

Ação Sindical Internacional do Setor bancário

1. Os impactos da globalização sobre o trabalho e os instrumentos de proteção dos direitos básicos

A globalização da economia deve-se ao crescimento e desenvolvimento científico e tecnológico, que deram verdadeiros saltos depois da recuperação do pós-guerra, permitindo um espetacular crescimento da produção e o aumento da busca por ampliação de mercados consumidores.

A expansão do comércio demandou o aumento de competitividade, viabilizada pelas grandes empresas transnacionais através de mais investimentos em inovação tecnológica, deslocamento de empresas e produção para regiões de menor desenvolvimento e novos pólos de produção (como as zonas francas), viabilizados por incentivos fiscais generosos, assim como a possibilidade de redução de custos do trabalho – menores salários e novas modalidades de contratos de trabalho, que permitem uma forte redução dos encargos trabalhistas.

Este processo levou as empresas a deixarem de ser nacionais, para exercerem uma função supranacional, com ênfase na lucratividade, onde quer que ela se torne possível, ocorrendo uma verdadeira substituição de valores e conceitos. Até o final da década passada, era comum relacionarmos as empresas a seus países de origem; na atualidade, a nacionalidade de uma empresa é a do local onde lhe sejam asseguradas maiores possibilidades de lucros, com segurança jurídica não intervencionista.

Concomitantemente ocorreu a globalização do mercado de trabalho, provocando profundas alterações em seu perfil e composição. Na busca por territórios e condições mais competitivas em termos de custo de trabalho, as empresas multinacionais passaram a empregar mão-de-obra mais barata e em condições de informalidade trabalhista. Provocando uma concorrência desleal que de um lado explorava a possibilidade de obter benesses fiscais e trabalhistas dos países receptores dos investimentos (essas passaram a ser condições para a inversão) e, de outro, pressionando o sindicalismo dos países originários desses investimentos, reduzir benefícios, como condição para não deslocar a produção e os empregos.

Nos anos 70 a reação sindical global, principalmente nos países centrais, foi crescendo. Aumentou a pressão sobre organismos como a OIT e o GATT para que adotassem instrumentos de proteção dos *standards* trabalhistas fundamentais, como por exemplo por a cláusula social. Como principal resultado, em 1976-1977, foi aprovada a Declaração da OCDE com as Diretrizes sobre Empresas Multinacionais. Um instrumento que conjuga um elenco de princípios que podem nortear o comportamento da sociedade, propõe a ratificação de um conjunto de Convenções fundamentais da OIT e, entre outros direitos, *"preconiza que o direito de sindicalização do empregado de transnacional seja idêntico ao da empresa nacional"*. Sobre a negociação coletiva prevê que os trabalhadores das empresas multinacionais possam *"indicar as organizações que julguem representativas para fins de negociação, sem a necessidade da presença do Estado ou de seu representante"*, que *não hajam ameaças ao "exercício do direito à sindicalização"* e que as empresas transnacionais forneçam informações efetivas aos seus empregados *para fins de negociação*.

Em 2010 a OCDE decidiu fazer uma Revisão dessa Declaração e, depois de um longo processo de negociação entre os governos, as representações empresariais e sindicais que atuam no organismo (TUAC por parte dos trabalhadores), na última semana de maio o novo texto foi aprovado na reunião de Ministros de Economia da OCDE. As alterações feitas não foram de fundo. O instrumento continua sendo voluntário (apesar de demandas para que fosse obrigatório), mas passou-se a recomendar o fortalecimento dos Pontos de Contacto Nacionais – unidades

nacionais responsáveis por receber e tramitar denúncias locais de práticas das multinacionais que contrariem os termos da Declaração.

A proposta de cláusula social teve percurso diferente. A proposta foi apresentada, aos governos presentes na fundação da Organização Mundial de Comércio, em Marrakesh, pela CIOSL - Confederação Internacional de Sindicatos Livres - em 1993. Os argumentos sindicais eram de que os benefícios do livre comércio deveriam ser compensados com a obrigação dos Estados Parte em garantir a aplicação das normas fundamentais de direitos trabalhistas (estavam previsto seis direitos – *não discriminação e igualdade de oportunidades, direito de greve, proibição de trabalho infantil, proibição do trabalho forçoso, direito de sindicalização e direito de negociação coletiva*).

Na Conferência Internacional do Trabalho de 1994, o tema foi tratado sob o enfoque da ligação entre acesso ao mercado com certas normas fundamentais de trabalho; alguns países, principalmente os asiáticos, tentaram impedir a discussão do tema, mas houve o debate e a Conferência aprovou que fosse criado um Grupo de Trabalho sobre as Dimensões Sociais da Liberalização do Comércio. No ano seguinte o GT foi instalado, mas nunca conseguiu superar o campo da retórica.

Até hoje a Cláusula Social não foi incluída em nenhum acordo de livre comércio. O mais próximo que pode ser mencionado é a cláusula que obriga o respeito ao pagamento do salário mínimo e a proibição do trabalho infantil (Acordo do NAFTA); a cláusula que pede a proteção de alguns direitos fundamentais incluída no TLC dos Estados Unidos e Chile (1998 - que prevê sanções, mas nunca teve seus procedimentos regulamentados) e uma cláusula similar, mas voluntária, incluída no TLC União Européia e Coréia (2011).

Em 1998, por iniciativa do Diretor Juan Somavia, a OIT aprovou a Declaração Relativa aos Princípios e direitos fundamentais no Trabalho, a qual compreende os seguintes direitos: a liberdade de associação e a liberdade sindical; o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; a eliminação do trabalho infantil e do trabalho forçoso ou obrigatório e a não discriminação por gênero, raça, etc., em matéria de emprego e ocupação. Em 2001, novamente o diretor Somavia tomou a iniciativa de lançar o Programa em favor do Trabalho Decente, como uma tentativa de convencer os Estados membros a fazerem um esforço para eliminar a fraude trabalhista e, principalmente, proibirem condições indignas de trabalho.

Há que ressaltar porém, que esse processo vem convivendo com a flexibilização trabalhista, que se dá através do crescimento de formas atípicas de contrato de trabalho. E as transnacionais não estão fora desse universo – já que utilizam vários provedores sediados em zonas francas e em países de menor desenvolvimento e/ou mais pobres. Por isso cresce no movimento sindical a consciência de que é preciso cobrar das empresas líderes que assumam sua responsabilidade sobre o relacionamento entre os provedores e seus empregados.

A flexibilização das relações trabalhistas passou a motivar um novo tipo de ação sindical global, que direcionou-se para a obtenção de instrumentos protetivos laborais (todos voluntários) e começaram a surgir processos onde as **regras são negociadas entre parceiros sociais**. Dentre estes se destaca a formação de redes e comissões de trabalhadores que visam negociar as relações entre a empresa multinacional empregadora e os seus empregados, incluindo, entre os temas negociados, a atividade sindical, que torna-se um elemento de contato mais estreito entre as empresas e os trabalhadores.

Na década de 90, no Brasil e em outros países da América Latina, a legislação trabalhista passou por mudanças que a transformassem em instrumento de incentivo aos empresários para criar novos postos de trabalho. Essas modificações, que visam reduzir os custos e encargos dos contratos de trabalho, têm resultado numa sensível redução dos direitos trabalhistas.

Estas políticas, apresentadas inicialmente como temporárias e como ferramentas para o enfrentamento das crises dos anos 80 e 90, com o tempo foram se consolidando como permanentes. Mesmo depois da mudança política dos governos das principais economias da América do Sul, pouco ou nada foi alterado nessa legislação.

A supressão de custos empresariais associados à contratação de mão de obra por tempo determinado e/ou subcontratação de mão de obra, reduz os gastos empresariais com os encargos sociais e provoca a queda dos salários, da proteção trabalhista, tornando precárias as condições de trabalho. Nesse processo as negociações coletivas perdem força e tendem a ser descentralizadas. Como consequência os sindicatos perdem força e representatividade, pois os subcontratados, os temporários, não são representados pelos sindicatos e nem estão protegidos pela convenção coletiva da empresa onde prestam serviços.

A globalização e a transnacionalização da economia atingem diretamente o mercado de trabalho nos mais diferentes países. A livre circulação de produtos e capitais acelerou a transnacionalização e os processos de associação e compra de empresas dos hemisférios sul e norte e de países em desenvolvimento e desenvolvidos. As empresas multinacionais não são mais "estrangeiras" como o eram durante o primeiro período da internacionalização e hoje uma grande multinacional pode ser, de fato, um conglomerado de empresas de pequeno e médio porte em 100 a 150 países.

Na última década registrou-se o surgimento de novas multinacionais no Brasil, Índia, China, África do Sul e México, que transformaram esses países, tradicionalmente receptores de capital estrangeiro, em importantes investidores no exterior.

Apesar dos países emergentes da Ásia dominarem este fenômeno de investimentos externos (em 2005 geraram mais de 60% dos IEDs das economias emergentes), a América Latina também se mostra dinâmica. De acordo com a CEPAL, em 2006, o IED das multinacionais latino-americanas chegou a US\$ 42.000 milhões; em 2007 os investimentos externos diretos de origem brasileira chegaram a US\$ 35.000 milhões e os do México ficaram próximos a US\$ 24.000 milhões.

