceis de organizar por causa de pressão patronal sobre o trabalhador para não participar, e o isolamento em relação aos outros sindicalizados que não participam da ação no mesmo momento. Porém, de acordo com Treen, não houve muita resistência patronal dentro do Restaurant Brands. Segundo ele, diferentemente do McDonald’s, onde os franqueados têm um interesse direito em impedir o sindicato, os supervisores do Restaurant Brands também não eram bem-pagos, trabalhavam como funcionários regulares, e freqüentemente foram compreensivos com a causa do Unite<sup>35</sup>.

Na Nova Zelândia, a ERA não exige avisos para fazer greves ou paralisações em serviços não-essenciais depois do vencimento de um acordo coletivo ou, se não tiver um acordo, depois de 40 dias da iniciação do processo de negociação coletiva<sup>36</sup>. Depois que a paralisação se torna legal, o sindicato possui a liberdade para fazer paradas de curta ou longa duração, envolvendo os trabalhadores para negociar o acordo. A estratégia de muitas paralisações pequenas e rápidas do Unite, junto com a relativa baixa densidade de filiação sindical, provoca o risco de um *lockout*

---

<sup>34</sup>“Upsize me: A new style of solidarity”, *The Dominion Post*, 6 de maio 2006, 2ª edição, p.E2.

<sup>35</sup> Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.

<sup>36</sup>Veja o Employment Relations Act 2000, Section 86 1b(i).

patronal<sup>37</sup>. Na Nova Zelândia, o *lockout* afeta apenas os trabalhadores sindicalizados, o que cria um forte incentivo para sair do sindicato porque os funcionários não sindicalizados continuam trabalhando e recebendo seus salários. O risco para a empresa num *lockout* é que tal ação pode atrair mais atenção e despertar um sentimento contra a marca. No Brasil, ações coletivas desse tipo encontrariam maior dificuldade de acontecer, apesar das leis que não restringem paralisações pequenas e da ilegalidade dos *lockouts*<sup>38</sup>. Trabalhadores brasileiros de *fast-food* participando em uma campanha de paralisações pequenas e freqüentes, envolvendo atos públicos na frente do restaurante, correriam o risco de ser demitidos devido às baixas multas para demissões sem justa causa e a alta taxa de desemprego na economia brasileira, o que atua como uma ampla reserva de mão-de-obra.

### **O acordo coletivo com o Restaurant Brands**

O primeiro acordo coletivo com o Restaurant Brands foi fechado no fim de março de 2006. A empresa fez uma nova oferta depois de uma “greve estudantil” e protesto organizado pela Radical Youth para apoiar o projeto de lei de Bradford e do Partido Verde, e a campanha nas empresas do *fast-food* do Unite<sup>39</sup>. O Unite pagou os ônibus que transportaram os alunos para o centro da cidade e emprestou placas e megafones aos jovens<sup>40</sup>. A marcha, segundo o *New Zealand Herald*, reuniu 1.000 adolescentes que mostraram apoio ao projeto de lei para abolir os salários jovens<sup>41</sup>. A manifestação chamou atenção pela idade dos seus organizadores, esses sendo alunos de ensino médio; pelo fato de que o protesto ocorreu durante o horário de aula, e por isso foi chamado de paralisação; e pela tentativa de ocupar um restaurante de *fast-food*, o que resultou na prisão de dois estudantes. Segundo Treen, naquele momento, a campanha parecia estar

---

<sup>37</sup> Numa greve operária, os trabalhadores paralisam seu trabalho para pressionar o patrão (ou o Estado) para aceitar suas demandas. Um *lockout* é o oposto, em que o empregador usa seu poder econômico para recusar o trabalho, e portanto, não pagar os salários, para que os empregados aceitem suas demandas.

<sup>38</sup>Veja Lei nº 7.783/1989, Art.17.

<sup>39</sup>Radical Youth é uma organização anti-capitalista e antiautoritária fundada no começo de 2005 e composta por alunos de ensino médio.

<sup>40</sup>“Upsize me: A new style of solidarity”, *The Dominion Post*, 6 de maio de 2006, 2ª edição, p.E1-E2.

<sup>41</sup>“1000 march on ‘school strike’”, *New Zealand Herald*, 21 de março de 2006.

crescendo cada vez mais e a empresa temia o que podia acontecer<sup>42</sup>.

A oferta que a empresa fez na semana posterior à greve estudantil foi aceita. O novo acordo coletivo aumentou o salário jovem de 80% para 90% do adulto; aboliu os pisos salariais mais baixos para os menores de 16 anos<sup>43</sup>; equiparou os salários dos supervisores jovens ao dos adultos; e comprometeu-se a terminar com os salários jovens “em princípio” no futuro, dependendo das mudanças da concorrência. No fim de março de 2006, o salário mínimo elevou-se de NZ\$9,50 (R\$11,81) por hora para NZ\$10,25 (R\$12,75), um aumento de 7,9%. O Restaurant Brands fez um reajuste dos pisos salariais para os trabalhadores maiores de 18 anos no KFC e Pizza Hut de 7,9%, com o piso inicial permanecendo igual ao salário mínimo<sup>44</sup>. A taxa de inflação na Nova Zelândia em março de 2006 era 4,0%<sup>45</sup>. Além de mudanças salariais, o acordo incluiu as seguintes mudanças: o aumento das pausas de 10 para 15 minutos; uma jornada mínima de três horas; as novas jornadas seriam oferecidas primeiro aos funcionários já existentes antes de novas contratações; hora extra aumentada em 50%, após uma jornada diária de 8 horas ou 40 horas semanais<sup>46</sup>; pagamento de um “auxílio acordo coletivo” do valor de 1% do salário para todos os trabalhadores já filiados ou que filiassem um mês após a aprovação do acordo, ou no primeiro mês de emprego do funcionário, o que compensava o pagamento das contribuições sindicais<sup>47</sup>. O período de um mês depois da aprovação do acordo coletivo para realizar a filiação sindical “grátis” possibilitou o recrutamento de novos membros.

Restringir um pagamento apenas aos sindicalizados é uma prática comum no setor público, mas é extremamente difícil de se conseguir no setor privado, pois elimina o desincentivo à filiação que são as contribuições sindicais<sup>48</sup>. O fato de que o sindicato conseguiu negociar uma

---

<sup>42</sup> Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.

<sup>43</sup> Pessoas abaixo de 16 anos ainda não têm o direito a um salário mínimo.

<sup>44</sup> Menos os supervisores maiores de 18 anos que receberam um aumento de 9,9% no KFC e 10,2% na Pizza Hut.

<sup>45</sup> A taxa de inflação é disponível no site [www.stats.govt.nz](http://www.stats.govt.nz).

<sup>46</sup> Diferentemente do Brasil, a lei neozelandesa não exige pagamentos além do salário normal para hora extra.

<sup>47</sup> Veja, Colletive Employment Agreement entre Restaurant Brands Limited e Unite Incorporated de 27 de março de 2006 a 26 de março de 2008, Schedule A.

<sup>48</sup> Na Nova Zelândia, apenas os membros dos sindicatos são compreendidos nos acordos coletivos. Os não sindicalizados sempre têm um acordo individual. Tipicamente, o patrão assina um acordo individual, igual o coletivo, com o não sindicalizado. Desta forma, o não sindicalizado recebe um acordo de trabalho negociado pelo

cláusula desse tipo mostra a pressão aplicada na empresa. Na Nova Zelândia, os acordos coletivos celebrados pelos sindicatos podem ser superiores aos acordos individuais negociados particularmente pelos não sindicalizados. Já as CCTs brasileiras definem as condições de trabalho dos sindicalizados e não sindicalizados, mesmo que esses últimos não sejam efetivamente representados pelo sindicatos. Uma norma que favorecesse apenas os sindicalizados em uma CCT no Brasil seria considerada ilegal<sup>49</sup>. O prazo do novo acordo coletivo do Unite era de dois anos.

Segundo o sindicato, no ano anterior a abril de 2006, sua filiação aumentou de 3.500 para 6.000 membros. Além desses, tinha mais 500 pessoas que se filiaram mas não tinham começado a pagar a mensalidade ainda<sup>50</sup>. O Restaurant Brands é o maior empregador do setor, com mais de 7.000 funcionários nas marcas de KFC, Pizza Hut e Starbucks e o acordo com a empresa foi importante para os trabalhadores no segmento de *fast-food* inteiro. Porém, para conseguir mais melhorias em salários e condições de trabalho, era importante fechar acordos com os competidores do Resteraunt Brands para que estas outras empresas não tivessem uma vantagem devido à ausência de uma presença sindical.

### **A campanha no McDonald's em 2006**

Diferente do Restaurant Brands, que é proprietário de todas as lojas nas suas cadeias, o McDonald's na Nova Zelândia utiliza a estrutura empresarial clássica de *fast-food* na qual 60 empresários pequenos (franqueados) administram 80% das 143 unidades da rede<sup>51</sup>. A organização sindical pode diminuir o controle dos franqueados sobre o trabalho e elevar seus custos através de salários e melhores condições de trabalho. O controle de custos é fundamental

---

sindicato, sem pagar as contribuições sindicais, o que enfraquece o sindicato. Os acordos coletivos sempre possuem uma data de vencimento, depois de qual o recurso à greve ou *lockout* é permitido. Caso o patrão e o sindicato não alcancem um novo acordo antes da data de vencimento, o acordo coletivo anterior continua em vigor. Os acordos individuais geralmente não possuem uma data de vencimento.

<sup>49</sup> Veja a Constituição Federal de 1988, art. 5 (xx) e art.8 (v).

<sup>50</sup>“Changing of the Guard”, *New Zealand Herald*, 29 de abril 2006 e “A new style of solidarity”, *The Dominion Post*, 6 de maio de 2006, 2º edição, p.1.

<sup>51</sup>20% das lojas são da própria empresa e não-fraqueados. “The McBoss”, *Unlimited Magazine*, n.º71, maio de 2005, p.24.

para o franqueado, pois ele paga *royalties* sobre uma percentagem das vendas e não sobre sua lucratividade. Segundo o McDonald's são esses franqueados que se reúnem coletivamente para decidir os salários e as condições mínimas de trabalho na cadeia na Nova Zelândia<sup>52</sup>. Os franqueados são empregadores diferentes com sistemas de folha de pagamento separados. O acordo coletivo para trabalhadores da cadeia é entre Unite, McDonald's New Zealand e os franqueados. Sendo assim, o acordo coletivo para a marca McDonald's é multi-empregador. Mas diferente de outros acordos com mais de um empregador, McDonald's, como dono de 20% dos restaurantes e franqueador dos outros, possui mais poder do que os outros patrões (os franqueados) na negociação coletiva. Qualquer ação coletiva contra a cadeia precisa atender o franqueador pois é ele que tem o poder na estrutura empresarial de pressionar os franqueados para aceitar um acordo coletivo. O que mais importa ao franqueador é a marca e uma campanha do sindicato usando isso atinge a ele e a todos os franqueados.

Da perspectiva do McDonald's, a sua lucratividade é ameaçada por uma tendência em favor de crescentes custos de trabalho:

“O impacto dos custos de trabalho nas nossas margens [de lucros], dado o modelo de negócios trabalho-intensivo e a tendência de longo prazo de aumento salarial em ambos os mercados, maduros e em desenvolvimento [representam um risco à empresa]”<sup>53</sup>.

O McDonald's e seus franqueados foram representados durante as negociações coletivas pelo consultor Tony Tessedale, que é conhecido no movimento sindical por seu papel pós-ECA, tendo reduzido salários e retirado benefícios trabalhistas dos antigos acordos setoriais nos novos contratos individuais. Segundo o jornal operário, *Workers Charter*:

“Tony Teesdale tem uma reputação “anti-sindical” e foi uma das pessoas-chave que usou o poder da ECA do National Party para tirar renda e condições de trabalho de muitos trabalhadores de baixa renda durante os anos 1990”<sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup>“Stop Bashing the Golden Arches”, *Herald on Sunday*, 5 de março de 2006.

<sup>53</sup> *McDonald's Corporation Financial Report 2005*, p.23.

<sup>54</sup>“Meet the McDonald's Negotiators”, *Workers Charter*, junho de 2006, p.7.

O acordo coletivo do McDonald's demorou quase 18 meses para ser negociado, terminando apenas em dezembro de 2006<sup>55</sup>.

O comportamento do McDonald's era mais agressivo do que o Restaurant Brands. No restaurante principal de Auckland em Queen St, o McDonald's mudou os horários dos sindicalizados no dia do comício público no palácio municipal em fevereiro de 2006 para não pagar seus salários durante a duração do evento sindical. Em resposta, uma paralisação na loja foi planejada como forma de protesto na sexta-feira anterior ao comício. Quando o McDonald's ficou sabendo desses planos, a empresa mandou uma carta ao sindicato dizendo que a paralisação seria ilegal pois as negociações não haviam começado e a empresa ia processar os grevistas na justiça por danos financeiros sofridos se a ação acontecesse<sup>56</sup>. A paralisação ocorreu, mas o McDonald's decidiu não entrar na justiça contra os participantes. Numa outra ocasião, esta vez em março, McDonald's começou a pagar o novo salário mínimo de NZ\$10,25 por hora (era NZ\$9,50) três semanas antes da data de sua entrada em vigor apenas para os trabalhadores não sindicalizados e, desta forma, criou um incentivo para sair do sindicato. A justificativa do McDonald's numa carta ao sindicato foi que:

“Como avisado na última reunião, é provável que o McDonald's decidirá não pagar os aumentos dos membros do Unite relacionados acima. Isso se deve simplesmente ao fato de o franqueados e o McDonald's terem o conhecimento de que as táticas sindicais têm o objetivo e/ou efeito de denegrir a marca do McDonald's e os seus negócios - eles não vêem nenhum mérito em recompensar este tipo de comportamento com um aumento”<sup>57</sup>.

O Unite respondeu com algumas paralisações e acusou o McDonald's de estar “discriminando trabalhadores de salário mínimo” e processou a empresa<sup>58</sup>. No final, o McDonald's teve que pagar o aumento para os sindicalizados também, porém isso demorou duas semanas para acontecer.

---

<sup>55</sup>“McDonald's agrees on union deal”, Nota à imprensa do McDonald's, 4 de dezembro de 2006.

<sup>56</sup>Uma cópia da carta do McDonald's encontra-se em: “McDonald's Threatens to Sue Low-Paid Workers”, Nota à Imprensa do Unite Union, 10 de fevereiro de 2008.

<sup>57</sup>“Minimum Wage Workers take McDonald's to authority”, Nota à imprensa do Unite Union, 3 de março de 2006.

<sup>58</sup>*Ibid.*

O sindicato apontou outras práticas “anti-sindicais” do McDonald’s no jornal *Workers Charter* que incluem: a recusa da empresa de deduzir as contribuições sindicais da folha de pagamento, condicionando a dedução ao pagamento de NZ\$5.000 (R\$6,218) para que a empresa atualizasse seu *software* e mais 2,5% do valor das contribuições para sua administração<sup>59</sup>; a demora para começar a deduzir as contribuições sindicais da folha de pagamento e posteriormente a exigência de que os novos membros quitassem as contribuições vencidas à vista para permanecer no sindicato; a intimidação constante dos sindicalizados pelos gerentes e franqueados da cadeia; o aumento dos salários dos não sindicalizados através de “*performance pay*”; a forma de iniciar as negociações coletivas, com uma oferta minimalista sobre a qual a empresa se recusou a negociar qualquer aspecto<sup>60</sup>. O fato de que o McDonald’s demorou quase 18 meses para fechar o acordo coletivo representa uma tentativa de anular o momento da campanha e desmotivar os participantes. O McDonald’s na Nova Zelândia não divulga sua taxa anual de rotatividade, mas a norma no setor é que isso alcance a faixa de 100%. Sendo assim, uma boa parte do quadro de funcionários da cadeia seria renovada durante esse período de 18 meses.

Além do comportamento anti-sindical do McDonald’s, podemos perceber uma diferença na atuação do Unite depois do encerramento das negociações com o Restaurant Brands em abril de 2006. A campanha Super Size My Pay tinha como objetivo pressionar as marcas, que pagavam salários inferiores a NZ\$12 por hora; recorriam aos salários jovens e, dessa forma, discriminavam sua força de trabalho; e empregavam jornadas precárias. A legislação possibilitava essas práticas e, deste modo, a campanha assumiu um caráter mais amplo e político. Conforme o costume, depois da eleição do governo Labour e Alliance em 1999, o aumento do salário mínimo para o ano que começava em abril de 2006 foi anunciado em dezembro do ano anterior. O salário mínimo passou de NZ\$9,50 para NZ\$10,25, a partir do fim de março de 2006. O Unite protestou contra o baixo nível do novo salário mínimo com paralisações imediatas em lojas de *fast-food*, o que chamou atenção na mídia<sup>61</sup>. Porém, o governo não reviu sua decisão o que tirou um pouco do empenho da campanha por um salário mínimo de NZ\$12 por mais um ano. O segundo acontecimento político

<sup>59</sup>A ERA estabelece que um acordo de emprego, mesmo que não contenha uma cláusula permitindo a dedução de contribuições sindicais na folha de pagamento, é obrigado a fazê-lo. Veja o Employment Relations Act 2000 Section 55.

<sup>60</sup>“SuperSizeMyPay.Com relaunched against McDonald’s”, *Workers Charter*, junho de 2006, p.7.