Segundo artigo de Javier Santiso, Diretor e Economista Chefe do Centro de Desenvolvimento da OCDE, a expansão das *multilatinas* (primeiro as espanholas e depois na América Latina) em grande parte se deve a fatores como a integração europeia (no primeiro caso) e a desregulação do setor de serviços na América Latina. Provavelmente as causas que podem explicar a internacionalização das empresas latino-americanas e de suas contrapartes asiáticas estão na necessidade de superar os limites dos mercados internos e a dinâmica do mercado de recursos naturais para os exportadores.

As maiores multilatinas emergentes são mexicanas e brasileiras: 85 das 100 empresas de primeira linha da região e 35 das 50 mais rentáveis têm origem nesses dois países. Segundo Santiso, essa nova onda de internacionalização seria consequência da pressão competitiva nos mercados internos e necessidade das empresas de expandir e diversificar as vendas; os mercados e as bases de produção e a dimensão financeira: todas estas empresas registraram aumentos de sua capitalização de mercado e de sua capacidade para aceder aos mercados de capital locais e internacionais a menores custos. Também podem haver fatores estruturais como por exemplo, as reformas macroeconômicas e a estabilidade financeira alcançada na última década.

As empresas multinacionais dos países emergentes (mexicanas, indianas, chinesas e brasileiras) têm vários aspectos em comum: são de países grandes, que cresceram rapidamente e têm apoio de seus governos. Todas dispõem de recursos de baixo custo – como, por exemplo, mão de obra e/ou produtos básicos.

Javier Santiso, destaca outra tendência importante: a crescente conexão Sul-Sul. As empresas chinesas estão investindo na Ásia, mas agora também na África do Sul e outros países africanos e a cada dia aumentam mais sua presença na América Latina. Também a Índia e Brasil têm olhado mais para a África e feito alguns investimentos importantes.

Isto faz com que os baixos indicadores sociais dos países emergentes passem a ter muito mais visibilidade que antes. Nos anos 60 a 80, os sindicatos dos países mais industrializados, fizeram importantes movimentos de solidariedade com seus colegas do hemisfério sul (América Latina, África do Sul, África em geral, etc.) pressionando seus governos para que combatessem os regimes autoritários, a miséria e a extrema desigualdade social nessas regiões. Foram campanhas e ações políticas e sem motivações corporativas. Agora, com a globalização e transnacionalização da economia, a pressão dessas organizações sindicais têm tido como principais motivações a manutenção dos empregos e conquistas trabalhistas em seus países. Tendo em vista ao fato que as mudanças ou iniciativas no sul podem afetar suas vidas e seus empregos e que empresas de países emergentes investem inclusive em seus territórios. Jamais as poderosas categorias dos mineiros e siderúrgicos dos Estados Unidos e Canadá imaginaram que um dia teriam padrões brasileiros e que, empresas como Gerdau e Vale do Rio Doce, teriam uma presença tão significativa em seu território.

É interessante notar que as organizações sindicais internacionais (multilaterais – como a Confederação Sindical Internacional-CSI e as Federações Sindicais setoriais), via de regra lideradas por sindicalistas oriundos dos países mais ricos, têm assumido essa agenda. Até a reunião ministerial da OMC em Cancun, em 2004, a principal demanda sindical era a adoção da Cláusula Social. Ao mesmo tempo, os grandes sindicatos nacionais do norte desenvolvido (principalmente dos países da Europa) passaram a desenvolver novas formas de atuação a nível externo. Inspirados na diretiva da União Européia, que propiciou a criação de comissões sindicais de trabalhadores de um mesmo grupo empresarial que atue no bloco, expandiram a atuação dos comitês de trabalhadores para outras regiões, tentando incluir seus colegas de empresas global de outros continentes na formação de redes sindicais globais e na negociação de acordos marco.

No final da primeira década do presente século, tornaram-se mais freqüentes os encontros globais de trabalhadores e trabalhadoras de mesmos grupos empresariais para intercambiar informações sobre as estratégias produtiva, social e política das empresas e traçar uma estratégia de pressão para as empresas aceitarem negociar Acordos Marcos-AM globais e, ou a criação de comitês mundiais de trabalhadores dessas empresas.

Código de Conduta, Negociações Coletivas e Acordo Marco.

Com o relevante crescimento do papel das empresas transnacionais no gerenciamento do mercado de trabalho, o sindicalismo global vem procurando intensificar sua interlocução com as empresas. Nesse processo, a articulação com as organizações sindicais dos países em desenvolvimento é fundamental para o sindicalismo do mundo desenvolvido.

O primeiro instrumento a ser mencionado é o **Código de Conduta**, proposta que surgiu nos anos 70 por iniciativa de um conjunto de Indústrias Têxteis nos Estados Unidos, que viram no instrumento uma via para barrar a invasão dos produtos chineses. Posteriormente a proposta foi adotada por sindicatos e Federações Sindicais Internacionais. Na metade da década passada essa alternativa foi perdendo terreno, pois os sindicatos viam o Código de Conduta como um instrumento débil para elevar os padrões trabalhistas. Além de ser voluntário, não gerar nenhuma obrigatoriedade, muitas vezes os Códigos de Conduta terminavam sendo uma forma de marketing das empresas que aderiam.

Acordos Marco (AM) - é um modelo mais recente de negociação e tem sido um substitutivo da negociação coletiva internacional (praticada praticamente apenas no interior da União Européia). Em geral é um compromisso assumido por uma empresa multinacional perante uma organização de trabalhadores – muitas vezes uma Federação Sindical Internacional – FSI- em benefício dos seus empregados em qualquer lugar do mundo. Isso pressupõe o reconhecimento de alguns direitos tais como: sindicalização, negociação coletiva, igualdade de oportunidades, fim do trabalho infantil e do trabalho escravo.

Já são vários os exemplos (Volkswagen, Daymlier-GM, Byer, Basf, Telefónica, Endesa, etc). Em todos esses casos as iniciativas partiram dos sindicatos e dos comitês europeus e foram apoiadas pelas Federações Sindicais Internacionais -FSIs.

A diferença desses com os códigos de conduta, é que são negociados, em sua maioria, entre as empresas e os sindicatos. Os AM também inovam ao prever formas de verificação de seu cumprimento e estabelecer regras para um diálogo contínuo entre as partes.

	Total
UNI	15
FITIM	15
ICM	11
ICEM	10
UITA	5
ISP-ICEM	1
ICM-ICEM	1
FITTVVC	1
FIP	1
TOTAL	60

Muitas vezes a negociação dos AM tem resultado na criação de *comitês permanentes de trabalhadores de mesmos grupos empresariais*, que se comunicam e atuam através de redes. Na prática está sendo muitas vezes a expansão dos comitês trabalhadores europeus, conquistados pelo sindicalismo desse continente desde 1994¹.

Nesse plano da ação em relação as multinacionais tem sido importante a atuação das FSIs que nos últimos 6 anos têm organizado encontros (presenciais e/ou através de conferências telemáticas, etc.) das organizações representativas dos trabalhadores da casa matriz e filiais, visando a construção de "comitês", "redes", "alianças" e a negociação do Acordo Marco – AM.

A maior parte das *Federações Sindicais Internacionais – FSIs* têm representação em setores com forte presença de empresas multinacionais, destacando-se a FITIM (Federação Internacional de Trabalhadores Metalúrgicos); ICEM (Federação Internacional dos Trabalhadores da Indústria Química), UITA (União Internacional de Trabalhadores da Indústria e de Alimentação), UNI (União Internacional de Sindicatos) e FITTVVC (Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Vestuário e Calçados) e ITF (Federação Sindical Internacional de Transportes), ICM (Federação Internacional da Construção e Madeira)².

O sindicalismo brasileiro vem participando em muitas dessas redes – em alguns casos como único representante da América Latina. Como decorrência tem crescido também a presença de dirigentes sindicais brasileiros/as em postos de importância

¹ Directiva 2009/38/CE sobre Conselhos de Empresa Europeus aprovada em 6 de Maio de 2009, em fase substituindo a primeira diretiva sobre esse tema 94/45/CE- aprovada em 194. Além disso deve ser mencionada a Directiva 2002/14/CE sobre Informação e Consulta aos Trabalhadores.

² Atualmente existem 13 Federações Sindicais Mundiais. Algumas delas são resultado de fusões como foi o caso da UNI (há cerca de 8 anos) que resultou da fusão quatro federações mundiais setoriais – bancários, correios, telecomunicações e gráficos; a ICEM (anos 90). que resultou da fusão das federações de químicos e mineiros. Atualmente a FITTIM, a ICEM e a FITTVVC estão em conversações visando uma possível fusão, o que lhes daria maior poder de pressão pois passaria a representar mais da metade da indústria e justamente dois dos setores mais dinâmicos – informação encontrada em ORSATTI, Álvaro – “América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las Federaciones Sindicales Internacionales ante las empresas multinacionales”, Fundación Friedrich Ebert, diciembre 2007. Montevideo, Uruguay

na estrutura sindical internacional³. Um dos melhores exemplos é a representação do sindicalismo bancário vinculado a CUT.

a. A atuação do sindicalismo bancário brasileiro no plano internacional

O crescimento da participação dos/as dirigentes sindicais bancários (principalmente os que atuam em SP) reflete as diferentes fases do relacionamento externo do sindicalismo brasileiro, principalmente o que está representado pela CUT e as entidades a ela filiadas.

Quando a CUT foi fundada, em 1983, atuavam no mundo três Confederações Sindicais: a maior delas era a CIOSL – Confederação Sindical Internacional de Organizações Sindicais Livres – de orientação social-democrata; depois vinha a Confederação Mundial do Trabalho, vinculada à Democracia Cristã e em terceiro lugar a FSM - Federação Sindical Mundial, vinculada aos partidos e governos comunistas⁴. Porém a maioria absoluta dos dirigentes sindicais que encabeçavam a formação da CUT defendiam a não vinculação com nenhuma das três organizações.

Em 1988, quando a CUT realizou seu terceiro Congresso essa posição começou a mudar. Certamente estava influenciada pelos intensos contactos que a CUT mantinha com as centrais sindicais européias, principalmente as dos países latinos e pelo frequente contacto com sindicatos importantes como os da Alemanha e Holanda. Em 1989 o Brasil entrava na era do livre comércio colocando em prática a decisão de reduzir unilateralmente suas tarifas de importação.

Nos anos seguintes a CUT desenvolveu intenso debate sobre seus vínculos com as estruturas sindicais internacionais. Havia a proposta de filiar-se à CIOSL. Os que eram contra argumentavam que essa organização estava a serviço da social democracia, do imperialismo americano; que sua regional na América Latina havia sido convivente com os golpes militares, etc. E dentre os que estavam favoráveis o argumento mais frequente era o tamanho e importância da economia brasileira e a presença das multinacionais no país, alegando que a central não poderia ficar alheia às transformações que se operavam no mundo naquele momento. Argumentavam que, caso se mantivesse independente, a CUT ficaria em uma posição subalterna em relação ao movimento sindical mundial e teria dificuldades para atuar em conjunto com os sindicatos dos países mais industrializados, que sediavam as multinacionais. Havia chegado a hora de consolidar uma posição e não resignar-se ao intercâmbio ocasional, à solidariedade pontual ou à participação como observadora em reuniões internacionais.

A pressão das centrais sindicais “amigas”, que haviam cooperado e apoiado material e politicamente a atuação da CUT em diversas frentes, foi muito importante para sua decisão de, em julho de 1992, filiar-se a CIOSL⁵. Mas o fator decisivo com certeza, foi a iniciativa tomada pelos dois sindicatos de maior

³ Só para citar alguns exemplos. Na sede da FITIM em Genebra, há um dirigente brasileiro ocupando o segundo cargo na estrutura mundial; também na FITIM e na ICEM, os coordenadores das atividades para a América Latina e Caribe são brasileiros; na ISP (funcionalismo público) o Secretário Geral do Escritório para as Américas é brasileiro, assim como a dirigente que coordena as atividades no Cone Sul; na UNE - que envolve finanças, comércio, telecomunicações e gráficos – os Coordenadores Mundial e Regional de Finanças são brasileiros.

⁴ A CIOSL e a CMT estiveram presentes no Congresso de fundação da CUT, a FSM não enviou delegados pois na época as organizações sindicais dirigidas por militantes do Partido Comunista Brasileiro e Partido Comunista do Brasil se opuseram a esse congresso, alegando que o mesmo feria a unidade sindical. Pouco mais de um ano depois participaram da fundação da CGT e depois tomaram rumos diferentes.

⁵ A decisão foi tomada em uma Plenária e depois confirmada no V Congresso Nacional da CUT, realizado em 1994.

influencia na central – o Sindicato dos Metalúrgicos de S. Bernardo do Campo e o Sindicato dos Bancários de São Paulo – que defenderem a filiação e foram decisivos para que as Confederações dessas categorias se filiassem, respectivamente, a FITIM e a IRO-FIET (que depois se transformaria na Union Network Internacional UNI –como já foi mencionado).

Em 1992, o Departamento dos Metalúrgicos transformou-se na Confederação Nacional dos(as) Metalúrgicos(as) da CUT e aprovou a filiação à Federação Internacional dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica – FITIM e o Departamento Nacional dos Bancários foi transformado em Confederação Nacional dos Bancários, aprovando a filiação à Federação Internacional dos Empregados e Técnicos (FIET⁶). Nessa época a CNB era presidida pelo dirigente Ricardo Berzoini que algum tempo depois entrou na carreira política e tornou-se um dos principais políticos da esfera do PT.

No período da filiação dois fatos relevantes devem ser mencionados: a) crescia significativamente a automação bancária, o que preocupava muito os/as dirigentes sindicais brasileiros, tendo sido considerado muito importante conhecer a forma como o sindicalismo bancário dos países mais desenvolvidos enfrentavam esse problema; b) o governo brasileiro entrava na era da globalização, iniciando esse caminho pela construção do Mercosul – na visão sindical essa questão reforçava a necessidade de estreitar mais os laços com o sindicalismo internacional, principalmente na região do continente latino-americano.

Em 1992 a CNB teve participação ativa na criação da Comissão Sindical Bancária vinculada a Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul - CCSCS. Durante três anos a Comissão funcionou realizando reuniões sistemáticas e teve influência no funcionamento da CCSCS. Mas, na época, a agenda construída entre as organizações sindicais bancárias do Mercosul não conseguiu ultrapassar os limites do debate teórico, porque os temas vinculados ao funcionamento do sistema financeiro não estavam em negociação no bloco e as diferenças entre as dimensões e estrutura dos sistemas financeiros dos 4 países eram grandes. O sistema financeiro brasileiro era o mais fechado (e ainda é). Em 1995, assim como outras Comissões Sindicais Setoriais, a bancária parou de funcionar – sem rupturas ou divergências.

No plano global os caminhos também se firmavam. Refletindo o processo de globalização a que o Brasil aderiu, na metade dos anos 90 a grande preocupação da CNB e dos grandes sindicatos de bancários, principalmente o de São Paulo, era a de que os bancos estrangeiros iriam entrar no mercado brasileiro e comprar ou se fundir com os bancos locais. Desse ponto de vista o Mercosul não preocupava – ao contrário, os bancos brasileiros eram muito maiores que os poucos nacionais vizinhos.

Mas não foi isso o que ocorreu. Os bancos estrangeiros entraram no Brasil, mas não na intensidade que se imaginava e alguns foram comprados por bancos brasileiros. Somente alguns permaneceram – como são os casos do HSBC e do Santander (o City Bank já estava). O sistema financeiro brasileiro mostrou sua força e que ainda conservaria um perfil mais protecionista de seu mercado.

No bojo desse processo retomou-se o funcionamento da Comissão Sindical Bancária no Mercosul (final de 2000), refletindo a maior internacionalização dos sistemas financeiros, principalmente o brasileiro, mas também as crises que afetaram os bancos argentinos e uruguaios (em 2002/03).

Logo nas primeiras reuniões a Comissão definiu um plano de trabalho e os bancos em que buscava atuar prioritariamente. Em 2003 começaram a ocorrer os

⁶ No ano 2000 a FIET fundiu-se com as Federações Internacionais de Gráficos e Telefônicos e criou a UNi Global Unions – *União Internacional* . Os bancários estão vinculados a UNI Finanças que representa 237 sindicatos e 3 milhões de trabalhadores no mundo .

encontros por bancos, muitas vezes abarcando representações de outros países latino-americanos, não pertencentes ao Mercosul (Chile, Colômbia, Peru, Equador, México),etc. Essas reuniões eram financiadas pela Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul e pelos próprios sindicatos e, no caso do Santander, tinham apoio da Confederação dos Bancários de Comisiones Obreras – Espanha. A partir de 2006 que a UNI começou a apoiar diretamente o processo.

O processo tem sido fortemente impulsionado pelo sindicalismo bancário brasileiro – a CONTRAF coordena a Comissão Mercosul e as cinco Redes Sindicais Bancárias do Mercosul/America Latina do HSBC, Santander, BBVA, Banco do Brasil e Itaú.

Em julho de 2004, na cidade de Curitiba, Brasil, “os representantes da Confederação Nacional do Bancários (CNB-CUT/Brasil), Federación de Trabajadores Bancarios (Fetraban/CUT – Paraguay), Asociación de Empleados Bancarios de Uruguay (AEBU/PIT-CNT), Asociación La Bancaria de Argentina (CGT), Confederación Bancaria de Chile (CSTEBA/CUT) e da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito (Contec/CGT – Brasil), decidiram “Constituir a Coordenadora Sindical Internacional do HSBC Bank, cuja secretaria permanente será de responsabilidade da CNB/CUT”.

Em março de 2011 o Boletim Especial n.6 da Rede Global Bancaria⁷, coordenada pela CONTRAF, divulgou a realização de um encontro em São Paulo, patrocinado pela UNI e CONTRAF, que lançou as campanhas pela negociação de Acordos Marco Globais com o Santander (*capital espanhol*) e com o HSBC (*capital majoritário inglês*). Nos dois casos a palavra de ordem foi a defesa de direitos iguais para os trabalhadores desses bancos em todo o mundo. O encontro reuniu dirigentes sindicais bancários de 19 países (Américas, Ásia e Europa) e aprovou a formação de uma “aliança mundial” de sindicatos comprometidos em trabalhar pela realização desses acordos.

No espaço que discutiu a campanha direcionada ao HSBC, participou seu diretor de Relações Sindicais no Brasil, que se comprometeu a encaminhar a agenda de reivindicações sindicais, à direção do Banco em Londres. Apesar de ser uma comissão não institucionalizada, o contacto com representantes do alto staff do Banco revelam que, na prática, a empresa reconhece essa aliança sindical como interlocutora.