<sup>61</sup>“Minimum wage rises – by 75c”, *The Dominion Post*, 22 de dezembro de 2005, p.A4

ocorreu em fevereiro de 2006 quando o projeto de lei de Bradford para abolir “discriminação por causa de idade” no salário mínimo foi encaminhado, com o apoio do governo, para um comitê de deputados para examinar a legislação e receber contribuições de interessados. O comitê apresentou seu relatório, junto com alterações no projeto de lei, ao parlamento apenas em julho de 2007. O encaminhamento do projeto de lei para o comitê de deputados representou uma verdadeira vitória para o Unite. Porém, este processo tirou um pouco do engajamento na campanha, pois o relatório do comitê demorou um ano e cinco meses para ser apresentado para o parlamento.

Depois que o acordo coletivo com o Restaurant Brands foi encerrado em abril de 2006, e o governo tratou, de alguma forma, os dois maiores temas na pauta de Super Size My Pay, não houve os mesmos eventos públicos que tinham marcado a atividade sindical durante o verão. As duas ocorrências que se destacaram no período pós-abril foram a marcha tradicional do dia 1º de maio<sup>62</sup>; e o “relançamento” de Super Size My Pay numa loja do McDonald’s em junho. A marcha do dia 1º de maio de 2006 tinha 200 alunos de ensino médio que manifestavam contra salários jovens, denunciando esta prática nas lojas do McDonald’s e Burger King ao longo da marcha<sup>63</sup>. No “relançamento” do Super Size My Pay, o sindicato apresentou as mesmas demandas de antes e prometeu fazer protestos em frente à loja do McDonald’s em Point Chevalier, Auckland toda sexta-feira<sup>64</sup>. Depois do “re-lançamento” da campanha em junho de 2006, não vemos mais notas do Unite à imprensa até o encerramento de um acordo coletivo com o McDonald’s em dezembro. Houve uma ausência de atividade pública – estandes em eventos comunitários, shows, marchas, mobilizações, comícios etc. A perda de momento depois da saída do Restaurant Brands contribuiu para dificultar o fechamento de acordos com as outras empresas, pois a campanha estava em refluxo.

Na segunda metade de 2006, vemos o foco do Unite e do movimento sindical mudando de *fast-food*. O Unite entrou em disputa com Independent Liquor<sup>65</sup> e Sky City Casino em

---

<sup>62</sup>1º de maio não é um feriado na Nova Zelândia. O dia dos trabalhadores é comemorado na 4ª segunda-feira de outubro para marcar a jornada semanal de 40 horas. O dia dos trabalhadores foi o primeiro feriado no país sendo instituído em 1900. O dia 1º de maio é comemorado pelo movimento sindical através de uma marcha que é normalmente pequena e feita por funcionários sindicais e alguns representantes.

<sup>63</sup>“School students lead the May Day march in Auckland”, *Workers Charter*, maio de 2006, p.3

<sup>64</sup>“SuperSizeMyPay campaign launch against McDonald’s”, Nota à Imprensa do Unite Union, 9 de junho de 2006.

<sup>65</sup>Uma fabricante de bebidas alcoólicas.

Auckland, o que reduziu os recursos de um sindicato pequeno desprovido dos meios para se envolver em muitas lutas diferentes ao mesmo tempo. O movimento sindical fez uma campanha contra o projeto de lei do National Party que ia remover a proteção contra demissão sem justa causa nos primeiros 90 dias de emprego. Além disso, Progressive Enterprises<sup>66</sup> conseguiu temporariamente unificar os sindicatos neozelandeses fazendo um *lockout*<sup>67</sup> de trabalhadores de supermercado nas centrais de distribuição por um mês. O *lockout* mobilizou ativistas da esquerda inteira, o que afetou a organização no setor de *fast-food* que depende de voluntários e de doações para fazer suas campanhas.

O movimento para sindicalizar os trabalhadores de *fast-food* foi uma iniciativa do Unite ao invés de um movimento espontâneo de base querendo se organizar. A sindicalização e a atividade coletiva dependeram de um número restrito de funcionários e voluntários do sindicato no centro, indo aos restaurantes para filiar novos trabalhadores e coordenar as ações coletivas entre os empregados de *fast-food*. De acordo com Treen, falta democracia no sentido formal, que é difícil de construir e sustentar devido à alta rotatividade dos trabalhadores. Os representantes, ou “contatos”, do sindicato normalmente são nomeados pelos funcionários do Unite devido à dificuldade em fazer um processo de escolha formal. Os empregados mais antigos recrutam novos membros para o sindicato, mas a filiação depende em grande parte de pessoas do sindicato visitarem os restaurantes. Segundo Treen, nessas visitas não é difícil filiar os trabalhadores ao sindicato usando a fórmula de uma contribuição baixa, uma série de demandas com as quais o trabalhador consegue se identificar, e um formulário que facilita a filiação sindical<sup>68</sup>.

Porém, campanhas como a do Unite freqüentemente são difíceis de sustentar devido a sua intensidade e ao efeito que isso tem nas pessoas da qual ela depende. Treen disse que houve cansaço no meio do ano de 2006 devido à longa campanha. Simon Oosterman, o funcionário e ativista que desenvolveu o tema de “Super Size My Pay” e articulou várias atividades públicas para atrair a atenção da mídia, saiu do Unite em maio de 2006 decepcionado com o acordo

---

<sup>66</sup>A empresa é dona de três cadeias de supermercado no país e detém, segundo a companhia, aproximadamente 42% do mercado neozelandês (veja, [http://www.progressive.co.nz/about\\_us/index.asp](http://www.progressive.co.nz/about_us/index.asp)).

<sup>67</sup>Veja nota de rodapé 37º deste capítulo, p.107, para uma definição da palavra *lockout*.

<sup>68</sup>Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.

coletivo que o sindicato assinou com o Restaurant Brands. Oosterman, um anarquista, disse para *The National Business Review* que todas as campanhas são meios para chegar a um acordo<sup>69</sup>. Oosterman acreditou que o sindicato deveria ter continuado a campanha com o Restaurant Brands. Depois da sua saída do Unite, Oosterman começou a trabalhar no National Distribution Union (NDU) na sua campanha nos supermercados que incluiu o *lockout* daquele ano.

No meio de 2006, representantes do Unite viajaram ao exterior para promover um DVD e dar palestras sobre a campanha no Restaurant Brands. O objetivo das viagens era ganhar dinheiro para o sindicato, pois a verba recebida pelas contribuições sindicais é baixa e suficiente apenas para os custos administrativos. O sindicato depende de doações para fazer as campanhas<sup>70</sup>. Defendendo as contribuições baixas comparadas com outros sindicatos, McCarten disse, “Se você entra e falar que eles devem pagar NZ\$6,90 por semana do seu salário, não vai acontecer. Alguns de nossos filiados pagam mais do que isso, mas no McDonald’s não vai acontecer”<sup>71</sup>. Segundo Treen, o sindicato tinha dívidas depois da campanha com Restaurant Brands. Os países para onde o sindicato foi incluem a Austrália, o Reino Unido, e os EUA.

Em dezembro de 2006, de acordo com o Unite, o sindicato estava em posição de relançar uma campanha pública contra o McDonald’s no verão de 2006-2007<sup>72</sup>. Antes disso acontecer, o McDonald’s finalmente fechou um acordo coletivo com o sindicato. Nesta época, o McDonald’s estava com os seguintes salários mínimos nas suas lojas: NZ\$8,40 para os menores de 18 anos (20 centavos acima do salário mínimo para a idade de NZ\$8,20); e NZ\$10,25 para os trabalhadores com mais de 18 anos (o salário mínimo no fim de 2006). No acordo a empresa aumentou os mínimos para trabalhadores com mais de seis meses de serviço para NZ\$9,50 (para os trabalhadores com menos de 18 anos); e NZ\$10,75 (maiores de 18 anos). O McDonald’s aceitou outros aumentos para o começo de março de 2007 de pelo menos 4%. A empresa se comprometeu a abolir os salários jovens no futuro, pagar um bônus aos sindicalizados, implementar uma jornada mínima de três horas, e aumentar as pausas de trabalho de 10 para 15

---

<sup>69</sup>“Unite loses its togetherness”, *The National Business Review*, 26 de maio 2006.

<sup>70</sup>*Ibid.*

<sup>71</sup>“NZ mega-union plan scrapped”, *New Zealand Herald*, 17 de outubro 2008.

<sup>72</sup>Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.

minutos. Apesar desses aumentos salariais, pouco antes do natal o governo anunciou o novo salário mínimo para o ano iniciado em abril de 2007 de NZ\$11,25 para os trabalhadores acima de 18 anos (o antigo era NZ\$10,25) e NZ\$9 para os abaixo desta idade (era NZ\$8,20) o que era maior que os piso salariais negociados com o McDonald's. O aumento de 9,8%<sup>73</sup>, ou NZ\$1 por hora, foi a maior elevação do salário mínimo desde 1985<sup>74</sup>. O acordo coletivo com o Restaurant Brands estipula que o aumento salarial no segundo ano seria a maior entre a taxa de inflação ou a taxa de aumento do salário mínimo, o que elevou os pisos salariais do Restaurant Brands em 9,8%<sup>75</sup>.

### Os salários jovens

O comitê de deputados que estava analisando o projeto de lei para abolir os salários jovens apresentou seu relatório ao parlamento em julho de 2008. A proposta de Sue Bradford e do Partido Verde foi diluída pelo Labour Party e o New Zealand First para que o salário mínimo adulto fosse compulsório apenas após as primeiras 200 horas de emprego com qualquer empregador. No fim de julho, o Unite anunciou que ia fazer uma manifestação contra a nova exigência<sup>76</sup>. O NDU, que representa várias categorias de trabalhadores jovens inclusive as de comércio e supermercados, organizou assembléias de duas horas usando a cláusula da ERA para discutir o assunto no começo de agosto. Os dois sindicatos fizeram um protesto onde a banda Neishan Mestik tocou e manifestou seu apoio para que o salário mínimo adulto se aplicasse a todos<sup>77</sup>.

Três dias depois do protesto, Progressive Enterprises, dono de três cadeias de supermercado, divulgou que a empresa ia acabar com os salários jovens para os funcionários abaixo de 18 anos (inclusive os com 15 anos) depois que trabalhassem 200 horas ou três meses

---

<sup>73</sup>A taxa anual de inflação em março de 2007 era 2,0%.

<sup>74</sup>“Maximum hope on minimum pay”, *New Zealand Herald*, 17 de março de 2007.

<sup>75</sup>Schedule A do acordo coletivo entre Restaurant Brands Limited e Unite Incorporated, 27 de março 2006 – 23 de março de 2008.

<sup>76</sup>“Unite to take to the street over young workers”, *Nota à Imprensa do Unite Union*, 27 de julho de 2007.

<sup>77</sup>“Protest: Last chance for youth rates bill”. *Nota à Imprensa do NDU, Unite Union, Youth Union Movement, e Radical Youth*, 11 de agosto de 2007.

de serviço<sup>78</sup>. No dia seguinte, o Labour Party propôs uma emenda na lei para que as pessoas entre 16 e 18 anos recebessem o salário mínimo adulto depois de 200 horas de trabalho ou três meses de serviço com qualquer empregador ou empregadores. O efeito da emenda fez o salário mínimo jovem ser mais difícil de se administrar pelos empregadores, pois o trabalhador neozelandês não carrega uma carteira de trabalho com sua história trabalhista como no Brasil e é mais difícil verificar seu serviço com outros empregadores.

Seis dias depois da aprovação da nova lei em setembro de 2007, o McDonald's anunciou para a imprensa que pretendia abolir os salários jovens nos seus restaurantes a partir do dia 1º de março de 2008, um mês antes das novas exigências entrarem em vigor (1º de abril). Segundo a empresa, sua decisão não foi influenciada pela pressão sindical, mas pela dificuldade de atrair funcionários num mercado de trabalho apertado<sup>79</sup>. O McDonald's informou a mídia que a medida ia custar à empresa NZ\$7 milhões por ano a mais<sup>80</sup>. Matt McCarten, do Unite deu os parabéns para o McDonald's por ser a primeira cadeia a abolir os salários jovens<sup>81</sup>, mas disse que isso foi um golpe de *marketing* para atrair publicidade pois adotava a medida apenas um mês antes do início da vigência da nova lei e enfatizou o papel dos trabalhadores jovens, alunos de ensino médio, o movimento sindical, e milhares de ativistas na comunidade que apoiaram a campanha<sup>82</sup>.

### **O salário mínimo de NZ\$12**

Em 19 de dezembro de 2007, o governo anunciou o novo salário mínimo para abril de 2008: NZ\$12 por hora. Havia se passado dois anos e meio desde o início da campanha do Unite por um mínimo de “NZ\$12 por hora já”. Ao prometer aumentar o salário mínimo se a situação

<sup>78</sup>“Youth Agree”, *Radio New Zealand Newswire*, 14 de agosto de 2007, 00.28 horas.

<sup>79</sup>“McDonald's ditches youth pay rate”, *Radio New Zealand Newswire*, 11 de setembro de 2007, 17:46 horas. A taxa de desemprego em setembro de 2007 era 3,5% ([www.stats.govt.nz](http://www.stats.govt.nz)).

<sup>80</sup>“Youth rates to go”, *The Dominion Post*, 12 de setembro 2007, 2º edição, p.3).

<sup>81</sup>Wendy's, a rede norte-americana que tem apenas 10 lojas na Nova Zelândia, e Starbucks nunca pagaram salários jovens.

<sup>82</sup>Matt McCarten, “McDonald's can take a bow but that's only part of the pay story”, *Herald on Sunday*, 2 de março de 2008, p.35.

econômica “permitisse”, o governo deixou espaço para manobrar se não tivesse condições políticas de implementar o novo valor. A pressão do movimento sindical, e especialmente dos sindicatos que representam os trabalhadores de baixa renda como o Unite e o NDU, foram importantes para garantir que este novo mínimo fosse implementado. Segundo McCarten, se não fossem para campanhas como Super Size My Pay e o apoio público que essas criaram, empresas e o governo não seriam obrigados a mudar sua política salarial. McCarten disse que o próximo objetivo do sindicato seria fixar o valor do salário mínimo em dois terços do salário médio, como em 1945, quando o governo introduziu o mínimo pela primeira vez. Tal medida aumentaria o salário mínimo para NZ\$15 (R\$18,65) por hora em 2008<sup>83</sup>.

### **O acordo com o Restaurant Brands em 2008**

Em março de 2008, o primeiro acordo coletivo entre o Restaurant Brands e o Unite venceu. Diferentemente de 2005-2006, o sindicato não embarcou numa campanha pública para chamar a atenção para o comportamento das marcas e pressionar o governo. Segundo o chefe-executivo do Restaurant Brands em 2008, Russel Creedy, era essencial que a empresa alcançasse um acordo cedo com o Unite, trabalhando com o sindicato de maneira construtiva para evitar as interrupções de dois anos atrás<sup>84</sup>. De acordo com o sindicato, Creedy deixou claro que a empresa não quis uma repetição de 2005/2006<sup>85</sup>. Falando para uma audiência de acionistas, o chefe-executivo do Restaurant Brands lhes informou que os salários aumentaram em pelo menos 6,7%, o que elevaria os custos de trabalho em NZ\$3,3 milhões (R\$4,1 milhões) por ano<sup>86</sup>. Reduzir o custo adicional, segundo Creedy, seria difícil para a empresa pois reduzir funcionários não é uma estratégia bem-sucedida e aumentar os preços das refeições seria problemático devido à queda dos gastos do consumidor verificada na economia neozelandesa em meados de 2008<sup>87</sup>.

---

<sup>83</sup>“Minimum wage increase sign of effective pressure”, Nota à Imprensa do Unite Union, 1 de abril de 2008.

<sup>84</sup>“CEO’s address to AGM”, NZX Announcements, 19 de junho de 2008.

<sup>85</sup>Entrevista com Mike Treen em 12 de março de 2009, feita pelo autor.

<sup>86</sup>Nesse cálculo foram incluídos os aumentos salariais por causa da abolição de salários jovens. A taxa de inflação anual era 4,0% em março de 2008.

<sup>87</sup>“CEO’s address to AGM”, NZX Announcements, 19 de junho de 2008.

Como em 2006, o Unite negociou um “auxílio acordo coletivo”<sup>88</sup> no qual os trabalhadores que eram membros do sindicato no dia 4 de abril de 2008, ou que se filiaram nos primeiros 30 dias de emprego, recebem NZ\$2 (R\$2,49) por semana, o mesmo valor que a contribuição sindical<sup>89</sup>. O piso salarial inicial ficou igual ao salário mínimo de NZ\$12 por hora para todos os trabalhadores, mas diferentemente do acordo anterior, os demais estabelecem diferenças de entre NZ\$0,24 a NZ\$0,39 por hora nos pisos sindicais em relação ao que recebem os trabalhadores não sindicalizados com acordos individuais. A empresa aceitou o princípio de jornadas seguras o que, no caso da Nova Zelândia, implica renda segura, e um grupo de trabalho foi formado entre o sindicato e a empresa para discutir isso. De acordo com a lei, os salários jovens foram abolidos e o período de 200 horas de trabalho, ou três meses de serviço, com salário inferior não foi incluído.

A tranquilidade das negociações com o Restaurant Brands em 2008 foi influenciada pela campanha de 2005 e 2006, e pela vontade da empresa de não passar por este processo de novo. O “auxílio acordo coletivo” e os pisos salariais mais altos para os sindicalizados praticamente não existem em outros acordos coletivos. O resultado desta cláusula foi que o Unite conseguiu mais 1.000 membros, alcançando 3.500 filiados na empresa. Segundo o Unite, a filiação sindical na maioria das lojas da cadeia ficou entre 50% e 100% dos funcionários<sup>90</sup>. Ao contrário das contribuições sindicais no Brasil, que são concedidas automaticamente pelo Estado, os recursos que o sindicato usufrui só foram obtidos depois da militância do sindicato realizada em 2005 e 2006.