No setor finanças, o único Acordo Marco assinado até o momento foi com o Banco do Brasil, no dia 30 de maio de 2011, depois de seis anos de negociação. Dirigentes da UNI global participaram da negociação e assinatura do acordo.

O Acordo reconhece em sua primeira cláusula a importância do diálogo social, como forma de melhorar as relações e prevenir conflitos, assim como a responsabilidade social por parte da empresa.

O Banco e as entidades sindicais comprometem-se a “respeitar as normas contratuais e legais vigentes em cada país, referentes à atividade laboral, reconhecendo os direitos humanos fundamentais na comunidade e no local de trabalho.” Uma cláusula muito importante para promover os direitos trabalhistas, assim como impedir a exploração de trabalho através da redução de custos dos encargos sociais. E mais importante ainda, a base é a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, reconhecendo explicitamente o direito de liberdade sindical e de negociação coletiva; a eliminação do trabalho forçado e do trabalho infantil e a não discriminação em matéria de emprego e ocupação.

⁷ Segundo o boletim, “o objetivo do acordo global é assegurar direitos fundamentais, como a organização sindical sem ingerência patronal e o direito à sindicalização sem retaliações, repressão ou discriminação”. “Tais direitos são negados aos bancários em diversos países”,

O Acordo assume também o compromisso de respeitar as Declarações da ONU de Direitos Humanos, a Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.

O Banco se compromete a respeitar e cumprir em cada país, as normas de saúde e segurança no trabalho, assim como promover a capacitação trabalhadores através de cursos e seminários.

Compromete-se o Banco do Brasil a “desenvolver políticas que evitem o assédio moral e o assédio sexual no local de trabalho, tendo políticas que eliminem suas causas e efeitos, como também políticas de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres, observando sempre a transversalidade de cor/raça e etnia”. Compromete-se também a não permitir a discriminação no emprego, garantindo a igualdade de oportunidades e de trato, independente de etnia, opinião política, Gênero ou orientação sexual, recendo salário de igual valor por um salário equivalente.

Como se pode ver, um acordo bem avançado e atualizado com as demandas sindicais e algumas conquistas já efetivadas pelos bancários brasileiros/as como por exemplo a proibição do assédio moral e sexual.

A grande tarefa daqui para frente, da qual devem se encarregar principalmente os os/as sindicalistas brasileiros/as, é vigiar para que o Banco cumpra com o compromisso. No Brasil o BB é uma empresa estatal e a partir do governo Lula voltou a ter uma política trabalhista de acordo com as normas vigentes, garantindo bastante espaço para as atividades sindicais. Não é assim em outros países da América Latina onde o banco está atuando. Não tem sido raro a CONTRAF e o Sindicato dos Bancários de SP receberem denúncias de sindicatos de outros países sobre determinadas medidas do banco.

Outros bancos brasileiros que têm atuação externa são o Itaú, que há quase uma década começou a atuar nos países vizinhos, principalmente na Argentina. E também o Bradesco que dá seus primeiros passos em Angola, onde pretende instalar um banco em associação com o Banco do Brasil e o Banco do espírito Santo (Portugal).

Desta forma, as organizações sindicais bancárias brasileiras têm um grande desafio pela frente – precisam combinar sua forte atuação interna em defesa do aumento do piso salarial e de maiores benefícios, e ao mesmo tempo atuar nas redes sindicais internacionais e encabeçar iniciativas em outros países quando tratar-se de bancos brasileiros.

O receio dos anos 90 e 2000 de que o sistema financeiro brasileiro fosse totalmente internacionalizado não se concretizou – os maiores bancos do mercado brasileiro são de capital estatal e nacional. Mas abriu-se uma nova janela de atuação, que requer iniciativas do sindicalismo bancário brasileiro em direção ao exterior, seja encabeçando campanhas, seja desenvolvendo programas de cooperação para ajudar na organização e consolidação dos sindicatos de países menos desenvolvidos.

b. A ação sindical bancária internacional na visão de seus protagonistas

Os comentários acima indicam que no cenário de futuro do sindicalismo bancário o tema internacional tenderá a crescer e exigirá estratégias de ação bem definidas. Por isso, consideramos que seria muito interessante ouvir de alguns dos e das principais protagonistas, sua avaliação sobre o tema e suas propostas.

Realizamos sete entrevistas com dirigentes sindicais que têm importante participação na política de relacionamento externo da CONTRAF e do Sindicato dos Bancários de São Paulo. Entrevistamos também Alice Yamamoto, assessora da

CONTRAF que tem acompanhado ações importantes da confederação, como por exemplo a filiação a FIET em 1992.

As entrevistas foram feitas em 2010 e 2011 na seguinte ordem: Ricardo Jaques - Secretário de Relações Internacionais da CONTRAF; Rita Berlofa - Secretária de Administração e Finanças do Sindicato dos Bancários de São Paulo; Marcio Monzane- na época secretário adjunto da representação da UNI para as Américas e atualmente Coordenador Mundial da UNI-Finanças; Marcel de Barros - Secretário Geral da CONTRAF; Alice Toyomi Yamamoto - assessora da CONTRAF; Vagner Freitas ex-presidente da CONTRAF e atualmente Tesoureiro da CUT; Carlos Cordeiro - Presidente da CONTRAF e Juvandia Moreira, presidente dos Sindicato dos Bancários de São Paulo.

Ricardo Jaques, é originário do Sindicato dos Bancários de Florianópolis e está há pelo menos quase dez anos responsável pela coordenação da participação dos bancários no Mercosul e nas redes de bancos internacionais. Sua entrevista abarcou não somente os temas de política internacional, mas estes sem dúvida dominaram a conversa.

Ricardo conta que em 2000, antes de assumir o cargo na CNB e depois CONTRAF, começou a seguir o tema do Mercosul e em dezembro desse ano participou da reunião dos sindicatos de bancários do Mercosul, em Florianópolis. Nessa oportunidade a Comissão Sindical do Mercosul retomava suas atividades, definindo como uma de suas prioridades a atuação por bancos e a criação de redes sindicais no BBVA e no Santander. Posteriormente, as entidades sindicais nacionais de bancários dos 4 países Mercosul e do Chile, lograram dar mais funcionalidade a essa articulação e criaram, em 2002, a Coordenadora Sindical de Finanças do Mercosul, assumindo Ricardo a coordenação. Posteriormente, em 2004, a UNI - Américas Finanças passou a apoiar o trabalho da Coordenadora de Finanças do Mercosul e contribuiu para sua ampliação. Nesse ano Ricardo assumiu um cargo na UNI Finanças Américas.

De acordo com Ricardo a prioridade sindical bancária na região tem sido a articulação das redes sindicais entre trabalhadores dos principais bancos com atuação no continente. Para ele o primeiro desafio a ser vencido foi o fato de culturas sindicais diferentes conviverem na mesma comissão e nos processos de criação das redes. As políticas dos bancos são as mesmas em todos os países, mas seus impactos nas relações trabalhistas e nas condições de trabalho dependerão do relacionamento e tipo de cultura sindical de cada país. "Como sair do foco nacionalizado, para o foco internacionalizado, com tanta diversidade? Isso foi um grande problema no início". "Por exemplo, quando fazíamos um boletim para ser distribuído nos bancos ...no Paraguai eles não tinham esse hábito". E poderíamos agregar outro exemplo: o fato de na Argentina e no Uruguai existirem comissões de trabalhadores no interior dos bancos, enquanto que no Paraguai e Chile a organização sindical é por banco e no Brasil é por setor, mas não existem comissões sindicais nos locais de trabalho (salvo nos bancos estatais).

Para Ricardo o fato da Coordenadora de Finanças ter começado a desenvolver ações concretas puxou o apoio da UNI, que ainda não estava trabalhando com as redes.

Ricardo fez uma retrospectiva da participação sindical da CNB/CONTRAF no plano internacional e disse: "Nós começamos a participar porque avaliamos que era importante estar conectado ao processo mundial, mas era muito mais natural pensarmos na organização da categoria no plano nacional, porque o sistema financeiro brasileiro era integrado majoritariamente por empresas nacionais - com ainda é até hoje⁸". "Então não dependíamos de uma articulação internacional para

⁸ Segundo informação fornecida por Ricardo Jaques, 84% dos trabalhadores/as bancários/as brasileiros/as são de bancos nacionais, que respondem por 78% do mercado financeiro e 16% estão em bancos

resolver os problemas...as relações internacionais não eram prioridade". Segundo ele, uma das conseqüências dessa pouca importância era o reduzido papel da CONTRAF na condução da UNI. A Associação Sindical Bancária da Argentina ocupava mais espaços.

Nesse processo a CONTRAF foi tomando cada vez mais contacto com as entidades de outros países e o trabalho internacional foi focando cada vez mais as redes sindicais por bancos. Ricardo analisa como a organização do trabalho no sistema financeiro brasileiro acabou se destacando – por exemplo a compensação de cheques; assim como o alto investimento dos bancos brasileiros em tecnologia, colocando-os na vanguarda do setor. Mas esse avanço tecnológico é um característica global, o que torna uma necessidade a atuação sindical global. O trabalho bancário começa a ser centralizado, o que antes era desenvolvido em diferentes regiões agora passa a ser feito em um local só é cobre o país todo, no caso do Brasil e até um conjunto de países. Ricardo deu como exemplo os call centers, que passam a atender mais de um país. Já tem ocorrido de um banco deslocar o call Center de um país mais desenvolvido para outro mais pobre onde terá menores gastos com salários e benefícios trabalhistas. Essa realidade ainda não tem afetado o Brasil por causa do idioma.