### **A importância de condições mínimas da lei no setor de *fast-food***

Apesar dessas melhoras que ajudaram a assegurar a presença sindical no Restaurant Brands, o primeiro piso salarial é o salário mínimo. Muitas das condições pactuadas no acordo coletivo são próximas às mínimas previstas na lei e os aumentos nos pisos salariais são

---

<sup>88</sup> “Collective Agreement Allowance”

<sup>89</sup> O auxílio acordo coletivo negociado em 2006 era de 1% do salário do funcionário— o mesmo valor cobrado pelo Unite. Em 2008, Unite começou a cobrar NZ\$2 por semana em contribuições sindicais ao invés de 1% do salário.

<sup>90</sup> “Union Membership Soars”, *New Zealand Herald*, 12 de abril de 2008, p.F8.

diretamente relacionados ao salário mínimo. O franqueado, o Restaurant Brands, declarou um lucro de NZ\$11 milhões (R\$13,68 milhões) para o ano até o fim de fevereiro de 2008<sup>91</sup>. O aumento nos custos de trabalho previsto para o ano seguinte de NZ\$3,3 milhões é significativo para uma empresa com lucro deste tamanho. No mesmo período no qual o Restaurant Brands registrou seu lucro de NZ\$11,0 milhões, a empresa pagou NZ\$18,401 milhões (R\$22,884 milhões) em *royalties* ao Yum! Brands Inc<sup>92</sup>. e Starbucks Coffee Inc. pelo uso das suas marcas<sup>93</sup>. Portanto, o Restaurant Brands pagou mais em *royalties* aos franqueadores do que lucrou. O faturamento<sup>94</sup> das três marcas era NZ\$303,5 milhões (R\$377,4 milhões)<sup>95</sup> do qual 6,0% foi para os franqueadores e 3,5% era o lucro do Restaurant Brands que é o dono das lojas e produz o produto físico. Desta forma podemos ver que no caso do Restaurant Brands, o sindicato negocia a taxa de exploração de trabalho com a parte da estrutura empresarial menos lucrativa. Ao mesmo tempo, o lucro do grande capital é garantido pois isso é cobrado como uma percentagem das vendas.

O lucro do Restaurant Brands de NZ\$11,0 milhões foi extraído de 7.000 funcionários, o que revela uma taxa de lucratividade anual por trabalhador de NZ\$1,571 (R\$1.954), ou NZ\$30 (R\$37) por semana por funcionário. Na Nova Zelândia em 2008, NZ\$30 equivalia a duas horas e meia de trabalho no salário mínimo. Se o Restaurant Brands fosse contratar funcionários usando o acordo setorial pré-1991, com pagamentos adicionais de 50% e 100% para trabalho no fim de semana, jornadas mínimas de oito horas, táxis para voltar para casa depois das 22 horas, vale refeição etc., causaria um prejuízo para a empresa com seu quadro atual de preços e os pagamentos em *royalties* ao franqueador. Se o Restaurant Brands aumentar seus preços, a empresa corre o risco de perder vendas para a concorrência. Antes de 1991, todos os empregadores foram obrigados a oferecer estas condições de trabalho através do acordo setorial que definiu as obrigações contratuais de todos os patrões na categoria. Portanto, esses salários e condições de trabalho foram incorporados no quadro de custos e os preços das refeições

---

<sup>91</sup>Restaurant Brands New Zealand Limited Annual Report 2008, p.4.

<sup>92</sup>O dono das marcas do KFC e Pizza Hut.

<sup>93</sup>Restaurant Brands New Zealand Limited Annual Report 2008, p.45

<sup>94</sup>O valor total das vendas.

<sup>95</sup>Restaurant Brands New Zealand Limited Annual Report 2008, p.4.

refletiram esta realidade. As empresas não puderam obtendo vantagens por meio do rebaixamento da remuneração dos funcionários. Um dos maiores custos em *fast-food* é a mão-de-obra e sua desvalorização com a aprovação da ECA em 1991 ajudou a viabilizar a expansão das cadeias com custos mais baixos. Quem se beneficiou desta expansão foram principalmente os franqueadores, freqüentemente de capital estrangeiro, que ganharam das vendas crescentes. Baixos salários e condições de trabalho fazem parte do modelo estrutural de *fast-food*, e a existência do sistema de relações de trabalho pré-1991 representou uma barreira à implementação de tal modelo empresarial na Nova Zelândia. A marca do McDonald's começou a década de 1990 com 46 restaurantes no país<sup>96</sup> e cresceu para 149 unidades em 1999<sup>97</sup>, um crescimento de 224% durante 10 anos.

No capítulo três tratei do caso dos franqueados do McDonald's no Brasil que, depois de uma mudança nas condições econômicas em 1999, tiveram problemas em pagar suas obrigações à empresa. Podemos ver que o maior empregador de *fast-food* na Nova Zelândia, o Restaurant Brands, possui uma margem de lucro de apenas 3,5% sobre o valor das vendas. Nesse setor, o único jeito de realmente aumentar salários e condições de trabalho é através de uma forma de negociação coletiva que envolva todas as empresas do setor, o que é praticamente impossível num país com leis trabalhistas como a Nova Zelândia, ou através de aumentos nos pisos mínimos previstos na lei. Assim, aumentos nos salários e condições de trabalho atingem todas as empresas que não podem criar uma vantagem competitiva abaixando os custos de emprego. Desta maneira, mesmo que as marcas contratem poucos funcionários diretamente e não fabriquem o produto bruto, um aumento nos custos de trabalho representa uma ameaça às empresas de *fast-food*, como indicado nos relatórios anuais do McDonald's e do Burger King<sup>98</sup>, pois os franqueados deixam de ser viáveis com seu quadro de custos atuais, o que força o recolhimento de menos taxas pelo franqueador ou um aumento nos preços, o que pode significar menos vendas. O resultado mais provável do trabalho mais caro é que os preços subam.

---

<sup>96</sup>Na mesma época Brasil tinha 63 lojas. *McDonald's Corporation Annual Report 1995*, p.ii.

<sup>97</sup>Em 1999, Brasil tinha 921 unidades. *McDonald's Corporation Annual Report 1999*, p.13.

<sup>98</sup>Veja, *McDonald's Corporation Financial Report 2005*, p.23 e *Burger King Holdings Form 10-K 2008*, p.21.

Quando o governo neozelandês anunciou em fevereiro de 2009 que ia aumentar o salário mínimo em NZ\$0,50 perfazendo NZ\$12,50 (R\$15,55) por hora a partir de abril 2009, o McDonald's respondeu que a cadeia iria rever seus planos para abrir mais 30 lojas no país nos próximos três anos e que talvez aumentasse os preços. Segundo o diretor executivo da cadeia na Nova Zelândia, Mark Hawthorn, o salário mínimo mais alto junto com a queda do dólar neozelandês contra o americano causou custos mais altos. “Eu acho que a maioria dos franqueados está falando que não poderá absorver estes aumentos em custos e teremos que tomar algumas medidas [aumentar preços]”<sup>99</sup>. Porém, a revisão dos planos do McDonald's não durou muito tempo. Em maio de 2009, a empresa anunciou que abrirá as 30 lojas nos próximos três anos com mais 10 lojas até o fim de 2009, o que, segundo Hawthorn, é mais que os últimos oito anos juntos<sup>100</sup>.

## Conclusão

A campanha do Unite atacou as marcas do *fast-food*, que são a propriedade dos franqueadores. Porém, uma campanha que apenas usa a marca como alvo é limitada, pois as condições de trabalho são determinadas pelas mínimas previstas na lei. Um aumento em custos de trabalho causará preços mais altos que podem provocar a perda de vendas à concorrência. Segundo a chefe-executiva do Restaurant Brands em 2005 e 2006, Vicki Salmon, o Unite escolhe cadeias mais renomadas e as usa para atrair publicidade e fazer alguma forma de *lobby* político<sup>101</sup>. As marcas ajudam a chamar atenção para a pauta da campanha, possibilitando-lhe angariar apoio e obter conhecimento público, juntamente com a mobilização e, assim, fazer pressão política. A estratégia do Unite não é completamente nova e possui semelhanças com o Industrial Workers of the World (IWW) nos EUA no começo do século 20, quando o sindicato procurou organizar trabalhadores precários enquanto o resto do movimento sindical estava organizando mão-de-obra qualificada com trabalho estável. A abordagem do IWW, como a campanha do Unite, foi diferente do padrão pelos seguintes fatores: cobrou baixas contribuições

---

<sup>99</sup> “Fast-Food giant hit by minimum wage rise”, *New Zealand Herald*, 11 de fevereiro de 2009.

<sup>100</sup> “McDonald's in \$100m expansion drive”, *New Zealand Herald*, 5 de maio de 2009

<sup>101</sup> “Supersize my pay”, *The Dominion Post*, 18 de fevereiro de 2006, 2º edição, p.1.

sindicais; promoveu ondas de organização sindical de alta-intensidade e concentração; integrou novos trabalhadores no movimento com uma lista de demandas que foram desenvolvidas depois de discussões intensas com os operários de base; as agitações ocorreram em público e eram criativas, vibrantes e conhecidas pela população; e a tendência de promover paralisações de curta duração e máximo impacto. Porém, o IWW, diferentemente do Unite, nunca fechou acordos ou contratos com empregadores por princípio. O Unite procurou garantir os ganhos da campanha em acordos coletivos e, deste modo, usou o poder do Estado para reforçar as conquistas obtidas no auge das campanhas<sup>102</sup>.

Num contexto brasileiro, um movimento que procurasse fazer exatamente o que o Unite fez teria claramente algumas dificuldades. Por exemplo, o poder do patrão nesse país para demitir os participantes de ações coletivas é amplo. Porém os fundamentos da campanha (a criação de apoio público contra uma injustiça usando a fama das marcas multinacionais para chamar a atenção, e ao mesmo tempo atacar a empresa e o governo, que aprova as leis que legitimam tais práticas), são aspectos possíveis de serem reproduzidos no Brasil. Movimentos para a transformação social em qualquer país devem procurar ampliar suas lutas e buscar apoio e envolvimento público, e não apenas se limitar aos trabalhadores imediatamente envolvidos. O que o Unite fez foi usar a fama e o nome da marca para facilitar este processo.

---

<sup>102</sup>“Interview with Mike Treen from his 2008 British Tour”, 23 de abril de 2008, <http://unite.org.nz/?q=node/348>, acesso em 4 de janeiro de 2008. Acordos coletivos e individuais são documentos que definam as obrigações legais das partes. Se o sindicato, o empregado, ou o empregador acreditam que o acordo está sendo descumprido, a parte pode recorrer a justiça, isso sendo um órgão do Estado, para forçar o cumprimento deste. Sendo assim, o Estado legalmente assegura as condições dos acordos.



## 5.) O sindicato de *fast-food* na cidade de São Paulo

A entidade que representa a maioria dos trabalhadores de *fast-food* na capital paulista é o “Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (*Fast-Food*) de São Paulo” (Sindi-Fast). O sindicato é cadastrado no Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) como o representante da categoria de “Trabalhadores nas Empresas de *Fast Food* (Refeições Rápidas)”, com base territorial na municipalidade de São Paulo. O sindicato não divulgou o tamanho da sua base para esta pesquisa, mas numa reportagem sobre a entidade, a *Revista Época* estimou que cerca de 30.000 trabalhadores tem suas condições de trabalho definidas pelas negociações deste sindicato<sup>1</sup>. Segundo as informações disponibilizadas na página do Sindi-Fast na internet, a base do sindicato trabalha em 431 “empresas cadastradas” com a entidade<sup>2</sup>. A lista inclui todas as grandes cadeias de *fast-food* no Brasil, menos a marca Habib’s. Também estão incluídos nomes que não se associam imediatamente com *fast-food* como: a cadeia de cafeterias Fran’s Café; Starbucks; Santa Rita Chocolates; Montana Grill Express; e Sushi Art.<sup>3</sup>

Como indicado no capítulo 2, a fundação do Sindi-Fast desmembrou a base do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de São Paulo e Região (SINTHORESP) dentro da municipalidade de São Paulo. Assim, este capítulo pretende tratar da atuação do Sindi-Fast e SINTHORESP em São Paulo; comparar as condições de trabalho nas convenções coletivas entre esses dois sindicatos e a entidade que representa os trabalhadores do Habib’s; investigar a quais interesses o Sindi-Fast serve; indicar os planos para a criação de novos sindicatos de *fast-food* em outras grandes cidades brasileiras; e discutir possíveis formas de mobilização dos trabalhadores desse setor em São Paulo.

### Representação sindical no setor de *fast-food* em São Paulo

---

<sup>1</sup> “O negocio dele é criar sindicatos”, *Revista Época*, 14 de abril de 2008, n.º 517, p.43.

<sup>2</sup> A lista divulgada pelo sindicato não mostra o número de empresas em que sua base trabalha, mas informa por quais redes os trabalhadores são contratados. Os funcionários são contratados por franqueados, sendo que cada rede pode ter várias franquias. “Empresas Cadastradas”, <http://www.sindifastfood.org.br/empresas-cadastradas.asp>, acesso em 4 de março 2008.

<sup>3</sup> *Ibid.*

O Sindi-Fast teve sua assembléia de fundação em 1996 e sua tentativa de cadastramento junto ao MTE começou naquele ano. Depois de uma série de batalhas na justiça para legalizar a categoria representada pelo sindicato, o Sindi-Fast passou a receber as contribuições sindicais pela primeira vez em 1º de julho de 2001<sup>4</sup> e logo negociou seus primeiros três acordos coletivos, com 93 empregadores. A existência e a definição da categoria de trabalhador de *fast-food* não está garantida, estando sujeita a recurso no Tribunal Supremo de Trabalho (TST)<sup>5</sup>.

O sindicato que representava os trabalhadores de *fast-food* na cidade de São Paulo era o SINTHORESP<sup>6</sup>. Nas demais municipalidades fora da capital paulista, o SINTHORESP continuava representando os trabalhadores de *fast-food*. Segundo a chapa da oposição apoiada pela CUT, a base representada pelo sindicato tem 250.000 trabalhadores<sup>7</sup>. A entidade sindical foi fundada em 1933, e o presidente do sindicato desde 1972, Francisco Calasans Lacerda, foi reeleito no fim de 2008 para um mandato de mais cinco anos. O SINTHORESP não cadastra informações sobre seu processo eleitoral no MTE mas, segundo a chapa da oposição, apenas 6.765 pessoas votaram<sup>8</sup>, o que representa apenas 2,4% da base. O sindicato está filiado à Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), que foi fundada em 2005 para defender o sistema sindical atual frente à reforma proposta pelo governo Lula<sup>9</sup>. A NCST tem alta representação entre os sindicatos de hotéis, bares e restaurantes no Brasil. Esta categoria de trabalhador está definida pelo Artigo 577

---

<sup>4</sup> Informação citada no processo nº 02730.2003.076.02.00-4 6ª Turma do TRT da 2ª Região.

<sup>5</sup> Veja: apelação em mandado de segurança nº2000.01.00.05726-7/DF da 21ª Vara da Tribunal Regional Federal da 1ª Região; AC - 188200/2007-000-00-00.2 no Tribunal Superior de Trabalho.

<sup>6</sup> O nome oficial do sindicato é “Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, *Fast-Foods* e Assemelhados de São Paulo e Região”. Os sindicatos brasileiros frequentemente têm nomes compridosm listando todas as categorias e sub-categorias que representa para evitar o desmembramento da sua base. O sindicato representa trabalhadores nas seguintes cidades da grande São Paulo: Arujá, Atibaia, Barueri, Biritiba-Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Cabreúva, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Jquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Mogi Guaçu, Nazaré Paulista, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Salesópolis, Santana de Parnaíba, São Paulo, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

<sup>7</sup> “A Fraude eleitoral de Calasans e sua gangue”,

[http://www.cut.org.br/index2.php?option=com\\_content&task=view&id=11987&pop=1&page=0](http://www.cut.org.br/index2.php?option=com_content&task=view&id=11987&pop=1&page=0), 17 de dezembro 2008, acesso em 31 de janeiro de 2009.

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> Veja Capítulo 2.

da CLT de 1943, legislação que a central defende.

O SINTHORESP recusou-se a participar desta pesquisa quando foi citado o tema de *fast-food* e os processos que move na justiça contra o Sindi-Fast. Durante este estudo não consegui achar evidências de organização coletiva entre os trabalhadores da sua base. A revista do SINTHORESP, *Informativo*, menciona apenas duas ações coletivas ocorridas entre outubro/novembro de 2007 e janeiro/fevereiro de 2009, essas sendo iniciativa das centrais sindicais e não do próprio sindicato<sup>10</sup>. Numa nota à imprensa depois da reeleição de Lacerda, o sindicato proclamou que “O Sinthoresp é considerado atualmente um modelo sindical, sendo comparado as mais importantes entidades da Europa e Estados Unidos”, e que “Hoje se tornou o maior e mais bem organizado Sindicato da América Latina”<sup>11</sup>. Porém, sem ações coletivas e pouca participação de base, o sindicato não passa de uma entidade dependente nas contribuições obrigatórias concedidas pelo Estado, contribuições que a NCST defende<sup>12</sup>. Além da contribuição sindical<sup>13</sup>, o sindicato cobra contribuição assistencial correspondente a 1,5% do salário, com um valor mínimo, a partir de janeiro de 2009, de R\$18 por mês<sup>14</sup>.

Apesar da ausência de militância e atividade de base, o SINTHORESP é extremamente ativo na justiça, especialmente sobre questões de representação de trabalhadores de *fast-food*. Depois da sua assembléia de fundação em 1996, o pedido de registro sindical do Sindi-Fast junto ao MTE foi publicado no *Diário Oficial da União* (DOU) em agosto do mesmo ano<sup>15</sup>. Como nenhuma entidade protestou contra o pedido, o Secretário de Relações de Trabalho concedeu o

---

<sup>10</sup> Veja, “Redução de jornada, mais que 1,5 milhões de assinaturas”, *Informativo*, junho / julho de 2008, p.10, e “Mais de 35 mil trabalhadores marcham em Brasília pedindo mais e melhores empregos”, *Informativo*, dezembro de 2007 / janeiro de 2008, p.08.

<sup>11</sup> “Francisco Calasans é reeleito Presidente do Sinthoresp com 87,5% dos votos”, Nota do SINTHORESP à Imprensa, 20 de dezembro de 2008.

<sup>12</sup> Cf. reportagem em que a NCST defende imposto sindical. “Deputados e centrais divergem sobre contribuição negocial”, *Agência Câmara*, 27 de agosto 2008, <http://www2.camara.gov.br/internet/homeagencia/materias.html?pk=125980>, acesso em 10 de setembro de 2008.

<sup>13</sup> Contribuição sindical é o nome para o antigo imposto sindical. O valor da contribuição é um dia de trabalho por ano, recolhido todo mês de março.

<sup>14</sup> Veja cláusula 16 do “Termo aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2007/2009” entre o Sindicato dos Empregados no Comercio Hoteleiro e Similares de São Paulo e Região (SINTHORESP) e o Sindicato dos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo.

<sup>15</sup> Veja o DOU, 15 de agosto de 1996, Seção I, p.15550.

registro ao Sindi-Fast no mês seguinte<sup>16</sup>. A falta de contestação por parte do SINTHORESP parece ter sido provocada pelo desconhecimento do processo de desmembramento de sua base pois, posteriormente o sindicato ingressou com várias ações na justiça para manter sua representação de trabalhadores de *fast-food*. A ferramenta principal utilizada pelo SINTHORESP para manter sua base foi a jurídica e não há evidência de organização da base para evitar este desmembramento.

As ações na justiça assumiram as seguintes formas:

- 1.) Ações direitas contra o Sindi-Fast e seu registro sindical. Estes processos continuam ainda hoje<sup>17</sup>.
- 2.) Processo contra empregadores que repassam as contribuições sindicais ao Sindi-Fast e não para o SINTHORESP. Isso implica questionar se a atividade da empresa processada se enquadra dentro do conceito de *fast-food*<sup>18</sup>.
- 3.) Dissídios individuais contra empregadores que não aplicam as condições da sua Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ao trabalhador. O empregador geralmente argumenta que a CCT aplicável é a do Sindi-Fast e não do SINTHORESP<sup>19</sup>.

Diferente do SINTHORESP, que faz parte da central NCST, o Sindi-Fast é filiado à Força Sindical. O presidente do sindicato de *fast-food*, Ataíde Francisco de Moraes Júnior tem 25 anos e é o filho de Ataíde Francisco de Moraes, da Direção Nacional Executiva da Força Sindical. Ataíde “pai” é o presidente da Federação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Coletivas e Afins baseada em Brasília, da qual o Sindi-Fast faz parte. A página do

---

<sup>16</sup> *Diário Oficial da União*, 13 de setembro de 1996, Seção I, p.18220.

<sup>17</sup> Veja: apelação em mandado de segurança nº2000.01.00.05726-7/DF da 21ª Vara da Tribunal Regional Federal da 1ª Região; AC - 188200/2007-000-00-00.2 no Tribunal Superior de Trabalho.

<sup>18</sup> Cf. esses processos no TRT da 2ª Região: contra McDonald's -19990602983; BCEM Comércio de Produtos Alimentícios Ltda. - 02365200707202006; Gendai Higienópolis Lanchonete Ltda. - 02454200401602001.

<sup>19</sup> Cf. os seguintes casos contra McDonald's: TST-AIRR-461/2003-034-02-40; TST-AIRR-2730/2003-076-02-40.9.

MTE na internet mostra que nas últimas eleições sindicais do Sindi-Fast em 2006 houve apenas 574 eleitores dos quais 352 votaram. Na eleição, 342 votos foram registrados para a chapa vencedora e não houve nenhuma oposição. O número de votantes representa aproximadamente 1% da categoria inteira.

A revista do Sindi-Fast, *Fast News*, é publicada quatro vezes por ano. A publicação inclui várias reportagens não relacionadas com a temática do trabalho. O conteúdo trabalhista aumentou em 2007, quando o sindicato começou a incluir uma parte jurídica que, em outubro de 2008, passou a ser chamada de “seus direitos... .. e deveres”. Alguns dos artigos relacionados com o trabalho podem ser classificados na categoria de auto-ajuda. Entre abril de 2008 e janeiro de 2009, as reportagens sobre trabalho foram: “Cláusula 37a da Convenção Coletivo de Trabalho: Desconto do aviso prévio”, (abril 2008, p.13); “Redução da jornada só trará benefícios para o Brasil”, (abril 2008, p.18); “Os vários tipos de chefes: aprenda a conviver e trabalhar junto com eles”, (julho 2008 p.4-5); “Prepare-se. Você tem uma entrevista de emprego”, (julho 2008, p.10); “Ginástica laboral: Dez minutos que fazem toda diferença”, (julho 2008, p.11); “Não seja mais uma vítima da demissão forçada. Denuncie!”, (julho 2008, p.14-16); “Passaporte do trabalhador: nova carteira de trabalho vai informatizar a vida do trabalhador”, (julho 2008, p.18); “Mudança de hábito” (sobre mudança de carreira), (outubro 2008, p.6-8); “Atitude: o líder pode ser você”, (outubro 2008, p.14-15); “Direitos dos trabalhadores depois da rescisão contratual”, (outubro 2008, p.18-19); “Pedido de demissão” (janeiro 2009, p.21). A revista avisa os membros das ofertas negociadas pelo sindicato com: universidades privadas; escolas de línguas; seguradoras de saúde; e colônias de férias. Além do *Fast News*, o sindicato produz “comunicados”, ou circulares, que informam sobre algum direito trabalhista ou negociações com o sindicato patronal. Os comunicados são disponíveis pela internet, mas não está claro como esses são circulados entre os trabalhadores, pois não existe evidência de representantes sindicais nos restaurantes de *fast-food*. Há dois funcionários que são responsáveis por visitar todos os estabelecimentos das 431 cadeias da base na cidade de São Paulo, cuja força de trabalho é caracterizada por sua alta rotatividade.

Durante o ano, o sindicato faz vários sorteios. Na festa de natal de 2007, uma moto, uma câmera digital, um computador, e uma bicicleta foram sorteados<sup>20</sup>. A festa ocorreu no centro de lazer de Aruanã Park em Embu Guaçu<sup>21</sup>. Em 2006, Papai Noel chegou de helicóptero com presentes para distribuir aos filhos dos sócios do sindicato<sup>22</sup>. O *Fast News* de janeiro de 2008 fez uma cobertura completa da festa de natal do mês anterior, destacando crianças brincando numa piscina na capa da revista, o que serviu para promover a filiação ao sindicato. A festa de natal, que envolveu as famílias dos sócios, mostrou um estilo de vida que esses trabalhadores de baixa renda normalmente não conseguem obter. O atendimento à família num local de padrão alto e os sorteios feitos pelo presidente ajudam a solidificar o apoio entre os membros para a direção do sindicato. Outros sorteios durante o ano também são direcionados à família e incluem: brinquedos para os filhos dos sócios no dia das crianças<sup>23</sup>; material escolar no começo do ano<sup>24</sup>; e cestas básicas todo mês. Em março de 2009, 498 pessoas ganharam uma cesta básica do sindicato<sup>25</sup>. Desses 498 sócios, 307 trabalham para franquias do McDonald's, sendo o maior deles o Arcos Dourados, que contrata 267 dos sorteados. Não sabemos como o Sindi-Fast escolhe os selecionados portanto, não podemos usar o sorteio como uma amostra científica da distribuição dos membros do sindicato entre empregadores diferentes. Um acontecimento curioso é que dos 12 dirigentes sindicais, 6 ganharam uma cesta básica nos mesmos meses de junho e setembro de 2008<sup>26</sup>.

## Trabalhadores do Habib's

---

<sup>20</sup> “Festa de final de ano do Sindifast: Deixa o natal dos associados mais feliz”, *Fast News*, janeiro de 2008, p.5.

<sup>21</sup> “Festa de confraternização: diversão e solidariedade”, *Fast News*, outubro de 2007, p.18.

<sup>22</sup> “Festa de confraternização: Feche o ano em alto astral”, *Fast News*, julho de 2007, p.18.

<sup>23</sup> “Para comemorar dia das crianças, o Sindifast realizou um sorteio de vários brinquedos para os filhos dos associados”, *Fast News*, outubro de 2007, p.19.

<sup>24</sup> “Material Escolar 2009”, *Fast News*, janeiro de 2009, p.9.

<sup>25</sup> Veja, [http://www.sindifastfood.org.br/downloads/2009\\_sorteados\\_cesta\\_basica\\_mar.pdf](http://www.sindifastfood.org.br/downloads/2009_sorteados_cesta_basica_mar.pdf), acesso em 10 de março de 2009.

<sup>26</sup> Veja, [http://www.sindifastfood.org.br/downloads/2008\\_sorteados\\_cesta\\_basica\\_jun.pdf](http://www.sindifastfood.org.br/downloads/2008_sorteados_cesta_basica_jun.pdf) e [http://www.sindifastfood.org.br/downloads/2008\\_sorteados\\_cesta\\_basica\\_out-1.pdf](http://www.sindifastfood.org.br/downloads/2008_sorteados_cesta_basica_out-1.pdf) acesso em 10 de março de 2009. Os seis diretores são Edson Candido Avelina, Fidelis de Lima, Janaina Ferreira da Silva, Maria Dalva dos Santos Brito, Reginaldo Soares da Silva, Rosemary dos Santos Ribeiro. O único dirigente sindical a ganhar uma cesta básica fora desses meses no período de janeiro de 2008 a março de 2009 foi Marcelo Francisco de Moraes Almeida, que foi sorteado em fevereiro e em julho de 2008.

O Habib's possui a terceira maior rede de *fast-food* do Brasil medida em número de pontos de venda<sup>27</sup>. Desde 1991, quando o fundador do Habib's Alberto Saraiva, começou a franquear unidades da cadeia, os funcionários que trabalham nos restaurantes são representados pelo Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo (EAA). De acordo com seu portal na internet, o EAA considera as seguintes atividades econômicas como “agentes autônomos do comércio”: Administradoras de Consórcios; Arrendamento Mercantil (Leasing); Comissárias de Despachos; Comissárias e Consignatárias; Assessoramento e Contabilidade; Corretores de Imóveis; Engenharia Consultiva; Factoring; Locadoras de Veículos; Locadoras de Vídeo; Representação Comercial; Sociedades de Advogados<sup>28</sup>. O EAA negocia 12 CCTs diferentes por ano. Em 2005, o Sindi-Fast processou a empresa de Saraiva<sup>29</sup> para obrigar Habib's a passar as contribuições sindicais a ele. O juiz rejeitou o caso do Sindi-Fast citando a natureza de *franchising* do Habib's desde antes da fundação do sindicato de *fast-food* para justificar o enquadramento dos empregados da empresa com o EAA<sup>30</sup>.

### **As convenções coletivas**

Esta parte pretende comparar certas condições nas CCTs do Sindi-Fast; SINTHORESP; e EAA. De acordo com as informações dadas pelo EAA, as condições de trabalho de empregados do Habib's são definidas na CCT para assessoramento e contabilidade, com funcionários do restaurante sendo classificados como assessores. Segundo o sindicato, não existe um acordo coletivo entre Habib's e a entidade. A CCT analisada do Sindi-Fast, assinada com o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo (SINHORES), compreende o período entre 1º de maio 2008 e 30 de abril 2009. O SINTHORESP negocia com o mesmo sindicato patronal que o Sindi-Fast e a sua CCT abrange o período de 1º de julho 2007 a 30 de junho 2009. Os pisos salariais mais recentes foram negociados num Termo Aditivo à Convenção Coletiva de

<sup>27</sup> Veja, p.83 desta dissertação.

<sup>28</sup> “Categorias”, [http://www.sindicatao.org.br/categorias\\_fr.html](http://www.sindicatao.org.br/categorias_fr.html), acesso em 23 de abril de 2009.

<sup>29</sup> AL Saraiva Comércio Empreendimentos e Participações Ltda.

<sup>30</sup> Processo N° 00348.2005.010.02.00-6 do TRT da 2º Região.

Trabalho 2007/2009 em 1º de julho de 2008.

### Os pisos salariais

*Sindi-Fast*. A CCT tem dois pisos salariais: o piso de ingresso para trabalhadores dentro dos primeiros 90 dias de emprego; e o piso salarial nominal. Os trabalhadores são divididos entre: “mensalistas” e “horistas”. Os mensalistas ganham um salário fixo por mês de R\$450 (piso de ingresso) ou R\$485 (piso nominal). O aumento salarial em 1º de maio de 2008 foi de 9,76% para o piso de ingresso e 7,78% para o piso nominal. A grande maioria dos trabalhadores ganha por hora, o que dá uma renumeração flexível. Os salários por hora são R\$2,05 (piso de ingresso) e R\$2,20 (piso nominal)<sup>31</sup>. A 23ª cláusula da, “Jornada de Trabalho do Horista”, explica:

A jornada de trabalho do empregado horista poderá ser variável, obedecendo-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, devendo a escala ser ajustada pela empregadora com antecedência. Somente serão computadas como horas extras as que excederem ao limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. O empregado fará jus ao pagamento das horas efetivamente trabalhadas, conforme estabelecido na escala.

Esta mesma cláusula 23ª foi inserida nos três acordos coletivos negociados pelo Sindi-Fast logo depois que passou a representar a categoria em 2001. Num dissídio individual de uma funcionária do McDonald’s que foi julgado em 2008, a empregada reclamou que recebeu por hora trabalhada e que isso resultou num valor inferior ao salário mínimo no fim do mês. A juíza negou o pedido da trabalhadora com a seguinte justificativa:

A forma de pagamento do salário efetuada pela reclamada não afronta ao disposto no artigo 118 da Consolidação das Leis do Trabalho [o direito de salário mínimo], uma vez que, segundo Valentin Carrion, "O salário mínimo é mensal, diário (valor mensal dividido por 30) ou horário (dividido por 220 horas, L. 7.789/89 e 8.542/92); a lei usou

---

<sup>31</sup> Veja cláusula 2ª da CCT de 2008/2009 entre Sindi-Fast e SINHORES.

o critério de remuneração diária e previu a jornada normal; quando esta for de 8 horas, será necessário cumpri-la; se o empregado for admitido para trabalhar apenas 4 horas por dia, receberá proporcionalmente, sem qualquer ilegalidade" (Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, pág. 138, 31ª edição, Saraiva, 2006)<sup>32</sup>.

A prática do McDonald's de pagar por horas trabalhadas e não um valor fixo por mês não é restrita a São Paulo. Em Ribeirão Preto, interior do Estado, a CCT de 2008 /2009 define o piso salarial como R\$314 por mês para uma jornada de 24 horas por semana<sup>33</sup>. Num dissídio individual na cidade em 2006, o McDonald's foi obrigado a pagar o piso mensal ao invés de por hora trabalhada<sup>34</sup>. Depois de uma investigação do Ministério Público do Trabalho (MPT) em Natal, Rio Grande do Norte, uma franqueada do McDonald's, Marei Comércio de Alimentos Ltda., assinou um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) com o órgão público para, entre outras coisas: "garantir o pagamento, pelo menos, do salário mínimo da categoria profissional de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho independentemente do número de horas trabalhadas". A empresária correu o risco de uma multa de R\$1.000 por dia por empregado encontrado em situação irregular<sup>35</sup>.

*SINTHORESP*. A CCT do SINTHORESP divide os pisos salariais entre "micro-empresas"<sup>36</sup>, "empresas enquadradas no regime SIMPLES"<sup>37</sup>, e "as demais empresas". Existem pisos salariais menores para as empresas que concedem um plano de saúde. Como a CCT do Sindi-Fast, os empregados são divididos entre horistas e mensalistas. A partir de 1º de janeiro de 2009, as empresas com plano de saúde pagam: micro-empresas R\$555,72 por mês (R\$2,52 por hora); empresas enquadradas no SIMPLES R\$600,49 (R\$2,72 por hora); as demais empresas R\$641,97

---

<sup>32</sup> Processo n.º 00640200404402005 da TRT da 2º Região.

<sup>33</sup> Valor a partir de 1º de novembro de 2008. A CCT é entre o Sindicato dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares de Ribeirão Preto e Região e o Sindicato dos Restaurantes, Bares e Similares de Ribeirão Preto.

<sup>34</sup> Processo n.º 00026-2006-113-15-00-4 do TRT da 15ª Região.

<sup>35</sup> Termo de Ajuste de Conduta entre Marei Comércio de Alimentos Ltda. e o Ministério Público de Trabalho da 21ª Região, 22 de agosto de 2000.