O processo de deslocamento do trabalho nos segmentos de serviços é muito mais rápido e factível que na indústria, pois não são necessárias as mesmas condições de infra-estrutura (basta ter energia) e muitas vezes o treinamento da mão de obra é menos complicado e mais rápido. Ou seja, a capacidade de reduzir custos mudando setores da empresa é muito mais fácil e pode resultar em perda de grande numero de empregos e maior precarização do trabalho bancário, pois nos países mais desenvolvidos, os trabalhadores bancários desfrutam em geral de níveis salariais mais altos, enquanto que nos países de menor peso financeiro isso é o oposto.

Obviamente há muita resistência dos bancos em aceitar a negociação de um acordo marco internacional, pois este tornaria inútil as mudanças de sede de call centers ou de compensação de cheques, visando a redução de gastos com encargos sociais, pois os Acordo Marcos prevêm as mesmas condições básicas de trabalho em todos os países onde a empresa esteja instalada.

Segundo Ricardo, um fato importante, para construir a interlocução internacional com os bancos, foi fazer exatamente o mesmo boletim para todos os países que estavam articulados. O fato de ser o mesmo boletim (só mudava o idioma) e distribuído no mesmo dia, causava impacto. "Mas para alcançar um acordo Marco, é preciso consolidar muito mais a organização e fazer muita pressão. Só assim os bancos aceitarão negociar", disse Ricardo.

Rita Berlofa, atual Secretária de Finanças e Administração do Sindicato de Bancários de SP, contou em sua entrevista à equipe de pesquisa que, em 2001 uma delegação de sindicalistas bancários foi a Espanha, na sede do Santander, conversar sobre sua política no Brasil, já que este havia comprado um pouco antes o BANESPA. A delegação foi encabeçada por João Vaccari⁹, na época Presidente do Sindicato de Bancários de São Paulo e funcionário do Banespa, assim como ela.

Segundo a entrevistada a delegação foi relatar a experiência de participação sindical no Banespa: a existência de uma Comissão de Acompanhamento, que recebia as informações do Banco e acompanhava de perto sua estrutura e funcionamento; a eleição de um representante dos funcionários que participava da Diretoria; etc. "Mostramos que não éramos contra o banco, nós queríamos crescer

internacionais, que têm 22% do mercado financeiro.

⁹ João Vaccari, assim como Gilmar Carneiro, Ricardo Berzoini e Sergio Rosa todos do Sindicato dos Bancários de SP, foram os principais arquitetos da filiação da CNB a FIET e de seus primeiros passos no cenário internacional.

juntos, a empresa tem que crescer e que era equivocada a forma como eles entraram o Brasil, demitindo 9 mil funcionários". A visita não obteve resultados e a direção do banco designou funcionários de menor peso para recebê-los.

Rita prosseguiu contando que a percepção dos dirigentes bancários brasileiros, principalmente os ligados ao antigo Banespa, era de que não podiam ficar voltados apenas para seus problemas internos e isolados. "Tínhamos que conhecer melhor esse banco no mundo".

O primeiro passo foi a criação da Comissão do Santander a nível do Mercosul, da CCSCS e depois a Rede global. Em 2010 a Comissão Sindical do Santander no Mercosul realizou sua 9ª reunião e a Rede Internacional dos Trabalhadores do Santander, envolvendo os países da América Latina os sindicalistas espanhóis havia realizado seu quinto encontro. As reuniões têm sido anuais (sempre em novembro) e no Brasil, onde está a maior parte dos participantes. Segundo Rita a rede tem realizado ações simultâneas (no mesmo dia e com o mesmo material publicitário).

Segundo a dirigente essa articulação internacional e a troca de informações com colegas de outros países foi muito importante para ajudar a melhorar os benefícios no Brasil para os funcionários do banco : "quando eu vou numa mesa de negociação do Santander, eu sei exatamente os benefícios que os trabalhadores tem nos diversos países onde o banco atua e nós sempre colocamos na minuta reivindicações de cláusulas que em outros países são melhores que os nossos benefícios".

Outra experiência relatada pela entrevistada foi sua participação direta na Assembléia de Acionistas do Banco (uma prática relativamente comum nos Estados Unidos, mas atípica no Brasil). Como ex-funcionária do Banespa ela tinha direito a um conjunto de ações, o que lhe permitiu participar como acionista. A experiência foi inédita e ela pode colocar na Assembléia vários problemas que os funcionários enfrentavam com o banco no Brasil. O principal resultado foi ter conseguido fazer com que a direção do Banco reconhecesse politicamente o sindicato dos bancários de SP como interlocutor. Tanto é assim que, em 2010, Rita anunciou no Banco que iria novamente a assembléia e surpreendentemente o banco convidou a dirigente para uma reunião com o presidente Mundial do Santander, algo que há muito o Sindicato dos Bancários de SP havia solicitado sem nunca conseguir.

Marcio Monzane, na data da entrevista ainda não havia sido escolhido para ser o Chefe da Uni Finanças mundial, fato que ocorreu em maio de 2011. Segundo afirmou Marcio, em conversa posterior, "É a primeira vez que tem um brasileiro trabalhando na sede da UNI global e a primeira vez também que um não-europeu assume como Chefe da UNI Finanças para o mundo". Fato que reforça nossos comentários sobre o crescimento da importância do tema internacional.

Marcio tinha alguma experiência sindical em São Paulo, tendo sido diretor do sindicato de São Paulo e da CONTRAF, quando, em 2005, aceitou a indicação para representar os bancários/as brasileiros no escritório da UNI para as Américas, sediado na cidade do Panamá.

Para Marcio o sindicalismo bancário em sua atuação internacional atravessa um momento de transição. Por muito tempo os bancários tinham uma demanda de mudanças em vários aspectos do funcionamento da UNI. Essas demandas foram atendidas em parte, processo que teve início com maior participação da CONTRAF na estrutura orgânica da UNI, através da diretoria que ele passou a ocupar no escritório UNI Américas.

Sobre sua trajetória como sindicalista internacional, Marcio contou que quando foi para o Panamá "não tinha experiência na área internacional, hoje sete anos depois posso dizer que já aprendi muito..... Minha atuação passa um pouco pela evolução e pela conquista de objetivo maior que era mudar a gestão e atuação política do escritório. Creio que estamos conseguindo pois esse mudou bastante, pensando a

região e não apenas as categorias que representa. Quando entrei no escritório a UNI ainda se assemelhava mais a uma ONG que a um sindicato. Hoje atuamos apoiando diretamente os sindicatos a se organizar e a fazer campanhas em defesa dos direitos trabalhistas.”

Além da presidência do setor Finanças nas Américas, nesses últimos anos a CONTRAF teve a seu cargo a coordenação da UNI Mulheres e UNI juventude das Américas.

“Conquistamos o terreno e agora começamos a discutir o que fazer”, exemplifica o porque da transição. Já há algumas propostas interessantes, como por exemplo a atuação em Redes Bancárias. Em um primeiro momento os encontros das redes não ultrapassavam o terreno das declarações políticas. Hoje não; estão sendo editados boletins conjuntos, marcados dias de ação global e/ou regional, e se estabelecido alguns processos de negociação, chegando inclusive a um acordo como no caso do Banco do Brasil.

Marcio prossegue dizendo que no momento “estamos dizendo o que se quer no plano regional e o que é importante para o Brasil? Como a gente articula o Brasil e como se posiciona? Decidimos então nos voltar para o fortalecimento do Comitê de Enlace do Brasil (que reúne todas as organizações sindicais filiadas à UNI no país – finanças, comercio, telefônicos, gráficos, etc). A CONTRAF é uma das coordenadoras do Comitê.

Até o início de 2011, a UNI tinha 40 Acordos Marco Globais firmados em diferentes setores (o do Banco do Brasil, assinado posteriormente, soma-se a esses). A maioria em telecomunicações e alguns em comercio. No setor bancário há apenas o do BB.

Sobre o relacionamento com o Itaú, Marcio informou que haviam sido dados passos importantes. “Mesmo sem a perspectiva de fazer algum acordo nesse momento, já conseguimos fazer duas reuniões com o Banco e o balanço indica que 80% dos problemas apresentados ao Banco pela UNI Américas foram resolvidos. A assinatura dos Acordos são importantes, mas o fundamental é se conseguir desenvolver uma ação sindical para poder negociar soluções com a empresa. ”

Marcio informou que a UNI estava desenvolvendo duas campanhas mundiais – Santander e HSBC e que no caso desse ultimo, a UNI esta fazendo uma campanha na América Latina em função de uma greve ocorrida na Colômbia, com forte repressão. Depois de nossa campanha o banco reconheceu o abuso cometido pela direção local e demitiu a todos. A partir daí temos conseguido melhorar muito o nível de negociação com o Banco”.

Perguntado se seria possível detectar a existência de uma articulação global do trabalho e “produção” no sistema financeiro global (tal como na indústria), Marcio disse que sim e que o setor de serviços demorou mais para perceber o processo de globalização. Por exemplo a FITIM já conversava com as empresas desde os anos 70. A UNI começou nos anos 90. “O que temos visto é que a ação das empresas é muito parecida e inclusive é possível transferir determinados tarefas e setores de atuação de um país para outro”. Como exemplo citou o trabalho de retaguarda do HSBC que foi transferido da Inglaterra para a Índia. “O trabalhador inglês tinha uma jornada de 4 horas diárias e ganhava entre 2 e 3 mil libras- era um trabalhador jovem com, baixa qualificação e estava entrando na Universidade; enquanto na Índia a jornada passou a ser de 8 e 12 horas, empregando trabalhadores mais velhos, com nível universitário e salários de 400 a 500 dólares ao mês”.

Outro exemplo na America Latina é o City Bank que centraliza várias operações na região na Colômbia e no México, inclusive trabalho feito no Brasil vai para a Colômbia e México. Por exemplo os Call centers para a Espanha e países de língua espanhola estão concentrados na Colômbia”. E Marcio continua em seu raciocínio

alertando que no Brasil isso ainda não acontece devido ao idioma diferenciado do restante do continente. Mas, "com a ida do Bradesco para Angola por exemplo, pode muito bem ocorrer processo semelhante, em Callcenters, serviço de retaguarda onde se precisa conhecer o idioma e os trabalhadores tem menores salários e menos direitos."

Perguntado se percebia uma evolução no nível de percepção dos sindicalistas brasileiros em relação ao crescimento do tema internacional na política sindical, Marcio disse que ainda falta muito. Para ele o Brasil tem um papel importante do ponto de vista trabalhista e sindical, tendo um alto nível de negociação coletiva, que se não é das melhores no mundo, é muito mais alta que o restante da América Latina. "Acho que os sindicalistas brasileiros têm dificuldade em perceber isso, não entendem a importância que tem o país na região. Acho que o sindicalismo tem dificuldade de enxergar além de sua área. Fica muito voltado para os temas domésticos e locais". É preciso que os sindicatos tenham atividades e debates na área internacional. "Falta um start para criar uma visão sindical internacional".

Sobre a necessidade de se criar essa cultura, Marcio contou sobre o trabalho de intercambio que a UNI Américas vem desenvolvendo com o Sindicato dos Bancários de SP na região. Primeiro foi o Paraguay e Uruguay, depois Chile, Colômbia e proximamente será o Peru. É uma forma de se conhecer a realidade se aprender com a pratica de cada um. Levar o pessoal para fora ajuda muito na compreensão de que se pode fazer mais coisas, sobre a importância da política internacional.

Marcel de Barros, Secretario Geral da CONTRAF afirmou ser "hoje uma necessidade se estar filiado a uma entidade internacional porque existem alguns grandes bancos como o Santander, HSBC, o RBS, City Group, etc, que estão em todos os lugares do mundo e seus trabalhadores precisam saber que política o banco aplica nos Estados Unidos, Cingapura, EUA, America Central. A filiação não é uma decisão ideológica, é uma necessidade."

Da mesma forma, diz Marcel, a ida de bancos brasileiros para fora (Banco do Brasil, o Itaú, e agora o Bradesco), principalmente no Cone Sul e na África de língua portuguesa, coloca uma dupla necessidade, "temos que saber que política esses bancos vão aplicar, de forma que não afetem sua saúde financeira e os empregos aqui; e os colegas dos outros países em que esses bancos se instalam vão querer saber que política têm e qual nossa experiência". Por exemplo no Japão - "os brasileiros estão voltando, devido a crise e os impactos do terremoto e o BB vai ter que fechar agencias lá e demitir funcionários- e como negociamos isso com os sindicatos japoneses de forma a favorecer o pessoal lá, mas sem permitir que o fechamento lá afete aqui".

Marcel argumenta que a CONTRAF tem que acompanhar e estudar a ida dos bancos brasileiros para o exterior e ver se reproduzirão a mesma política aqui. Por exemplo a pratica de transformar os bancários e bancárias em vendedores de fundos, seguros, títulos, etc., estabelecendo metas para esses funcionários e ameaçando com demissões. Essa prática não é nova no Brasil, mas está ganhando espaço.

Sobre a cooperação externa Marcel de Barros relatou as recentes experiências da CONTRAF. Mencionou especificamente uma reunião realizada no primeiro trimestre de 2011, em Lisboa, envolvendo os sindicatos de bancários dos países de língua portuguesa (Brasil, Portugal, Angola, Moçambique e Cabo Verde) que aprovou duas linhas de atuação conjunta: troca de informações sobre as empresas, o funcionamento do sistema financeiro, as negociações coletivas, etc.; e a cooperação. A CONTRAF já esteve em Angola para dar uma palestra sobre como se organiza e se administra um sindicato e deverá voltar em gosto para falar de sindicalização e de formação sindical. O pessoal de Cabo Verde também esta muito interessado nesse intercâmbio.

Sobre o Mercosul, Marcel disse que a CONTRAF apresentou um projeto à UNI que o aprovou. O projeto é de formação – intercâmbio de dirigentes sindicais entre os países – e de sistematização de informações sobre como os sindicatos funcionam, a cultura do país, etc. Outra parte do projeto é a criação de um banco de dados com indicadores sobre o desempenho das empresas e funcionamento do mercado de trabalho, assim como benefícios sociais e salariais.

Marcel, assim como outros entrevistados, mencionou a necessidade de ajudar os sindicatos estadunidenses a organizar os bancários daquele país. Pela importância que tem essa praça financeira e pela importância política que tem esse país. Trata-se também de um fato inédito – sindicatos de países em desenvolvimento ajudando sindicatos de países desenvolvidos a organizar-se. Mas além da solidariedade, pesa o fato de que cada vez mais as ações e conquistas ou derrotas em um país refletem-se nos outros. Talvez as palavras de Rita Berlofa expressem bem esse sentimento. depois de relatar sua experiência no contacto com os sindicalistas da SEIU no Estados Unidos, para debater a organização dos funcionários do Santander e HSBC, ela disse “porque (naquele país) tem uma quantidade enorme de trabalhadores que não são organizados por sindicatos e isso é ruim, não só para eles, mas para os trabalhadores bancários do mundo”...“La um trabalhador bancário ganha menos por hora que um trabalhador do setor da limpeza, não tem direito a férias e ao afastamento para cuidar da saúde, é muito triste. Por isso, com a UNI, estamos fazendo uma campanha mundial de um acordo global que dê garantias trabalhistas e sindicais básicas em todos os países onde haja Santander e HSBC.”

Vagner Freitas foi quinto entrevistado. Falou sobre sua trajetória no sindicalismo e sobre o processo de filiação da CNB/CONTRAF a FIET e depois UNI. Para ele os bancários sempre foram muito ligados ao tema internacional, de início por razões políticas, por entender que a classe trabalhadora é internacional.” Na sua descrição lembrou o importante papel desempenhado pelos dirigentes João Vaccari e Ricardo Berzoini no processo de filiação a FIET.”

Vagner constata que nesses 19 anos, desde a filiação a FIET “mudou a economia mundial, a internacionalização do capital fez com que a questão do trabalho conjunto internacional saísse do patamar da questão filosófica, da solidariedade, para virar política praticada efetivamente para enfrentar a ação dos bancos multinacionais contra os interesses sindicais. Bancos que estão por toda a América Latina e que apareceram no Brasil no período da abertura do sistema financeiro”.

Surgem então as redes, pautas comuns de reivindicação, etc., para enfrentar essas corporações. “Avançamos nos acordos marco, como por exemplo o do Banco do Brasil, cuja negociação durou seis anos quando, quando eu ainda era presidente da CONTRAF.”

“Para nós a ação sindical internacional é essencial”, disse Vagner, pois o capital esta internacionalizado. Por exemplo boa parte da lucratividade que o Santander tem hoje na América Latina é maior que na Espanha e no entanto e as condições de trabalho e de salários são muito superiores no país sede. Daí a importância do sindicalismo bancário brasileiro estar cada vez mais presente no cenário sindical internacional, refletindo a trajetória e o papel do Brasil.

E Vagner revela ainda a influência que a experiência internacional pode ter sobre a forma de organização sindical nacional. Por exemplo a experiências do VERDI na Alemanha e a intersecção entre o trabalho bancário e comerciário e a necessidade de se ampliar a organização. “Temos visto que hoje, pelo menos na Europa, não existem mais sindicatos e/ou federações de bancários, de comerciários, securitários, etc.”

Com relação a cooperação Vagner também mencionou as experiências da CONTRAF e da CUT, seja do ponto de vista político – devolver um pouco da solidariedade que recebemos na construção da CUT ; seja por conta da ação das empresas brasileiras

no exterior. "Inclusive hoje somos demandados pelas centrais sindicais dos países mais desenvolvidos sobre o que e como podemos ajudar os sindicatos de países mais pobres".

Finalmente Vagner falou sobre o possível aumento da imigração em direção ao Brasil – latino-americanos que estavam na Europa e Estados Unidos e mesmo europeus, que começam a vir para o país devido a oferta de empregos, a realização da Copa do Mundo, etc. "Um dos grandes temas que tem levado a direita européia a vencer as eleições é a migração, não entendendo que precisa ter uma política mundial de inclusão social. As pessoas tem o direito de se deslocar para outras regiões em busca de melhores condições de vida. O Brasil já vive isso, com a presença de muitos bolivianos – muitas vezes em condições de trabalho degradantes; os paraguaios, com quem a CUT vem desenvolvendo um programa de cooperação para legalizar e atender a situação dos migrantes e para ajudar a fortalecer o sindicalismo naquele país." Vagner ressalta que a "CUT é uma referencia política para o sindicalismo de países da África, da América Latina, etc., e finaliza dizendo que "temos que nos preparar para enfrentar essa situação. Não podemos permitir ter aqui no Brasil, em relação aos imigrantes, a mesma visão excludente que a Europa tem. Para isso é fundamental a melhoria das políticas públicas para reduzir as desigualdades sociais".