<sup>36</sup> Uma micro-empresa é: "a pessoa jurídica que tenha auferido, no ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais)". Veja Art. 2º(i) da Lei n.º 9317/1996 e lei n.º 11.196/2005.

<sup>37</sup> Empresas que tem uma receita bruta no ano-calendário superior a R\$240.000 e igual ou inferior R\$720.000. Art.4 (4) da Lei n.º 9317/1996 e Lei n.º 11.307/2006.

(R\$2,91 por hora). Os pisos salariais para as empresas que não oferecem um plano de saúde são: micro empresas R\$610,31 (R\$2,77 por hora); empresas SIMPLES R\$656,17 (R\$2,98 por hora); as demais empresas R\$700,93 (R\$3,18 por hora)<sup>38</sup>. Na CCT de 2001/2002, ano no qual o Sindi-Fast começou a receber contribuições sindicais na municipalidade de São Paulo, não houve pisos salariais diferentes conforme o tamanho da empresa ou o oferecimento de plano de saúde pela empresa, porém, houve cláusula para horistas. O aumento salarial negociado pelo SINTHORESP foi de 6% em 1º de julho 2008, e 3% em 1º de janeiro 2009.

*EAA*. A CCT para os trabalhadores do Habib's estabelece um salário mensal de R\$600,00 para os funcionários sujeitos a regime de trabalho de tempo integral. Os trabalhadores cujas jornadas são inferiores a 44 horas por semana recebem proporcionalmente menos. O aumento salarial para trabalhadores do Habib's no dia 1º de agosto de 2008 foi de 8%.

### Hora extra

*Sindi-Fast*. Os empregados possuem o direito de receber mais 50% sobre seu salário normal nas horas trabalhadas além de 44 horas por semana ou oito horas por dia, o mínimo previsto na Constituição Federal de 1988<sup>39</sup>. A CCT estabelece na 22ª Cláusula um banco de horas por meio do qual o funcionário pode trabalhar mais do que 44 horas por semana ou oito horas por dia, sem receber hora extra, se isso não ultrapassar o limite legal de 10 horas diárias<sup>40</sup>. O excesso de horas num dia pode ser compensado pela diminuição no outro, durante o prazo de um ano<sup>41</sup>. Para participar do banco de horas, as empresas precisam contribuir com pelo menos R\$13 por mês para um plano de saúde para cada funcionário. As empresas podem mitigar os custos de tais planos com deduções no seu imposto de renda<sup>42</sup>.

---

<sup>38</sup> Cláusula 9ª, Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho de 2007/ 2009 entre SINTHORESP e SINHORES.

<sup>39</sup> Cláusula 19 da CCT e Artigo 7ª(xvi) da Constituição Federal de 1988.

<sup>40</sup> Decreto –Lei n.º 5452/1943 (CLT) art.59 (2).

<sup>41</sup> Lei 9.601/1998 e MP 1779/1999.

<sup>42</sup> Lei n.º 9.249/1995, Art.13 (v) e Decreto 3.000/1999, art.360. Celso H. Higuchi *et al.*, *Imposto de Renda das Empresas: Interpretação e Prática*, 25ª edição, Editora Atlas, São Paulo, 2000, p.426.

*SINTHORESP*. O empregado recebe mais 65% por trabalho além de oito horas por dia ou 44 horas por semana, mas a CCT inclui a permissão para o banco de horas. O excesso de horas num dia pode ser compensado por uma diminuição no outro durante um período de até 180 dias<sup>43</sup>. Para participar do banco de horas, a empresa precisa arcar com os custos de seguro de vida.

*EAA*. Trabalhadores recebem mais 60% para as primeiras duas horas além de oito horas diárias ou 44 horas por semana, e adicional de 80% para as demais horas. Hora extra trabalhada nos domingos ou feriados tem pagamento em dobro<sup>44</sup>. Se o empregado manifestar sua vontade por escrito de trabalhar além de oito horas diárias, e diminuir sua jornada num outro dia da semana, o empregador ficará isento da obrigação de pagar hora extra<sup>45</sup>.

#### Trabalho nos domingos e feriados

*Sindi-Fast*. A CCT estabelece um dia de folga durante a semana, sem se chocar com o que está garantido na Constituição Federal<sup>46</sup>.

*SINTHORESP*. Adicional de 100% e um dia de folga durante a semana<sup>47</sup>.

*EAA*. Um dia de folga durante a semana.

#### Adicional noturno

*Sindi-Fast*. Adicional de 20% entre as 22 horas e as 5 horas, conforme o estabelecido no Artigo 73 da CLT.

*SINTHORESP*. Adicional de 25%.

---

<sup>43</sup> Cláusula 28.

<sup>44</sup> Cláusula 5.

<sup>45</sup> Cláusula 38.

<sup>46</sup> Cláusula 21 da CCT. Constituição Federal, art.7(xv).

<sup>47</sup> Cláusula 33 da CCT.

EAA. Mais 30%.

### Refeições

*Sindi-Fast*. Não há uma obrigação na lei para o fornecimento de refeições aos empregados, mas o governo federal concede uma dedução de até 5% do lucro tributável das empresas para incentivar Programas de Alimentação do Trabalhador (PAT)<sup>48</sup>. Na CCT do Sindi-Fast, os trabalhadores horistas são excluídos do benefício de uma refeição. Os mensalistas possuem o seguinte direito: “As empresas fornecerão refeições nos locais de trabalho podendo descontar de seus empregados, até o limite de 1% (um por cento) [R\$4,50 por mês] do menor piso salarial, como participação. As refeições poderão ser da própria linha de produtos comercializados regularmente pelas empresas”<sup>49</sup>. Ou seja, os empregados que trabalham 44 horas por semana tem o “direito” de comer refeições fornecidas pelas empresas de *fast-food* todos os dias no trabalho, e as empresas podem receber uma dedução em seus impostos por fornecer esta comida.

Nos primeiros acordos coletivos negociados pelo Sindi-Fast em 2001, todos os empregados, mensalistas ou horistas, possuíam o direito de refeições concedidas pelas empresas. A cláusula 62 do acordo com McDonald’s Comércio de Alimentos Ltda., McDonald’s Brasil, reproduz o mesmo parágrafo citado da CCT de 2008/2009, mas com a inclusão de horistas. Num dissídio individual contra McDonald’s por fornecer lanche como refeição, o juiz obrigou a empresa a conceder *ticket*- refeição. Em sua decisão o juiz cita a Cláusula 62 do Acordo Coletivo e argumenta:

“Não obstante o contido nas referidas cláusulas, *in casu* tenho que o fornecimento de **lanche** pelo empregador a seus empregados, não se confunde com a **refeição** preconizada nas normas coletivas, mormente ante o elevado teor calórico e questionável

---

<sup>48</sup> Lei n.º 6.321/1976, Decreto n.º 5/1991, art.1º(2) e Decreto 349/1991. Celso H. Higuchi *et al.*, *Imposto de Renda das Empresas: Interpretação e Prática*, 25ª edição, Editora Atlas, São Paulo, 2000, p.340.

<sup>49</sup> Cláusula 68.

grau nutritivo dos produtos comercializados pela reclamada, conhecida empresa do ramo da alimentação rápida (*fast food*), a par da notória impropriedade do seu consumo diário, valendo mencionar a respeito, o sugestivo e premiado documentário *Super Size Me*, de Morgan Spurlock.”<sup>50</sup>

No Reino Unido e nos EUA, a empresa descreveu o documentário no qual Spurlock come McDonald’s em todas as refeições pelo período de um mês como “irreal” e que hambúrguer e batata frita fazem parte de uma dieta balanceada junto com outros alimentos<sup>51</sup>. No Brasil, muito provavelmente a empresa estava recebendo até 5% em deduções de imposto de renda para o fornecimento dos lanches como parte do PAT. Ao invés de deixar este dinheiro ir para outros restaurantes através de *ticket*-refeições, o McDonald’s capturou estas vendas fornecendo *fast-food* para seus funcionários durante as jornadas de trabalho. Em 2007, o McDonald’s assinou um TAC com o MPT em São Paulo no qual a empresa se comprometeu, entre outras coisas, a fornecer refeições nos termos do PAT do MTE. Além disso, a companhia foi obrigada a observar o horário de alimentação dos seus empregados<sup>52</sup>. O McDonald’s deu R\$600.000,00 ao Instituto da Criança do Hospital das Clínicas de São Paulo como uma das condições do acordo. O TAC nº54/2007 abrange a rede do McDonald’s no Brasil inteiro<sup>53</sup>.

*SINTHORESP*. Empresas que fornecem refeições podem descontar até 1% do menor piso salarial

<sup>50</sup> Acórdão 20070115480, processo nº RO01-01882-2003-062-02-00 do TRT da 2ª Região.

<sup>51</sup> “McDonald’s serves up film blitz”, *BBC News*, 20 de agosto 2004, acesso em 1 de março 2009.

<sup>52</sup> Além disso, o TAC obrigou McDonald’s a: “...obter o registro do cadastro da vigilância sanitária [nos termos do Artigo 154 da CLT]; cumprir e fazer cumprir as normas de segurança do trabalho; compatibilizar o horário do trabalho com o horário escolar, não permitindo a execução de horas extras e de trabalho noturno;...abster-se de permitir que empregados com idade inferior a 18 anos trabalhem nas câmeras frias; construir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes [que estava terceirizada para a empresa Consultoria Nacional de Prevenção a Acidente do Trabalho e Meio Ambiente Ltda.];... elaborar e implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, bem como elaborar e implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.” Veja, “TAC garante que McDonald’s regularize meio ambiente de trabalho”, Nota à Imprensa do Ministério Público do Trabalho, 19 de março de 2007, disponível em:

<http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=270&tmp.texto=2275>, acesso em 12 de fevereiro de 2009.

<sup>53</sup> “MPT obtém liminar em ação contra McDonald’s”, Nota à Imprensa do MPT da 2ª Região, 2 de fevereiro de 2007, [http://www.prt2.mpt.gov.br/imprensa/noticia\\_detalhe.php?seq=85](http://www.prt2.mpt.gov.br/imprensa/noticia_detalhe.php?seq=85) acesso em 12 de fevereiro de 2009.

“Acordo firmado pelo MPT – 2ª Região prevê doação de R\$600.000,00 pelo McDonald’s”, Nota à Imprensa do MPT da 2ª Região, 19 de março 2007, [http://www.prt2.mpt.gov.br/imprensa/noticia\\_detalhe.php?seq=88](http://www.prt2.mpt.gov.br/imprensa/noticia_detalhe.php?seq=88), acesso em 12 de fevereiro 2009.

como participação. As companhias que não produzem refeições fornecerão *tickets*-refeição do valor de R\$8,73<sup>54</sup>.

*EAA*. A CCT estipula que as empresas fornecerão tíquetes de auxílio refeição de pelo menos R\$7,00 ou deverão fornecer alimentação diretamente ao empregado<sup>55</sup>.

### Contribuição Assistencial

*Sindi-Fast*. O Sindi-Fast cobra 1,5% do salário mensal do trabalhador com o valor mínimo sendo R\$12 por mês, e no máximo R\$26,40<sup>56</sup>. Só que para os funcionários que ganham o piso nominal de R\$485, que são apenas as pessoas que trabalham como mensalistas, R\$12 representa 2,5% do seu salário<sup>57</sup>. Normalmente, os trabalhadores horistas ganham proporcionalmente menos, o que significa que pagam proporcionalmente mais contribuições sindicais. Com o valor mínimo sendo R\$12 por mês, o empregado precisa ganhar pelo menos R\$800 por mês, que é 65% acima do piso nominal mensal, para pagar 1,5% do seu salário em contribuição assistencial.

No seu site na internet, Sindi-Fast avisa sua base que o pagamento da contribuição assistencial é legítima:

“Nos termos do acórdão prolatado pelo Supremo Tribunal Federal (RE 189.960-SP, relator Ministro Marco Aurélio, 07/11/2000) é legítima a cobrança de contribuição assistencial imposta indistintamente aos empregados, em favor do sindicato profissional, prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo-se os trabalhadores não sindicalizados.

Referida decisão confirma o que dispõe o art. 513, “e”, da CLT, onde o desconto da contribuição assistencial é devido aos empregados associados e não associados ao

---

<sup>54</sup> Veja cláusula 55 da CCT e cláusula 13<sup>a</sup>(a) do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2007/2008.

<sup>55</sup> Cláusula 43.

<sup>56</sup> Cláusula 87.

<sup>57</sup> Salário nominal – excluindo o FGTS e mais um terço para o mês de férias.

sindicato, tendo em vista que é legítimo aos sindicatos fixar contribuições além da prevista em lei (contribuição sindical). Ademais a contribuição assistencial é voltada ao sustento da negociação coletiva, que a todos beneficia.”<sup>58</sup>

Apesar disso, a Cláusula 87 (2) da CCT dá 10 dias, contados a partir do início da vigência da convenção (1º de maio), para que os empregados manifestem sua oposição por escrito ao desconto da contribuição assistencial. Mesmo assim, quando o Sindi-Fast processou Pão de Queijo e Lanches Paulista Ltda. no TST, o juiz negou o pedido do sindicato para obrigar o empregador a repassar as contribuições assistenciais dos não-associados ao sindicato. Na sua decisão, o juiz apoiou a decisão do TRT e a sua justificativa de que a imposição de contribuição assistencial implicaria filiação indireta e forçada da entidade à qual o empregado não quer se associar, o que fere os arts. 5º(xx) e 8º(v) da Constituição Federal<sup>59</sup>.

O custo da filiação ao Sindi-Fast (contribuição associativa) é R\$4,90 por mês.

*SINTHORESP*. O sindicato também cobra 1,5% do salário mensal com um valor mínimo de R\$18,00 e o máximo de R\$36,00. R\$18,00 representa 2,6% do salário do maior piso salarial na CCT<sup>60</sup>. Como no caso do Sindi-Fast, os trabalhadores horistas pagam proporcionalmente mais contribuições sindicais e ganham menos. Com o valor mínimo sendo R\$18, para pagar apenas 1,5% do salário por mês o empregado precisa ganhar pelo menos R\$1.200, ou 71% além do maior piso salarial.

Em 2006, o Sindi-Fast decidiu processar a empresa Dog dos Amigos Ltda. por não repassar as contribuições assistenciais ao sindicato. O *SINTHORESP*, que disputa a representação da categoria, entrou com uma ação argumentando que a contribuição assistencial deve ser transferida a ele. Na sua decisão em dezembro de 2008, a juíza justificou que a contribuição assistencial não é obrigatória para quem não é membro do sindicato devido à liberdade de

---

<sup>58</sup> “Nova decisão do STF sobre a contribuição assistencial”, <http://www.sindifastfood.org.br/contribuicao.asp>, acesso em 10 de março de 2009.

<sup>59</sup> Processo N° TST-AIRR-992/2006-053-02-40.8

<sup>60</sup> Salário nominal – excluindo o FGTS e mais um terço para o mês de férias.

associação garantida na Constituição Federal<sup>61</sup>. Como nenhuma entidade demonstrou que tinha filiados dentro daquela empresa, nenhum sindicato tinha o direito de receber as contribuições assistenciais<sup>62</sup>.

O custo de filiação associativa é um pagamento de R\$16 como título de taxa de matrícula.

EAA. O custo da contribuição assistencial para trabalhadores do Habib's é 3% do salário apenas no mês de outubro<sup>63</sup>. O trabalhador ganhando R\$600 por mês paga R\$18 por ano, o que é um custo muito inferior ao SINTHORESP, onde o trabalhador paga pelo menos isso todo mês. A mensalidade para ser sócio do sindicato é R\$6.

Além das convenções dos três sindicatos apresentadas acima, analisei mais sete CCTs cadastradas no MTE de sindicatos do Estado de São Paulo<sup>64</sup>. Comparando-se essas 10, com base em 1º de janeiro 2009, os trabalhadores nas cadeias de *fast-food* na base do Sindi-Fast em São Paulo têm os menores pisos salariais do Estado. O piso nominal do Sindi-Fast de R\$485 por mês é R\$85 inferior ao segundo mais baixo, o de Franca, uma diferença de 17,5%. O piso salarial do SINTHORESP, o sindicato que o Sindi-Fast desmembrou, para horistas em grandes empresas sem plano de saúde é R\$3,18 por hora contra um piso nominal de R\$2,20 do Sindi-Fast, o que representa uma diferença de 44,5%. Isso significa que nas cidades da grande São Paulo onde o SINTHORESP é o sindicato dos trabalhadores nas cadeias de *fast-food*<sup>65</sup>, o piso salarial é até 44,5% mais alto. Além das diferenças salariais, a base do Sindi-Fast tem: um sistema de banco de horas menos favorável do que o do SINTHORESP hora extra que é o mínimo estabelecido na Constituição Federal e menor do que o SINTHORESP e o EAA; adicional noturno limitado ao

---

<sup>61</sup> Arts. 5º(xx) e 8º(v) da Constituição Federal de 1988.

<sup>62</sup> Acórdão nº20081080454, processo nº 01915-2006-061-02-00-5 do TRT da 2º Região.

<sup>63</sup> Cláusula 46.

<sup>64</sup> As CCTs referidas são de Barretos e Região; Campinas e Região; Franca e Região; Jundiaí; Ribeirão Preto e Região; Mau, Ribeiro Pires, Santo André e São Caetano (grande ABC); São José do Rio Preto e Região.