Carlos Cordeiro, presidente da CONTRAF foi o penúltimo entrevistado. Além de ter descrito o processo de participação da categoria bancária brasileira no movimento sindical internacional, principalmente no Mercosul e na UNI, abordou o *porquê* da importância do relacionamento internacional e a iniciativas que da CONTRAF para consolidar uma estratégia de política internacional.

Carlos contou que nos primeiros anos da filiação da CONTRAF a UNI não havia uma estratégia clara e nem eram realizadas reuniões de Comitês Mundiais de bancos. "Eu, (há cerca de 8 anos atrás), que na época era tesoureiro da CONTRAF, via isso muito mais como um processo de articulação sindical que parte de um projeto claro propriamente dito".

Depois disso a CONTRAF investiu e fortaleceu uma política de criação das comissões bancárias nacionais¹⁰, um processo que sem dúvida influenciou e fortaleceu muito a atuação da CONTRAF no plano internacional. Foi a base para a ocupação de espaços no plano internacional "o modelo de convenção coletiva nacional que nós temos – que é um contrato único para todos os bancários- e o fortalecimento dessas comissões foram fundamentais para ampliarmos nossa participação e espaço político na UNI e na Comissão do Mercosul".

A partir da experiência na comissão sindical bancária da Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul – CCSCS, Carlos disse que a CONTRAF passou a articular sua intervenção junto com outras Confederações - Espanha, Itália, França- criando o Grupo do Rio (em 2005) para atuar na UNI. "Essa articulação ajudou na formulação de nossas propostas para construir uma UNI diferente...com uma atuação sindical forte. Começamos a realizar alguns encontros de Comissões de sindicatos dos principais bancos internacionais."

Em um período de cinco anos a CONTRAF foi a principal protagonista na realização de vários encontros sindicais por bancos da região, porém logo se percebeu que era preciso avançar e sair da discussão genérica e retórica. Carlos conta que os principais dirigentes da executiva da CONTRAF fizeram um debate e constataram o esgotamento desse modelo e a necessidade de dar um passo avante, através da realização de encontros que aprovaram propostas e ações concretas – elaboração

¹⁰ Comissões que reúnem sindicalistas e trabalhadores de base do país por banco, mas sem presença reconhecida nos locais de trabalho. Posteriormente essas Comissões se fortaleceram e passaram a ter papel muito importante nas campanhas salariais que são nacionais.

de pautas de reivindicação, a ação política de apoio ao sindicalismo na Colômbia para enfrentar a repressão e a política anti-sindical, etc.

“Decidimos fortalecer mais as comissões sindicais por bancos e tentar nessas reuniões anuais avançar para um processo em que pudéssemos realizar negociações. Para isso, percebemos que era necessário ter informações e dirigentes qualificados. Elaboramos um projeto que está em curso, que nós chamamos de CEPAL, que é um núcleo de estudo e levantamento de informações sobre o sistema financeiro e trabalhista na América Latina.....uma das nossas dificuldades para isso é o corporativismo de nossos sindicatos e também dos países vizinho que resistem e não querem repassar informações.”

Carlos conta que a necessidade desse estudo sistemático ocorreu com a constatação das semelhanças das políticas financeira, administrativa e trabalhista dos bancos internacionais e diferenças entre as condições de trabalho e salários entre o Brasil e demais países da América do Sul (na comparação com a Europa já se sabia das grandes diferenças). Citando o exemplo do Santander que “tem 40% de seu lucro nas Américas e seu maior lucro está no Brasil - 25%- batendo inclusive a matriz na Espanha, justificou a importância de desenhar uma radiografia do sistema financeiro. “Onde estão os ativos? quantos bancos há nas Américas? onde está as sedes? quantos trabalhadores têm? qual a taxa de rentabilidade sobre patrimônio que no Brasil está na casa de 25%, etc.”.....“Temos que sair do dia a dia da agência. Temos que conhecer o dinamismo do setor financeiro na economia.... temos que conhecer o setor para saber como funciona o sistema financeiro brasileiro e qual seu impacto para a sociedade”. Conclui dizendo: “Não há desenvolvimento sem crédito... os sindicatos de bancários devem difundir as possibilidades de outro modelo de financiamento, que pode gerar desenvolvimento e melhor distribuição de renda, como o fazem as cooperativas de crédito.”

Carlos conta sobre a reunião com o HSBC realizada em junho/2011 no México, onde trataram da situação e dos problemas dos funcionários desse banco nas Américas. Foi a terceira reunião realizada (a primeira foi no Brasil e a segunda na Argentina). O RH das Américas é um brasileiro e a CONTRAF conseguiu convencê-lo da necessidade de fazer essa reunião. “Podemos tratar e resolver problemas do banco na Colômbia, ver problemas que não temos aqui, como por exemplo a violência e autoritarismo naquele país”. Mas o que mais chamou atenção do dirigente foi a diferença entre a alta rotatividade no Brasil e demais países. Dá como exemplo o HSBC no Brasil e na Argentina:“Segundo uma dirigente sindical presente na reunião, o HSBC na Argentina emprega 6 mil trabalhadores¹¹ e no último ano demitiu 10 trabalhadores....Perguntado sobre o mesmo tema, o presidente do sindicato dos bancários de Curitiba, disse que nessa cidade o HSBC emprega também 6 mil funcionários e no ultimo ano demitiu 800 pessoas.” Destaca Carlos que ambos sindicalistas ressaltaram a pressão resultante do plano de metas do banco e que os salários na Argentina são melhores (certamente por registrarem uma rotatividade pequena). Carlos conclui ressaltando a importância de se conhecer e se combater a facilidade das empresas no Brasil em demitir.

Finalmente perguntamos a Carlos sobre como ele pensava traduzir essa estratégia para a base sindical. Sem Dúvida se está falando de um projeto sofisticado – da realização da radiografia do sistema financeiro na América Latina e para elaborar uma estratégia de ação – que não tem referências hoje no cenário sindical global. E agregamos: como pensa lidar como o tema internacional no sindicato do futuro?

Para Carlos isso exigirá o desenvolvimento de programas de formação e, no caso da CONTRAF, isso se traduz num apoio aos sindicatos para realizarem essa tarefa e a prioridade na organização e articulação internacional. “Primeiro estamos

¹¹ Segundo Carlos Cordeiro a política de metas estipulada pelo HSBC aumenta muito o ritmo e a pressão sobre os trabalhadores. Há uma reclamação geral dos sindicatos sobre isso e esses lançaram recentemente em Lisboa uma campanha global “contra as metas por mais saúde”

buscando as informações; em seguida temos que convencer nossos sindicatos e discutir com eles qual a estratégia para dialogar com a categoria bancária e com a sociedade....e traduzir tudo isso em reivindicações para a negociação com os bancos". Sobre a utilidade das informações Carlos dá um exemplo fulminante: "quando um bancário ou bancária de base souber que seus colegas da Argentina ganham mais, nos mesmos bancos com a mesma política e com um lucro menor, certamente entenderá que algo está errado e que a empresa precisa ser pressionada". Carlos encerra falando que entre as primeiras conclusões do estudo, destaca-se o fato dos bancos brasileiros serem conhecidos hoje como de primeiro mundo e a categoria bancária de terceiro mundo (em termos de salários e benefícios). "Se conseguirmos convencer esses trabalhadores que esse patrão os está tratando como de terceiro mundo, certamente daremos um passo fundamental para enfrentar o sistema financeiro e mudar essa realidade".

A última entrevista foi Juvandia Moreira presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo, logo após sua reeleição com mais de 80% de votos.

Juvandia relembra que quando começou a participar do sindicato (há cerca de 8 anos) a área internacional não tinha o destaque que tem hoje. Com o tempo esse tema foi ganhando mais importância em função das mudanças que vieram ocorrendo no sistema financeiro. "Ele foi se concentrando mais, entraram os bancos estrangeiros e mais recentemente os bancos nacionais começam a atuar fora do Brasil com mais força, como por exemplo o banco Itaú. Nós também mudamos a nossa atuação,... por um tempo questionamos a política de nossa organização internacional e depois resolvemos ir para dentro da UNI mudar a política da entidade. Colocar o que entendíamos deveria ser o perfil de uma entidade sindical como essa. Ter uma agenda mais sindical, organizar os trabalhadores mais para as lutas sindicais que os temas gerais, como faziam".

Assim como outros entrevistados Juvandia comparou o comportamento da antiga UNI ao de uma ONG e não um sindicato. Citou como exemplo o Congresso da UNI no Rio de Janeiro (2002), onde a delegação de bancários brasileiros disputou com a direção global (sediada em França/Genebra) a forma como deveria funcionar e trabalhar a entidade. "E obtivemos 40% dos votos. Uma novidade". Cita depois o processo de ampliação dos espaços com a ida de Marcio Monzani para o escritório da UNI Américas e os avanços que estão sendo conseguidos nas articulações das redes bancárias. "Por exemplo o Itaú, temos conseguido trazer os sindicatos dos países que tem base do Itaú para negociar um acordo marco...A UNI defende a realização dos Acordos Marco para garantir a liberdade de organização sindical, ou seja o fortalecimento dos sindicatos. Mas, mais importante que conseguir esses acordos é fundamental conseguir a integração e articulação dos sindicatos desses países, pois o acordo sozinho não garante seu cumprimento"... "o acordo garante avanços se for constituído uma base sindical mais sólida e é isso que estamos tentando fazer em pelo menos cinco bancos com atuação global."