<sup>65</sup> O SINTHORESP representa trabalhadores nas cadeias de *fast-food* nas seguintes cidades de grande São Paulo: Arujá, Atibaia, Barueri, Biritiba-Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Cabreúva, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guarulhos, Itapeceira da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Mogi Guaçu, Nazaré Paulista, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Salesópolis, Santana de Parnaíba, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

mínimo na lei e menor do que os outros sindicatos; nenhum pagamento a mais para trabalho aos domingos e feriados; e os horistas não têm direito a uma refeição durante sua jornada. O Sindi-Fast e o SINTHORESP cobram contribuições assistenciais altas e similares como uma porcentagem do salário do empregado. Podemos concluir que entre as condições analisadas, as do Sindi-Fast são inferiores e mais próximas aos mínimos previstos na lei do que os outros sindicatos comparados.

**Diante do exposto, pode-se perguntar: se os trabalhadores na base do Sindi-Fast não ganharam com o desmembramento do SINTHORESP, quem são os beneficiários do novo sindicato?**

*A família Morais.* Uma reportagem na *Revista Época* em abril de 2008 intitulada “O negócio dele é criar sindicatos”, documenta o enriquecimento de Ataíde Francisco de Morais, sua mulher e seu filho (o presidente do Sindi-Fast) desde os anos 1990. Ataíde, um operário que trabalhou 19 anos sem carteira assinada e morou em casas modestas nos anos 1990 conseguiu, junto com a sua mulher e o seu filho, ser proprietário de: um hotel de 18 suítes, todas de frente para a praia em Aquiraz, ao lado de Fortaleza, Ceará, que foi avaliada em R\$1,5 milhão; uma casa recém construída num dos mais caros condomínios fechados de Osasco que valeria cerca de R\$1 milhão; uma chácara em Juquitiba; uma casa de praia em construção de 750 metros quadrados em Peruíbe, litoral de São Paulo; uma empresa de material de construção; e uma franquia da lanchonete Dom Sabor no centro de São Paulo que foi vendida. Segundo a revista, quando Morais está em São Paulo, ele usa um carro que vale R\$91.000 e que está no nome do Sindi-Fast<sup>66</sup>.

Depois dessa reportagem na *Revista Época*, *O Globo* informou que o procurador-geral do Ministério Público, Marinus Marsico, recomendou, e o Tribunal de Contas da União (TCU) abriu, um processo para apurar se houve desvios de verba das quatro entidades sindicais controladas por membros da família Morais. As entidades são: o Sindicato dos Trabalhadores nas

---

<sup>66</sup> “O negócio dele é criar sindicatos”, *Revista Época*, Nº517, 14 de abril de 2008, p.40-43.

Empresas de Refeições Coletivas, de Convênio e a Bordo de Aeronaves de Brasília e Goiás; o Sindi-Fast; o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Refeições Coletivas e Refeições Convênio do Estado de Santa Catarina; e a Federação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Coletivas e Afins. O jornal aponta que além do filho de Ataíde ser o presidente do Sindi-Fast, o sindicato tem contratos com Daniela Moraes, filha de Ataíde, e Rogério Bittencourt, noivo de outra filha dele. Os presidentes dos sindicatos de Santa Catarina e do Distrito Federal e Goiás são os irmãos de Ataíde, Roberto e João Moisés<sup>67</sup>.

O enriquecimento da família pode ser um motivo para o desmembramento do SINTHORESP e a fundação do Sindi-Fast, mas isso não explica quem bancou o sindicato entre sua fundação em 1996 e o momento em que a entidade começou a receber as contribuições sindicais, o que só ocorreu em 2001. De acordo com a reportagem da *Revista Época*, o acúmulo de patrimônio pela família foi rápido e depois que morou em casas modestas entre 1991 e 1997. Os custos que o Sindi-Fast teve para obter e defender seu registro sindical na justiça contra o SINTHORESP, que estava recebendo contribuições sindicais de uma base enorme, não devem ter sido pequenos. A família parece que não estava com condições de financiar este processo até a chegada das contribuições sindicais em 2001.

*Força Sindical*. Os sindicatos de base no Brasil são protegidos da concorrência pelo artigo 8º(ii) da Constituição Federal, que garante a unicidade sindical. Apesar dessa unicidade na base, no Brasil há uma pluralidade de centrais sindicais. Desde os anos 1980, uma forma das centrais sindicais ampliarem suas bases é através da criação de novos sindicatos, deste modo contribuindo para a fragmentação da representação sindical no país<sup>68</sup>. O SINTHORESP não estava filiado a nenhuma central sindical até a criação da NCST em 2005. Ao desmembrar o SINTHORESP, o Sindi-Fast ajudou ampliar a base, a influência, e a verba da Força Sindical. Antes de 2008 e da Lei n.º 11.648, que deu reconhecimento legal e 10% da verba da contribuição sindical às centrais sindicais, essas se sustentavam com as mensalidades cobradas dos seus

---

<sup>67</sup> “TCU poderá fiscalizar uso do Imposto Sindical”, *O Globo*, 20 de agosto de 2008.

<sup>68</sup> Vitor Araújo Filgueiras, *Explicando a desunião: a pulverização sindical no Brasil após a promulgação da constituição de 1988*, Tese de Mestrado em Ciência Política, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008, p.86.

sindicatos de base. De acordo com a *Folha de São Paulo*, a cobrança feita pela Força Sindical em 2002 variava dependendo do tamanho do sindicato e da região do país, mas normalmente vale entre R\$50 e R\$2.000 por mês. Alguns sindicatos maiores pagam mais, por exemplo os metalúrgicos de São Paulo que contribuíam com R\$150.000 mensalmente<sup>69</sup>. A base do Sindi-Fast não alcança o tamanho dos metalúrgicos de São Paulo, portanto, podemos pressupor que fica menos que este último valor.

Apesar do fenômeno da pulverização sindical no Brasil, o custo e a complexidade legal para formar um novo sindicato criam barreiras para novos grupos ou categorias que querem estabelecer sindicatos independentemente de outras entidades. Um grupo de trabalhadores de baixa renda, como os de *fast-food*, ou uma família de renda modesta como a família Moraes, teriam muita dificuldade em sustentar uma batalha na justiça por cinco anos sem a ajuda financeira de uma outra entidade. As centrais sindicais têm a verba, o conhecimento do sistema, e o motivo para apoiar o processo legal de desmembramento. O SINTHORESP, que cobra R\$18 por mês de uma base de 250.000, deve receber uma renda de pelo menos R\$4,5 milhões por mês só de contribuição assistencial. No caso do Sindi-Fast, o sindicato teve uma briga prolongada na justiça, que continua até hoje, quando não recebia contribuições sindicais durante um período de cinco anos. Atualmente, apenas de contribuição assistencial, o Sindi-Fast deve receber pelo menos R\$360.000 por mês.

*Os empregadores.* O resultado do desmembramento do SINTHORESP foi que os patrões agora tem uma CCT que estabelece salários e benefícios próximos aos mínimos. Em termos absolutos, medido em dinheiro, as empresas são o grupo que mais ganhou com o estabelecimento do novo sindicato. Apesar das garantias na Constituição Federal de 1988 de unicidade sindical, numa forma de concorrência sindical “entortada”, o Sindi-Fast abertamente solicita ao empregador que se “filie” a ele através do seu site na internet. De acordo com o sindicato, “O Sindi Fast proporciona uma série de benefícios e facilidades ao empregador”<sup>70</sup>. O site possui um

---

<sup>69</sup> “Centrais sindicais têm de enfrentar inadimplência de associados”, *Folha Online*, 20 de novembro de 2002, <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u59335.shtml>, acesso em 12 de março de 2009.

<sup>70</sup> “Filiar”, <http://www.sindifastfood.org.br/filiar.asp>, acesso em 13 de fevereiro de 2008.

“formulário de cadastro para as empresas que desejam se associar ao Sindi Fast Food”<sup>71</sup>. Depois de completar o formulário, “enviar documentação por fax e e-mail: [contribuicao@sindifastfood.org.br](mailto:contribuicao@sindifastfood.org.br) ou pessoalmente ao sindicato, falar com o setor de Contribuição”<sup>72</sup>. Ou seja, é um sindicato de trabalhadores que se coloca claramente ao lado dos empregadores.

De fato, o Sindi-Fast oferece mão-de-obra mais barata para o empregador e está gradualmente desmembrando a base do SINTHORESP, e desta forma crescendo. Em dezembro de 2007, o site do Sindi-Fast mostrou 222 marcas “associadas”<sup>73</sup>. Esse número cresceu para 431 marcas “cadastradas” em março de 2009<sup>74</sup>. Como não existe nenhuma definição no MTE ou em alguma decisão judicial sobre o que exatamente constitui o *fast-food*, o patrão começa a passar as contribuições sindicais dos seus empregados ao Sindi-Fast e adota a sua CCT, e não a negociada pelo SINTHORESP. Quando o SINTHORESP entra na justiça contra a companhia para recuperar as perdas causadas pelo repasse das contribuições sindicais ao Sindi-Fast, discute-se se aquela empresa se enquadra dentro da definição de *fast-food*. Os custos de tais ações jurídicas recaem sobre a empresa e o SINTHORESP, e não sobre o Sindi-Fast. Se o empregador ganhar, ele consegue baixar os salários e benefícios dos seus trabalhadores e ganha uma vantagem sobre a concorrência que permanece com a CCT do SINTHORESP, o que estimula a “filiação” dos concorrentes com o Sindi-Fast num setor onde a margem de lucro para o franqueado é geralmente pequena. Isso claramente é facilitado, como no caso do Dog dos Amigos Ltda, pela falta de membros e organização do SINTHORESP “no chão da fábrica”, para usar uma expressão clássica do movimento operário. Nada desse processo todo, desde a fundação do Sindi-Fast até a “filiação” das empresas, inclui os trabalhadores que os dois sindicatos declaram representar.

---

<sup>71</sup> “Cadastre sua empresa”, <http://www.sindifastfood.org.br/cadastro-associacao.asp>, acesso em 13 de março de 2009.

<sup>72</sup> “Documentos necessários para cadastro”, <http://www.sindifastfood.org.br/filiar.asp>, acesso 13 de março de 2009.

<sup>73</sup> “Empresas Associadas”, <http://www.sindifastfood.org.br/trabalhador/empresas-associadas>, acesso em 22 de dezembro de 2007.

<sup>74</sup> “Empresas Cadastradas”, <http://www.sindifastfood.org.br/empresas-cadastradas.asp>, acesso em 14 de março de 2009.

Se o patronato esteve por trás do estabelecimento do Sindi-Fast, o patrocínio provavelmente foi feito por uma das grandes cadeias. Um quiosque ou uma empresa média não teria a força, ou os recursos financeiros, para promover o estabelecimento desse sindicato. Sabemos que em 1996, quando o Sindi-Fast foi fundado, as cadeias de *fast-food* estavam se expandindo fortemente e seria lucrativo investir num esquema para reduzir os custos de emprego num setor que utiliza mão-de-obra intensamente. Entre as maiores cadeias em operação no Brasil podemos descartar o Giraffas, porque não tinha unidades em São Paulo em 1996, e do Habib's, porque seus trabalhadores ainda não são representados pelo Sindi-Fast. O que sabemos é que por causa da existência desse sindicato, apesar do sistema corporativista e da negociação coletiva obrigatória, as grandes cadeias conseguiram ter condições e salários próximos aos mínimos. A utilização de condições mínimas prescritas na lei é uma prática comum às cadeias multinacionais de *fast-food* no mundo inteiro.

### **Mais sindicatos de *fast-food***

O único sindicato no Brasil com um registro no MTE apenas para a categoria de “Trabalhadores nas Empresas de *Fast Food* (Refeições Rápidas)” é o Sindi-Fast. Atualmente, o MTE tem pedidos de registro para sindicatos específicos de *fast-food* nas seguintes cidades e regiões brasileiras: Osasco e região, Campinas e região, Salvador, Belo Horizonte e região, Goiânia, e Brasília. Todos os sindicatos têm a mesma formula para o seu nome<sup>75</sup>. Analisarei a formação do sindicato de Campinas e região.

No dia 24 de dezembro 2003, um anúncio no *Diário Oficial do Estado de São Paulo* convidava a “categoria profissional dos trabalhadores nas empresas de refeições rápidas” de

---

<sup>75</sup> Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (Fast Food) de Osasco e Região; Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Refeições Rápidas (Fast Food) de Campinas e Região; Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (Fast Food) de Salvador; Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (Fast Food) de Belo Horizonte e Região; Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (fast food) de Goiânia; Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (Fast-Food) de Brasília – DF.

Campinas e região<sup>76</sup> para uma assembléia geral de fundação e “discussão e aprovação dos respectivos atos constitutivos, e ainda eleição dos integrantes da primeira diretoria e correspondente conselho fiscal, para os cargos em sua titularidade e suplência, com posse imediata do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES RÁPIDAS (FAST FOOD) DE CAMPINAS E REGIÃO, SP.” A data da assembléia foi 4 de janeiro 2004 numa casa residencial no bairro campineiro do Jardim Guanabara. O anúncio apenas cita “a Comissão Organizadora” como autora da convocação e não os nomes das pessoas por trás do novo sindicato<sup>77</sup>. O MTE exige que o aviso para uma assembléia de fundação de uma entidade sindical seja publicada no *Diário Oficial* e em um “jornal impreso de grande circulação na unidade federativa”. A publicação da convocação deve acontecer pelo menos 10 dias antes da realização da assembléia<sup>78</sup>. Talvez esta forma de notificar os trabalhadores da categoria de uma assembléia seja suficiente para atender as necessidades da lei mas, de fato, ele não serve para convocar uma reunião verdadeira porque muitos trabalhadores não lêem o jornal. Além disso, a noticia saiu na véspera de natal, o que reduziu a possibilidade de que os sindicatos a serem desmembrados lessem o anúncio, e se o lessem, dificultaria a tarefa de organizar os trabalhadores para a assembléia devido aos feriados de natal e ano novo. A Comissão Organizadora não estava procurando a participação da base e não esperava a presença de muitas pessoas, pois o local da assembléia era uma casa residencial. Essa prática não é fora do padrão, pois em novembro de 2007, a Federação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Coletivas e Afins, de Ataíde “pai”, fez uma assembléia na chácara onde Ataíde Júnior mora em Juitituba. O Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (Fast Food) de Osasco e Região foi criado na rua da casa atual de Ataíde “pai”, dentro de um condomínio fechado<sup>79</sup>.

No dia 23 de dezembro de 2004, um ano depois do anúncio da assembléia em Campinas,

---

<sup>76</sup> O anúncio listou as seguintes cidades na região de Campinas: Itu, Rio Claro, Mogi Mirim, Holambra, Valinhos, Vinhedo, Louvera, Nova Odessa, Sumaré, Paulínia, Jundiaí, Americana e Limeira.

<sup>77</sup> “SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES RÁPIDAS (FASTFOOD) DE CAMPINAS E REGIÃO, SP: EDITAL DE CONVOCAÇÃO”, *Diário Oficial do Estado de São Paulo*, 24 de dezembro de 2003, p.7.

<sup>78</sup> Veja, Portaria MTE n.º 343, de 4 de Maio de 2000 e Portaria MTE n.º 186 de 10 de abril de 2008.

<sup>79</sup> “O negócio dele é criar sindicatos”, *Revista Época*, Nº517, 14 de abril de 2008, p.43.

uma notícia no *Jornal de Santa Catarina* avisava sobre uma assembléia em Blumenau no dia 3 de janeiro 2005 para formar um novo sindicato de *fast-food*, lanchonetes, pizzarias e empresas afins no Estado. Como em Campinas, o anúncio foi publicado na véspera dos feriados de natal e ano novo. O autor da convocação foi uma “Comissão Organizadora”, sem citar nominalmente as pessoas envolvidas na formação do sindicato. Diferentemente dos outros casos, os sindicatos dos trabalhadores de hotelaria em Santa Catarina organizaram suas bases para ir à assembléia e votar contra a fundação do novo sindicato. De acordo com o presidente do sindicato de Florianópolis, a Comissão Organizadora não compareceu à assembléia<sup>80</sup>.

O sindicato de *fast-food* de Campinas e região atualmente está lutando na justiça para obter o registro sindical. Em julho de 2008, o Secretário de Relações de Trabalho, e um dos fundadores da FS, Luiz Antônio de Medeiros, arquivou o pedido de registro sindical porque os “trabalhadores em empresas de refeições rápidas (*fast food*)” não constituem uma categoria profissional que justifique um sindicato com representação própria<sup>81</sup>. O sindicato de *fast-food* de Campinas processou o Secretário de Relações de Trabalho no TRT da 10ª Região, o Distrito Federal. O juiz decidiu que, “não compete ao Ministro de Estado a análise do mérito do registro sindical”, citou artigo 8(i) da Constituição Federal e mandou o Secretário desarquivar e suspender o processo de registro e aguardar um acordo consensual ou judicial sobre representação da categoria entre as partes<sup>82</sup>. O artigo 8º(i) da Constituição Federal de 1988, citado pelo juiz, é o seguinte:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

---

<sup>80</sup> “Fundação de sindicato de fast-food é rejeitada por trabalhadores: Saiba quem são os únicos representantes da sua categoria profissional”, *Jornal SITRATUH*, janeiro/fevereiro de 2005, p.5.

<sup>81</sup> Veja o “processo de pedido de registro” do MTE, processo nº 46000.003182/2005-94.

<sup>82</sup> Processo nº 01166-2008-018-10-00-2, no TRT da 10ª região.

Ao invés dessa cláusula proteger os trabalhadores contra a interferência do Estado sobre a sua organização sindical, no caso desse sindicato de *fast-food* de Campinas, esta parte da Constituição Federal foi usada para defender a fundação de um sindicato que tentou esconder seu estabelecimento da base que quer “representar”, bem como dos sindicatos que seriam afetados por ele.

As cidades que o sindicato de *fast-food* de Campinas quer representar foram reduzidas desde a assembléia de fundação no começo de 2004. Atualmente, o sindicato está procurando registro para as seguintes municipalidades: Campinas, Holambra, Itu, Jundiaí, Louveira, Moji Mirim, Nova Odessa, Paulínia, Rio Claro, Sumaré, Valinhos<sup>83</sup>. Os sindicatos que podem ter suas bases desmembrados são o Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Campinas e Região, e o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro e Similares de Jundiaí. Esses dois sindicatos são da Força Sindical. Assumindo que este sindicato de *fast-food* em Campinas tem ligação com o grupo de São Paulo e a Força Sindical, a nova entidade não aumentará a influência, a base, ou a arrecadação das contribuições da central. Pelo contrário, a central correria o risco de perder a filiação desses dois sindicatos devido ao descontentamento com seu desmembramento.

Dentro da Força Sindical, o presidente do sindicato dos hoteleiros de Campinas<sup>84</sup> e a presidente dos hoteleiros de Jundiaí<sup>85</sup> não tiveram a mesma influência que Ataíde Francisco de Moraes. Os dois nunca ocuparam cargos na direção nacional como Ataíde. *O Globo*, comentando a reportagem da *Revista Época* disse, “Ataíde é membro da direção da Força Sindical e tem estreitos laços de amizade com seu presidente, o deputado Paulo Pereira da Silva (PDT-SP), um dos braços direitos do ministro Carlos Lupi e principal lobista para aprovação da obrigatoriedade do pagamento do imposto sindical”<sup>86</sup>. A *Revista Época* publicou uma foto pendurada no Hotel de Ataíde no Ceará que mostra a família Moraes na praia com Paulo Pereira da Silva (Paulinho)<sup>87</sup>.

---

<sup>83</sup> “Processo de Pedido de Registro” do MTE, processo nº 46000.003182/2005-94.

<sup>84</sup> Orides Rodrigues da Souza

<sup>85</sup> Renata Cristiane Dantas de Oliveira Magalhães

<sup>86</sup> “TCU poderá fiscalizar uso do Imposto Sindical”, *O Globo*, 20 de agosto de 2008.

<sup>87</sup> “O negócio dele é criar sindicatos”, *Revista Época*, Nº517, 14 de abril de 2008, p.41.

Porém, isso não explica porque Campinas, onde a Força Sindical tinha uma base no setor, foi escolhida para um novo sindicato de *fast-food*, e não uma cidade onde a central não tinha filiados representando a categoria, como Ribeirão Preto, Franca e região. Também não explica porque Medeiros, que tem fortes ligações a FS, enquanto Secretário de Relações do Trabalho arquivou o pedido de registro da entidade. A área geográfica escolhida para o novo sindicato de Campinas tem mais unidades de *fast-food*: McDonald's tem 18 unidades na base, e Bob's 11. Em Ribeirão Preto, Franca e região as mesmas marcas possuem 9 pontos de venda cada uma<sup>88</sup>. Com as informações que temos, não é possível explicar porque Campinas foi escolhida como local do novo sindicato, apenas especular sobre as razões disso.

Se o novo sindicato de *fast-food* conseguisse registro em Campinas e região e negociasse uma CCT com as mesmas condições de trabalho do que em São Paulo, os trabalhadores poderiam perder os seguintes salários e condições de trabalho:

	<b>Sindi-Fast</b>	<b>Sindicato dos hoteleiros de Campinas</b>	<b>Sindicato dos hoteleiros de Jundáí</b>
Salário nos primeiros 90 dias de emprego	R\$450 por mês (inclui cláusula para horistas)	R\$530 por mês (inclui cláusula para horistas)	R\$500 por mês (jornadas inferiores a 44 horas por semana dependem de negociação entre a empresa e o sindicato)
Salário depois de 90 dias de emprego	R\$485 por mês (cláusula para horista)	R\$590 (cláusula para horista)	R\$655 (igual explicação acima)
Hora extra	50% (há cláusula)	65% (há cláusula)	70% (há cláusula)

<sup>88</sup> Veja [www.mcdonalds.com.br](http://www.mcdonalds.com.br) e [www.bobs.com.br](http://www.bobs.com.br). Acesso em 16 de março de 2009.

	para banco de horas)	para banco de horas)	para banco de horas)
Trabalho nos domingos e feriados	Nada extra	Mais 100% apenas nos feriados	Nada extra
Adicional noturno	20%	25%	25%
Vale refeição	Horistas nada. Mensalistas tem direito apenas à comida fornecida pelo restaurante	Para quem trabalha mais que 6 horas, refeição fornecida pela empresa ou R\$6,00	Para quem trabalha mais que 6 horas, refeição fornecida pela empresa ou R\$8,60

O estabelecimento de um sindicato dos empregados nas empresas de *fast-food* em Campinas representa uma ameaça aos salários e condições de trabalho dos trabalhadores nas regiões de Campinas e Jundiaí. Diferente do Sindi-Fast, o estabelecimento dessa entidade não serve aos interesses da Força Sindical, pois ela já tinha uma base nesta região. Se a CCT for igual à do Sindi-Fast, o estabelecimento do novo sindicato será vantajoso para as empresas de *fast-food* e lucrativo para o grupo de pessoas vinculado a sua fundação.

## Conclusão

O estabelecimento do Sindi-Fast acabou servindo os interesses: da Força Sindical em aumentar a sua base; do patronato, ao rebaixar as condições de trabalho; e da família Morais que ficou enriquecida com as contribuições sindicais cobradas dos trabalhadores. Entre a Força Sindical e o patronato, não temos informações adequadas para saber quem foi o principalmente responsável pela criação do Sindi-Fast. Não há um trabalho de organização e mobilização sindical em São Paulo porque não está no interesse desses três grupos. Para aumentar a sua base e a arrecadação de contribuições sindicais o Sindi-Fast usa seu site na internet para atrair empregadores e, conseqüentemente seus funcionários, à sua base. O Sindi-Fast não tem interesse

em agir contra o patronato nesta forma de concorrência sindical “entortada”. O Já o SINTHORESP continua lutando contra o novo sindicato na justiça. Como um sindicato dependente de contribuições obrigatórias, e não da livre vontade da sua base, o sindicato não precisa promover mobilização para sobreviver. Mesmo que o SINTHORESP seja juridicamente agressivo, a entidade é sindicalmente dócil.

É provável que o SINTHORESP nunca tenha mobilizado os trabalhadores de *fast-food* para ganhar a disputa com o Sindi-Fast, a Força Sindical, e o patronato. O fato de que SINTHORESP não organiza sua base o torna vulnerável a um desmembramento. A entidade nunca teve que mobilizar justamente por causa das contribuições estatais, e o foco da sua luta contra Sindi-Fast é o órgão jurídico do Estado para garantir a concessão desta verba, e não a conquista do apoio da base.

Pensando a partir da experiência do Unite Union<sup>89</sup>, o nome e o conhecimento fazem uma entidade ser vulnerável a um ataque público. O Unite utilizou o poder das marcas para chamar a atenção para os salários e condições de trabalho de trabalhadores de baixa renda, e obter apoio público para um problema político definido pelo sindicato. Os ganhos na Nova Zelândia foram resultados dos danos causados às marcas e da pressão política gerada pelas mobilizações.

A Força Sindical e seu projeto político são vulneráveis, pelos mesmos motivos que uma empresa de *fast-food*. Entre todas as centrais brasileiras a Força Sindical é uma das mais conhecidas e midiáticas. Seu presidente, Paulinho, é atualmente o sindicalista mais conhecido no Brasil e a imagem pública da central está construída em torno de sua personagem. Por causa desta conjuntura, a Força Sindical está mais suscetível a um ataque público do que qualquer outra central brasileira. O Sindi-Fast sempre foi um sindicato da Força Sindical, e sua atuação tem o efeito de baixar os salários dos trabalhadores na municipalidade de São Paulo em até 44,5%. O Sindi-Fast continua até hoje defendendo o registro sindical na justiça. Hipoteticamente, os trabalhadores poderiam lutar contra seu registro, e a Força Sindical poderia expulsar o Sindi-

---

<sup>89</sup> Veja Capítulo 4.

Fast e Ataíde Francisco de Moraes da sua direção, mas dificilmente essas hipóteses se concretizariam. A sede do SINTHORESP fica a um quarteirão do “Palácio dos Trabalhadores” da Força Sindical e é visível do seu prédio. Mobilizações de trabalhadores de *fast-food* de marcas conhecidas contra a Força Sindical, e seu apoio ao registro de uma entidade sindical que rebaixa seus salários possuem o potencial de ser explosivas e chamariam atenção. Se esses atos fossem produzidos, a manifestação de trabalhadores contra a central teria conseqüências políticas para Paulinho como Deputado Federal. Politizar a luta seria fundamental para o seu sucesso. A luta contra o registro sindical de uma entidade que está reduzindo os salários em até 44,5% poderia mobilizar os trabalhadores de *fast-food*. Não seria necessário mobilizar a base inteira, pois a batalha seria de idéias e não para parar produção física. Tais ações podem criar espaço para um debate público sobre a estrutura sindical brasileira e como um sindicato como esse foi estabelecido contra a vontade dos trabalhadores.

O fato de que esses manifestantes são de marcas conhecidas seria importante para chamar atenção no exterior. Representantes da Força Sindical freqüentemente viajam para representar a central nas entidades internacionais à qual ela é filiada. Quase todas estas entidades são baseadas na Europa e não seria difícil obter apoio de grupos políticos estrangeiros para trabalhadores de *fast-food* no Brasil que ganham R\$2,20 por hora. A simples distribuição de informação para delegados num congresso levaria a central a passar muita vergonha, e se um delegado buscasse uma resolução seria pior ainda e poderia isolar politicamente a Força Sindical. Evidentemente, uma campanha pública, política e internacional de trabalhadores de *fast-food* contra a Força Sindical não seria tolerada pela direção da central.

Nos últimos 13 anos desde o ato de fundação do Sindi-Fast, SINTHORESP nunca entrou numa briga pública, política e muito menos internacional, sobre o estabelecimento do novo sindicato. O SINTHORESP depende do atual sistema sindical brasileiro e mobilizações com um debate público sobre os fundamentos do sindicalismo no país não interessam à direção do sindicato. De qualquer forma, argumentos abstratos e acadêmicos não mobilizarão a classe trabalhadora a agir contra o sistema atual e em favor de uma nova estrutura sindical que rompa

com a dependência em relação ao Estado. Quando falamos em uma nova estrutura sindical não estamos propondo regular a ação coletiva de modo restritivo, como em países que adotaram leis sindicais neoliberais, pois isso torna ainda mais difícil a ação sindical<sup>90</sup>.

O *fast-food* é um setor que contrata trabalhadores que são marginalizados, seja por causa da sua idade (jovens), sua etnia, seu gênero ou outros fatores. O trabalho é intenso e mal-remunerado. O que é mais perverso na existência do Sindi-Fast é que ele aumenta a taxa de exploração desses trabalhadores marginalizados, e a pobreza sofrida por estas pessoas. A luta pela representação de empregados de *fast-food* em São Paulo é feita por um sindicalismo sem trabalhador. E isso pode ser mudado.

---

<sup>90</sup> Como na Nova Zelândia, onde greve é legal apenas depois do vencimento de um acordo coletivo, ou no Reino Unido, onde uma agência do Estado administra as votações de greve.

## Considerações finais

A Nova Zelândia possuía um sistema de relações de trabalho que obrigava a negociações coletivas entre os patrões e os sindicatos. O sistema neozelandês, junto com uma política trabalhista produzida no contexto de um Estado de bem-estar social, valorizava a mão-de-obra de uma forma que dificultou a implementação do modelo empresarial de *fast-food*, que depende de baixos custos de trabalho. Esta dificuldade patronal estendeu-se para outras áreas da economia, especialmente o crescente setor de serviços, que utiliza salários baixos. De uma situação de filiação sindical obrigatória, em 1991 a lei da ECA abriu a possibilidade de dessindicalização e a retirada unilateral de condições de trabalho pelos patrões. A lei foi a ferramenta para baixar os “custos” de trabalho no setor como: pagamentos a mais para trabalho no fim de semana; vale refeição; hora extra; táxis para casa depois das 22 horas etc<sup>1</sup>. Ao reduzir as condições de trabalho, a ECA ajudou a viabilizar a expansão do setor de *fast-food* nos anos 1990.

No Brasil, a CLT de 1943 ainda se mantém em vigor e obriga a negociação coletiva entre os patrões e os sindicatos, como ocorria na Nova Zelândia. A justiça no Brasil entende que não é o papel do Estado definir as categorias profissionais que os sindicatos representam devido a Constituição Federal de 1988, que declara que a lei não pode exigir a autorização estatal para a fundação de um sindicato, e veda a interferência e a intervenção do Poder Público na organização sindical<sup>2</sup>. Porém, no mesmo artigo, a Constituição proíbe mais que um sindicato por categoria profissional em uma mesma base territorial, desta forma interferindo na organização sindical dos trabalhadores<sup>3</sup>. Sendo assim, a Constituição abriu espaço para a criação de novas categorias profissionais e, portanto, para novos sindicatos, ao mesmo tempo em que o Estado protege os sindicatos de uma categoria da concorrência.

O SINTHORESP em São Paulo negocia uma CCT que, mesmo sendo mais modesta do que as condições de trabalho de *fast-food* na Nova Zelândia pré-1991, eleva os custos de emprego

---

<sup>1</sup>“Back in the day”, *Resteraunt Worker*, n°4, 2005, p.2.

<sup>2</sup> Constituição Federal do Brasil de 1988, Art. 8ª (i).

<sup>3</sup> Constituição Federal do Brasil de 1988, Art. 8ª (ii).

para as empresas além dos mínimos na lei. Em 1996, um novo sindicato para a nova categoria profissional de “trabalhadores nas empresas de *fast-food*” foi formado em São Paulo desmembrando a categoria de “empregados no comércio hoteleiro e similares” do SINTHORESP. Essa criação se deu através em uma assembléia de qual a maioria dos trabalhadores da categoria não foram notificados, podendo-se questionar a “vontade” da base para se definir como uma nova categoria profissional e formar uma nova entidade representativa

O Sindicatos dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (*Fast-Food*) de São Paulo (Sindi-Fast), não serviu os interesses da sua base, pois reduziu os salários e as condições de trabalho na CCT do SINTHORESP para os mínimos, ou próximo os mínimos. Portanto, mesmo num sistema de relações de trabalho no qual a negociação coletiva é obrigatória entre os patrões e o sindicato de trabalhadores, os empregadores no setor de *fast-food* em São Paulo conseguiram condições de trabalho e salários próximos aos mínimos previstos na lei brasileira através do estabelecimento desse novo sindicato de *fast-food*. Na Nova Zelândia, foi necessário desmontar o sistema de relações de trabalho para conseguir baixar as condições de trabalho de *fast-food* para as mínimos. Atualmente, tentativas de fundar outros sindicatos de *fast-food* estão se espalhando para outras cidades brasileiras como Campinas, Brasília, Belo Horizonte, Goiana e Salvador. Estas novas entidades sindicais, paradoxalmente, ameaçam os salários e as condições de trabalho de *fast-food* nestas cidades.

A criação do novo sindicato foi extremamente lucrativa para a família Morais, que controla o Sindi-Fast. O sindicato se sustenta com as altas contribuições concedidas pelo Estado, contribuições pagas por trabalhadores jovens de baixa renda. A FS também foi beneficiada pela criação do Sindi-Fast por causa dos 10% de contribuição sindical (um dia de trabalho por ano) que a central passou a receber após a legalização das centrais sindicais<sup>4</sup>, além do repasse de porcentagens de outras contribuições cobradas diretamente pelo Sindi-Fast.

---

<sup>4</sup> Lei n.º11.648/2008.

Na Nova Zelândia, durante a campanha de Super Size My Pay em 2005/2006, o Unite cobrava 1% do salário bruto por semana para ser membro do sindicato. O salário mínimo para trabalhadores jovens entre 16 e 18 anos na época era NZ\$7,60 por hora. Sendo assim, NZ\$0,076 do salário horário desses trabalhadores era pago livremente em contribuição sindical. O Sindi-Fast cobra pelo menos R\$12 por mês, inclusive do 13º salário, apenas em contribuição assistencial<sup>5</sup>. Calculado por semana, o valor da contribuição assistencial é R\$3. O trabalhador paulista que ganha o piso nominal da CCT do Sindi-Fast, demora 1 hora e 7 minutos para ganhar esse valor toda semana<sup>6</sup>. Para quem trabalha 44 horas semanais e ganha o salário nominal, R\$12 representa 2,5% do seu salário<sup>7</sup>. Os demais trabalhadores que trabalham menos do que 44 horas, pagam proporcionalmente mais dos seus salários em contribuição assistencial. Além disso, o trabalhador paulista paga a contribuição confederativa e a contribuição sindical (um dia de trabalho todo mês de março). Na Nova Zelândia, no acordo coletivo com Restaurant Brands em 2006 e em 2008, o Unite introduziu uma cláusula na qual a empresa paga o valor da filiação sindical para os sindicalizados na negociação coletiva e de quem se filia ao sindicato um mês depois da sua contratação<sup>8</sup>. Tal cláusula não seria permitida no Brasil, e é extremamente difícil de consegui-la no setor privado na Nova Zelândia, o que mostra a pressão que o sindicato fez sobre a empresa. Diferentemente das contribuições concedidas pelo Estado ao Sindi-Fast, as pagas pelo Restaurant Brands foram obtidas como resultado da militância do sindicato em 2005 e 2006.