Juvandia mencionou que com a entrada dos grandes bancos no mercado brasileiro - o Santander com mais de 50 mil funcionários, o HSBC com mais de 25 mil funcionários - o sindicato dos bancários de SP começou a olhar com mais atenção a necessidade de fortalecer a articulação com outros sindicatos, tendo por base uma agenda mais prática. Citou como exemplo a mesma reunião mencionada por Carlos Cordeiro com o HSBC no México. Nesse item ampliou as informações sobre a atuação do sindicalismo bancário brasileiro na Colômbia (tema mencionado pela maioria) e contou sobre a organização de um fórum, não só sindical, mas mais amplo e tripartite com a participação por exemplo do Vice Presidente da Colômbia, da diretoria do HSBC (que se comprometeu na reunião do México). Contou ainda que o sindicato está fazendo gestões junto ao ex-presidente Lula para que ele participe do Fórum. "Só fazendo atividades mais amplas e desse tipo podemos ajudar a mudar a política nesse país, com outra cultura, com democracia."

Outro exemplo de ação sindical internacional foi a readmissão de uma dirigente sindical bancária no Paraguai que estava grávida e havia sido demitida. "É muito importante ver resultados práticos, imediatos. É muito importante essa articulação sindical para enfrentar a articulação empresarial... o que não é fácil".

Sobre o acordo marco do Banco do Brasil, Juvandia destacou a qualidade e os avanços do acordo, como por exemplo a erradicação do assédio sexual e moral. Segundo Juvandia esse acordo vai ajudar na negociação com outros bancos. "Esse tipo de ação nos permite romper barreiras e conseguir um outro tipo de relação, mais amadurecida. Isso só funciona com organização, saindo do discurso para uma ação prática".

Perguntada sobre a política de cooperação e intercâmbio que o Sindicato dos Bancários de SP vem realizando, Juvandia contou a experiência já realizada com Angola, de onde vieram dirigentes sindicais conhecer o modo de funcionamento do sindicato de São Paulo. "Foram junto entregar boletins nas agências, conversaram com diferentes tipos de dirigentes, foram nas regionais, assistiram a reunião da executiva, etc. Depois eles pediram que mandássemos alguém da nossa formação que fosse para Angola falar da nossa experiência e ajudar no planejamento deles." Na América Latina temos um convenio com o Paraguai, trazendo dirigentes aqui e dando ajuda financeira. "Precisamos ajudar a organizar a fortalecer o sindicato no Paraguai."

Juvandia deu muita ênfase à necessidade de fortalecimento da democracia e o papel da cooperação nesse tema. Como o apoio sindical pode ajudar a fortalecer as organizações sindicais e assim a democracia. Citou a recente visita do ex-Presidente Lula ao Sindicato (dia 28 de junho) quando ele contou suas viagens pelo mundo com o objetivo de fortalecer a democracia e sua intenção de fazer isso na América do Sul. "Acho que é imprescindível fazer essa agenda sobre a importância de se fortalecer a democracia e os espaços democráticos de governo, com participação da sociedade. Por exemplo as inúmeras conferências que o governo Lula realizou nos dois períodos, envolvendo desde os municípios até as esferas federais. Iniciativas como essa tiram do gueto temas como por exemplo o debate da homofobia e ajudam a combater esses problemas e preconceitos".

Finalmente perguntamos como Juvandia vê a perspectiva de ampliação das negociações trabalhistas internacionais e o que ela agregaria à política que vem sendo feita, tendo em vista o sindicalismo do futuro. Como enfrentar as diferenças entre o sindicalismo dos países mais ricos e dos mais pobres?

Juvandia cita a ameaça dos bancos que atuam no Brasil transferem setores de trabalho, como compensação e call centers para outros países com salários e custos trabalhistas mais baixos. Assim como outros entrevistados ela diz que isso só não vem ocorrendo devido as diferenças do idioma. "Me lembro de quando o HSBC se instalou no Brasil, queria tirar daqui a central de atendimento e só não o fez por causa da língua.... Isso pode ocorrer no caso da África de língua portuguesa. Por isso, além do fator solidariedade, temos que ajudar os sindicatos de lá para que isso não ocorra".

As redes estão começando a se estruturar, recentemente se começou a marcar reuniões com os RHs dos bancos e se avança na tentativa de unificar a negociação no plano internacional. "Assim como antes conquistamos a negociação coletiva nacional (por volta de 1992) avançamos nessa direção. Até hoje destaca-se no país a nossa negociação coletiva nacional...um processo que não é fácil. Obvio que há um custo em um acordo coletivo nacional. Faz-se um acordo com regras claras para todos, mas se olhar em um primeiro momento o potencial das negociações nas grandes cidades poderíamos obter melhores acordos, mas num segundo momento, teríamos o deslocamento de bancos e agências para os centros menores. O mesmo processo se reproduz no plano internacional."

Finalmente Juvandia mencionou a necessidade de se estar sempre renovando esse movimento. Como exemplo cita a questão da comunicação, sendo essa uma preocupação constante do Sindicato. Lembra que na campanha salarial de 2005, a diretoria do sindicato preocupada em informar a base da entidade sobre o andamento das negociações, antes dos banqueiros, passou a utilizar o recurso dos "torpedos" (mensagens MSN) para os celulares de trabalhadores de base. "Com certeza fomos pioneiros nessa prática de comunicação. Já estivemos em uma conferência da UNI sobre comunicação e só o sindicato dos bancários fazia isso." E conclui que essa iniciativa fortaleceu a consulta a internet. Naquela época apenas 17% da categoria se informava pela página sobre as negociações e "hoje cerca de 51% se informa pelo site do sindicato. Enviamos mais de 30 mil torpedos para a base do sindicato".

"Temos que fortalecer nossa comunicação com os trabalhadores no mundo todo. Fortalecer a organização sindical é olhar para isso. Temos que trocar experiências e que esse intercâmbio ajude a gente a fortalecer a organização sindical no mundo todo."

No mesmo patamar de importância Juvandia colocou a troca de informações, saber como é e o que ocorre em cada país. "A CONTRAF está organizando um banco de dados e isso é fundamental, temos que fortalecer as redes e avançar para construir um comendo internacional....Acho que temos que avançar na articulação por empresas também no Mercosul e aí a CUT tem um papel fundamental, ajudar os ramos a se organizarem no plano do Mercosul". "Só assim os trabalhadores poderão ocupar um espaço institucional num projeto tão importante para a nossa sociedade."

Conclusões

As sete entrevistas demonstraram um forte entrosamento na análise e enfoque sobre a realidade internacional e o papel que as organizações sindicais de bancários do Brasil pode e deve desenvolver. Vários pontos repetiram-se em todas as entrevistas e, todos sem exceção, reconheceram as mudanças no enfoque e participação política depois da abertura do mercado financeiro brasileiro (no final dos anos 90); a necessidade de se fortalecer a atuação na UNI, mas fundamentalmente investir na construção e consolidação das redes para alcançar os Acordos Marco. Os dirigentes e as dirigentes sindicais entrevistados expressaram grande preocupação com a política dos bancos de tirar proveito das diferenças salariais e de condições de trabalho existentes entre os países. Nesse sentido, a criação do núcleo de estudos e informações na CONTRAF pode ajudar a prever essas situações.

Alguns dos entrevistados destacaram a comparação do sistema financeiro brasileiro e demais países da América Latina, que pratica altas taxas de juros, tem enorme lucratividade, ao mesmo tempo em que paga menores salários e se utiliza da rotatividade para rebaixar o salário médio. Da mesma forma, foi demonstrada a preocupação dos bancos sediados no Brasil (brasileiros e estrangeiros) transferirem setores de trabalho por exemplo para os países africanos de língua portuguesa.

Outro fator unânime foi a necessidade de se avançar e se ampliar a cooperação externa, principalmente na América Latina e na África. Mas quase todos citaram a situação dos bancários estadunidenses, que não estão organizados em sindicato e concordaram sobre a importância do sindicalismo bancário brasileiro colaborar para a criação de sindicatos naquele país.

As entrevistas foram muito claras e contundentes, o que dispensa maiores elaborações nessa parte de conclusão, sob pena de repetirmos o que há foi dito ou enfatizarmos o óbvio. Fica evidente que a visão do sindicato de bancários do futuro, acompanha a tendência expressa na última década, de maior presença do Brasil no cenário mundial e do crescimento do mercado de trabalho mundial. Neste sentido, o planejamento de campanhas salariais e negociações coletivas, políticas de

formação e de comunicação; consolidação de estruturas organizativas, etc., terão que focar uma realidade que vai além das fronteiras.

Neste sentido duas constatações são fundamentais: a de Carlos Cordeiro de que o sindicalismo bancário brasileiro tem que combater a rotatividade do emprego no Brasil e a altíssima lucratividade dos bancos, formulando outras propostas de sistemas de crédito; e os comentários de Juvandia sobre a importância de ter se conquistado a negociação coletiva nacional na categoria bancária – sem isso haveria um alto dumping social interno – e que essa deve ser a base e a diretriz para a atuação nas redes e negociação de acordos marco.

Maria Sílvia Portela de Castro

21/07/2011