Ao contrário do Sindi-Fast, que rebaixou as condições de trabalho às mínimas, as campanhas do Unite resultaram no aumento dos benefícios trabalhistas para além do mínimo, e mesmo em mudanças nos mínimos legais. No começo da campanha do Unite em 2005, a lei definia os acordos de trabalho no setor de *fast-food*. O sindicato usou o conhecimento das marcas para

---

<sup>5</sup> Veja Cláusula 87 da CCT entre Sindi-Fast e o Sindicato dos Bares, Restaurantes e Similares de São Paulo de 2008/2009.

<sup>6</sup> O piso nominal por hora é R\$2,20. Junto com o FGTS, o 13º salário e mais um terço para o mês de férias, o trabalhador passa a ganhar R\$2,65 por hora. O Sindi-Fast cobra pelo menos R\$12 por mês 13 vezes por ano em contribuição assistencial, o que dá o valor de R\$156. O R\$156 dividido pelas 52 semanas no ano dá R\$3 por semana.

<sup>7</sup> Salário nominal – excluindo o FGTS e mais um terço para o mês de férias.

<sup>8</sup> Veja, Collective Employment Agreement entre Restaurant Brands Limited e Unite Incorporated de 27 de março de 2006 a 26 de março de 2008, Schedule A.

gerar apoio público e danificar a imagem das empresas de *fast-food*. Essas empresas são os donos das marcas e são a parte mais lucrativa da estrutura empresarial. O poder da marca acrescentou a visibilidade da campanha política contra o governo para aumentar estas condições mínimas na lei. Ao fim de criar apoio público, o Unite procurou à aprovação explícita de outros grupos na sociedade civil. Outras táticas do sindicato incluíram: *shows* de musica; manifestações públicas; estandes em eventos como festivais de música; e a distribuição de adesivos e folhetos na parada de natal.

O ativismo dos membros do sindicato era principalmente, mas não exclusivamente, voltado para obter o apoio da população, especialmente os que consomem *fast-food*. As paralisações geralmente duraram entre 10 minutos e duas horas em lojas diferentes e incluíram um ato público em frente ao restaurante. Como o sindicato buscou aprovação popular, a participação de todos os trabalhadores não era absolutamente necessária pois a batalha principal era de idéias e não para parar a produção física, mesmo que o funcionamento da empresa às vezes tenha sido prejudicado. Este exemplo mostra que é possível filiar trabalhadores jovens de baixa renda em emprego precário a um sindicato. A fórmula usada pelo sindicato era: uma contribuição sindical de baixo custo; atividade sindical de alta-intensidade e concentração; a integração de novos trabalhadores ao movimento com uma lista de demandas desenvolvidas depois de conversas com a base; e ações públicas vibrantes e divertidas que chamam atenção. A alta-rotatividade de funcionários dificulta a implementação de processos de democracia formal, no sentido de uma rede de representantes nos restaurantes e assembléias formais, dentro do Unite. A atividade sindical e a nova filiação dependem de um grupo da sede do sindicato visitar as lojas, ao invés de pressão dos trabalhadores de base se organizando. Uma estrutura mais “orgânica” onde a base se mobilize é difícil nesse setor, pois o empregado fica pouco tempo no trabalho.

Globalmente, podemos ver a expansão das empresas de *fast-food*, mesmo no contexto da crise econômica de 2008-9. O que o exemplo do Unite mostra é que trabalhadores jovens na área de serviços com emprego precário se filiarão a um sindicato se tiverem a oportunidade. O

conhecimento da marca pode ser uma ferramenta para campanhas que procurem promover mudanças na sociedade.

## Bibliografia

ALMEIDA, Gelsom Rozentino de, “O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical”, *Revista Katálysis*, vol.10, n.º1 (janeiro / junho de 2007), pp.54-64.

ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de, *Crise econômica e interesses organizados: o sindicalismo no Brasil nos anos 80*, Editoria da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

ALVES, Giovanni, “Trabalho e sindicalismo no Brasil: Um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000)”, *Revista de Sociologia e Política*, n.º19 (novembro de 2002), pp.71-94.

ANTUNES, Ricardo, *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*, Boitempo Editorial, São Paulo, 1999.

\_\_\_\_\_, “The World of Work, the Restructuring of Production, and Challenges to Trade Unionism and Social Struggles in Brazil”, *Latin American Perspectives*, vol. 27, n.º.6, Brazil in the Afterschock of Neoliberalism. (novembro de 2000), pp. 9-26.

\_\_\_\_\_, (org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*, Boitempo Editorial, São Paulo, 2006.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro, *A construção do consentimento: corporativismo e trabalhadores nos anos trinta*, Scritta, São Paulo, 1998.

\_\_\_\_\_, “Estado e trabalhadores: a montagem da estrutura sindical corporativista no Brasil” in ARAÚJO, Angela Maria Carneiro (org.) *Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra*, Boitempo Editorial, São Paulo, 2002, pp.29-57.

ATKINSON, A.B., e LEIGH, Andrew, “The Distribution of Top Incomes in New Zealand”, Australian National University Centre for Economic Policy Discussion Paper, n.º 503, Novembro 2005, <http://econrsss.anu.edu.au/pdf/DP503.pdf>, acesso em 31 de julho de 2007.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade, *O mercado de trabalho no Brasil dos anos 90*, Tese de Livre-Docência, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

BARRY, Michael, e WALSH, Pat, “State Intervention and Trade Unions in New Zealand”, *Labor Studies Journal*, vol.31, n.º4 (inverno de 2007), pp.55-78.

BOITO JR., Armando, *O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*, Hucitec e Editora Unicamp, São Paulo e Campinas, 1991.

\_\_\_\_\_, *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*, Xama Editora, São Paulo, 1999.

BOSTON, Jonathan *et al.* (orgs.), *Redesigning the Welfare State in New Zealand: Problems, Policies, Prospects*, Oxford University Press, Auckland, 1999.

BOXHALL, Peter, “Towards the Wagner Framework: Change in New Zealand Industrial Relations”, *Journal of Industrial Relations*, vol.32, n.º4 (dezembro de 1990), pp.523-543.

BRAMBLE, Thomas, “Trade Union Organization and Workplace Industrial Relations in the Vehicle Industry 1963 to 1991”, *Journal of Industrial Relations*, vol.35, n.º1 (1993), pp.39-61.

\_\_\_\_\_, e HEAL, S, “Trade Unions” in ROPER, B e RUDD, C (orgs.), *Political Economy of New Zealand since 1945*, Oxford University Press, Auckland, 1997, pp.119-140.

BRETEN, G.R., “The Right to Strike in New Zealand”, *The International and Comparative Law Quarterly*, vol. 17, n.º 3. (julho de 1968), pp. 749-760.

CAMARANO, Ana Amélia e PASINATO, Maria Tereza, “Envelhecimento, Condições de Vida e Política Previdenciária. Como ficam as mulheres?”, Trabalho apresentado no XIII Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais, realizado em Ouro Preto, Minas Gerais, Brasil de 4 a 8 de novembro de 2002,  
<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/15677/15241>, acesso em 3 de abril de 2009.

CARDOSO, Adalberto Moreira, *A trama da modernidade: pragmatismo sindical e democratização no Brasil*, Editora Revan, Rio de Janeiro, 1999 (a).

\_\_\_\_\_, *Sindicatos, Trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?*, Editora Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1999 (b).

\_\_\_\_\_, *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*, Boitempo Editorial, São Paulo, 2003.

CHATTERJEE, Srikanta e PODDER, Nripesh, “Sharing the national cake in post reform New Zealand: income inequality trends in terms of income sources”, *Journal of Public Economics*, n.º86 (2002), pp.1-27.

CRAWFORD, Aaron e HARBRIDGE, Raymond, “The Impact of New Zealand’s Employment Contracts Act on Industrial Relations”, *California Western International Law Journal*, vol. 28, n.º 1, Symposium on New Zealand’s Employment Contracts Act (outono de 1997), pp.235-254.

DAINEZ, Valdir Iusif, “Crise no Emprego e Relações de Trabalho no Brasil Pós-Real”, Texto para discussão, 2000, <http://www.unimep.br/fgn/economia/ArtValdirDainez.doc>, acesso em 1 de novembro de 2008.

DALZIEL, Paul, “New Zealand’s Economic Reform Programme was a Failure”, <http://jtc.blogs.com/dalziel-1999.pdf>, 1999, acesso em 5 de setembro de 2008.

\_\_\_\_\_, “New Zealand’s Economic Reforms: an assessment”, *Review of Political Economy*, vol.14, n.º1 (2002), pp.31-46.

DA SILVA COSTA, Márcia, “O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos sua precarização atual”, *RBCS*, vol.20, n.º59( outubro de 2005), p.111-131.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE), *Anuário dos trabalhadores 2007*, DIEESE, São Paulo, 2007.

FEINBERG-DANIELI, Goldie e LAFFERTY, Geroge, “Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 2006”, *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 32, n.º3 (2007), pp.31-39.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo, *Explicando a desunião: a pulverização sindical no Brasil após a promulgação da constituição de 1988*, Tese de Mestrado em Ciência Política, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008.

FONTENELLE, Isleide Arruda, *O nome da marca: McDonald’s, fetichismo e cultura descartável*, Boitempo Editorial, São Paulo, 2002.

FÓRUM NACIONAL DE TRABALHO, *Diagnostico das relações de trabalho no Brasil*, Ministério de Trabalho e Emprego, Brasília, sem data.

\_\_\_\_\_, *Reforma sindical: Relatório Final*, Ministério de Trabalho e Emprego, Brasília, 2004.

FREINBERG-DANIELI, Goldie, e LAFFERTY, George, “Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 2006”, *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 32, nº3 (2007), pp.31-39.

FRYER, Glenda e HAYNES, Peter, “Standard recipes? Labour Relations in the New Zealand fast-food industry” in ROYLE, Tony e TOWERS, Brian (orgs.), *Labour Relations in the Global Fast-Food Industry*, Routledge, London, 2002, pp.172-191.

GALVÃO, Andréia, *Participação e Fragmentação: A Prática Sindical dos Metalúrgicos do ABC nos Anos 90*, Tese de Mestrado em Ciência Política, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1996.

\_\_\_\_\_, *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*, Tese de Doutorado em Ciências Sociais, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

\_\_\_\_\_, “As reformas sindical e trabalhista em perspectiva comparada: uma análise dos governos FHC e Lula”, 31º Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu (MG), 22 a 26 de outubro de 2007.

GOYOS Jr., Durval de Noronha (org.), *Legal Guide: Business in Brazil*, Observador Legal Editor Ltda., São Paulo, 6ª edição, 2003.

GUNASEKARA, Gehan e SIMS, Alexandra, “Franchising: A case for regulation”, *University of Auckland Business Review*, vol.9, n.º1 (outono de 2007), pp.48-57.

HANCOX, G.G., e HIGHT, J, “The Labour Movement and the Strike of 1913 in New Zealand”, *The Economic Journal*, vol. 24, n.º 94. (junho de 1914), pp. 177-204.

HARBRIDGE, Raymond, WALSH, Pat, “Legislation Prohibiting the Closed Shop in New Zealand: Its Introduction and Consequences”, *Journal of Industrial Relations*, vol.27, n.º2 (1985), pp.191-206.

\_\_\_\_\_, MAY, Robyn, THICKETT, Glen, e WALSH, Pat, *Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 2000*, Victoria University Centre for Industrial Relations, Wellington, 2000.  
<http://www.vuw.ac.nz/vms/documents/Unions%20and%20Union%20Membership%202000.pdf>,  
 acesso em 31 de Julho de 2007.

\_\_\_\_\_, e WILKINSON, David, “Free Riding: Trends in Collective Bargaining Coverage and Union Membership Levels in New Zealand”, *Labor Studies Journal*, vol. 26; n.º3 (outono de 2001), pp.51-72.

HIGUCHI, Celso H., HIGUCHI, Fábio Hiroshi, HIGUCHI, Hiromi, *Imposto de Renda das Empresas: Interpretação e Prática*, Editora Atlas, São Paulo, 25ª edição, 2000.

IBGE, *População Jovem no Brasil*, IBGE, Rio de Janeiro, 1999.

\_\_\_\_\_, *Produto Interno Bruto dos Municípios: 2003-2006*, IBGE, Rio de Janeiro, 2008.

\_\_\_\_\_, *Indicadores IBGE – Pesquisa Mensal de Emprego: Fevereiro 2009*, IBGE, Rio de Janeiro, 2009.

\_\_\_\_\_, *Indicadores IBGE: Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa 2003-2008*, IBGE, Rio de Janeiro, 2009.

KELSEY, Jane, *The New Zealand Experiment: A World Model for Structural Adjustment?*, Auckland University Press, Auckland, 1997.

\_\_\_\_\_, “Employment and Union Issues in New Zealand, 12 years on”, *California Western International Law Journal*, vol. 28, n.º 1, Symposium on New Zealand’s Employment Contracts Act (outono de 1997), pp. 254-274.

\_\_\_\_\_, *Reclaiming the Future: New Zealand and the Global Economy*, Bridget Williams Books, Wellington, 1999.

KLEIN, Naomi, *No Logo: Taking aim at the brand bullies*, Picador, New York, 2000.

KREIN, José Dari, *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*, Tese de Doutorado em Economia, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

LATTIMORE, Ralph, “Farm Subsidy Reform Dividends”, trabalho para o North American Agrifood Market Integration Consortium Meetings, 31 de maio a 2 de junho de 2006, Calgary, Alberta, pp.123-145.

MCDONALD’S CORPORATION, *McOnomics: uma incrível viagem pela cadeia produtiva do Big Mac*, 2005.

MENDONÇA, Ricardo, “O negocio dele é criar sindicatos”, *Revista Época*, 14 de abril de 2008, pp.40-43.

MINISTRY OF ECONOMIC DEVELOPMENT, *Review of Franchising Regulation in New Zealand: Discussion Document*, agosto de 2008.

NORONHA, Eduardo Garuti, “Greves e estratégias sindicais no Brasil”, in *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*, Scritta, São Paulo, 1994.

OLIVEIRA, Marco Antônio, *Política Trabalhista e Relações de trabalho no Brasil. Da Era Vargas ao Governo FHC*. Tese de Doutorado em Economia, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, OECD, 2008.

PASTORE, José, “Nova Zelândia: Uma revolução nas relações de trabalho”, *Anuário 1994: Conferências. Privatização. Mercado brasileiro e mercado mundial*, Instituto Liberal de São Paulo, São Paulo, 1995.

\_\_\_\_\_, “Reforma trabalhista na Nova Zelândia faz dez anos”, Publicado no *Boletim de Relações do Trabalho*, CNI – maio/junho 2001, [http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_187.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_187.htm), acesso em 1 de setembro de 2008

RICHARDSON, Ruth, “Real Reform in the Public Sector: The 2002 Swinton Lecture”, Palestra para o congresso do Partido Conservador, Bournemouth 9 October 2002, <http://www.rnz.co.nz/Swinton2002.doc>, acesso em 8 de agosto de 2008.

\_\_\_\_\_, “As reformas no setor público da Nova Zelândia” in PEREIRA, Luiz Carlos Bresser e SPINK, Peter (orgs.), *Reforma do Estado e administração pública gerencial*, 7ª edição, Editora Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2006.

ROPER, Brian, “The New Zealand Council of Trade Unions and the struggle against the Employment Contracts Act: Lessons for activists today”, *Red and Green: The New Zealand Journal of Left Alternatives*, 6 (2007), pp.10-32.

ROYLE, Tony e TOWERS, Brian (orgs.), *Labour Relations in the Global Fast-Food Industry*, Routledge, London, 2002.

ROYLE, Tony, “Realism or Idealism? Corporate social responsibility and the employee stakeholder in the global fast-food Industry”, *Business Ethics: A European Review*, vol.14, n.º1,(janeiro de 2005), pp.42-55.

SANTANA, Marco Aurélio, “Política e História em Disputa: O ‘Novo Sindicalismo’ e a Idéia da Ruptura com o passado”in RODRIGUES, Iram Jácome (org), *Novo Sindicalismo: Vinte Anos Depois*, Editora Vozes, Petrópolis, 1999, p.133-161.

SCHLOSSER, Eric, *Fast-Food Nation: What the All-American Meal is Doing to the World*, Penguin Books, London, 2002.

SIQUEIRA, Marcelo Piancastelli de (org.), *Reforma do Estado, responsabilidade fiscal e metas de inflação: lições da experiência da Nova Zelândia*, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília, 2006.

STATISTICS NEW ZEALAND, *Labour Market Statistics 2007*, Statistics New Zealand, Wellington, 2008.

THE MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT, *The Social Report 2008*, MSD, Wellington, 2008.

TRÓPIA, Patrícia Vieira, “A adesão da Força Sindical ao neoliberalismo”, *Idéias*, vol. 9, n.º1 (2002), pp.155-202.

TROTTER, Chris, *No Left Turn: The Distortion of New Zealand’s History by Greed, Bigotry, and Right Wing Politics*, Random House, Auckland, 2007.

WATSON, James L., *Golden Arches East: McDonald's in East Asia*, Stanford University Press, Stanford, California, 1997.

WILLMOTT, Hugh, “Strength is Ignorance; Slavery is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations”, *Journal of Management Studies*, vol.30, no.4 (1993), pp.515-552.