

# A CAMPANHA PARA SINDICALIZAR UMA EMPRESA DE *FAST-FOOD* NA NOVA ZELÂNDIA

## *THE CAMPAIGN TO UNIONISE A FAST-FOOD COMPANY IN NEW ZEALAND*

Benjamin John Parton<sup>(\*)</sup>

### RESUMO

Este trabalho procura analisar a campanha do sindicato neozelandês Unite para sindicalizar a empresa de *fast-food* Restaurant Brands, dona das lojas do KFC, Pizza Hut e Starbucks no país. A pesquisa foi feita por meio de uma análise da cobertura da campanha pela imprensa, publicações do sindicato, dados da própria empresa e uma entrevista com um dirigente sindical. O Unite conseguiu filiar um grupo de trabalhadores marginalizados e criou apoio público em favor dos trabalhadores de *fast-food* usando a popularidade das marcas das empresas para chamar a atenção na imprensa contra os problemas trabalhistas que elas perpetuavam e pressionar o governo para aumentar as mínimas condições legais prevista pela legislação trabalhista que definem os contratos de trabalho no setor.

**Palavras-chaves:** sindicalismo; Nova Zelândia; *fast-food*.

### ABSTRACT

This article seeks to analyze the campaign by the New Zealand trade union Unite, to unionise the fast-food company Restaurant Brands, owner of the country's KFC, Pizza Hut and Starbucks stores. The study undertakes an analysis of media coverage of the campaign, union publications, company data, and interviews with a Unite official. Unite was able to unionize a marginalized group of workers, and create public support for fast-food employees using the profile of well-known brands to attract attention in the press against the employment practices of fast-food companies, and pressure the government to increase legal labor minimums that define labor conditions in the sector.

**Keywords:** trade unionism; New Zealand; fast-food.

Em novembro de 2005, o sindicato neozelandês Unite lançou uma campanha pública para sindicalizar o segmento de *fast-food*. O trabalho neste setor é caracterizado por baixos salários e más condições de trabalho, atividades desgastantes, funcionários jovens e alta rotatividade de mão de obra. Os baixos salários e condições de trabalho que caracterizam o setor na Nova Zelândia poderiam motivar uma organização coletiva desses trabalhadores, mas há poucos exemplos de mobilizações de pessoas desta categoria em nível global. A campanha do Unite foi na contra-mão do processo de enfraquecimento do sindicalismo na Nova Zelândia que vem ocorrendo nos últimos 20 anos. Nesse período, a filiação sindical no país caiu e as condições de trabalho foram precarizadas. Uma das causas desse enfraquecimento foi a desregulamentação do sistema de relações de trabalho em 1991 por meio de uma lei chamada Employment Contracts Act (ECA). A ECA mudou

---

(\*) Mestre em ciência política pela Unicamp – Campinas-SP, Brasil. E-mail: benjamin.parton@gmail.com.

a estrutura sindical do país. A filiação sindical e as negociações entre os empregadores e os sindicatos, que eram obrigatórias, tornaram-se voluntárias. Após a desregulamentação, o foco passou a ser a negociação de contratos coletivos com empresas particulares, e a representar trabalhadores em dissídios individuais.

O acordo que definia os salários e as condições de trabalho em todas as empresas de *fast-food*, o *Tearooms and Restaurant Employees Award*, foi desmembrado depois da aprovação da ECA. O sindicato dos trabalhadores da área, chamado *Service and Food Workers Union (SFWU)*, passou a negociar contratos coletivos com empresas separadamente. Por meio de contratos individuais com não sindicalizados e negociações por contratos coletivos com um sindicato enfraquecido, as seguintes condições de trabalho foram cortadas pelas empresas: hora extra; adicional de 50% e 100% para trabalho nos sábados e domingos; hora adicional noturna; vale refeição; táxi para casa após as 22 horas. Além disso, as empresas introduziram salários inferiores para os menores de 20 anos (“salários jovens”)<sup>(1)</sup>. De acordo com Haynes e Fryer (2002. p. 188), as empresas de *fast-food* na Nova Zelândia usaram as liberdades concedidas pela ECA para eliminar ou reduzir conquistas trabalhistas. O baixo desempenho econômico do país e os elevados índices de desemprego nos primeiros anos da ECA facilitaram este processo<sup>(2)</sup>. Com a desregulamentação, as redes de *fast-food* se tornaram praticamente des-sindicalizadas (THOMAS. 2006). Segundo Haynes e Fryer, mesmo onde contratos coletivos foram negociados, o sindicato exerceu pouca influência sobre os resultados dessas negociações. Isso em um ambiente no setor de *fast-food* no qual questões referentes a relações de trabalho ficaram cada vez mais marginalizadas nos anos posteriores a aprovação da ECA (HAYNES & FRYER, 2002. p.189).

A campanha do Unite no setor de *fast-food* em 2005/2006 se destaca no cenário sindical neozelandês por: ser um setor que sofreu um processo de dessindicalização nos anos 90; mobilizar trabalhadores e estabelecer uma base de filiados em um setor difícil a organizar devido a alta rotatividade de funcionários, a fragmentação geográfica dos locais de trabalho, a intensidade do trabalho e as jornadas irregulares; ter ações coletivas vibrantes, criativas e conhecidas entre o público; conseguir avançar uma pauta de reivindicações com os empregadores e o governo. Durante sua campanha para sindicalizar o setor em 2005/2006, o Unite conseguiu negociar e fechar acordos coletivos com as redes “Burger King”, “McDonald’s” e “Restaurant Brands”.

Neste artigo, apresento o processo de sindicalização da empresa neozelandesa *Restaurant Brands*, que possui os direitos para usar as marcas do KFC (95 lojas), *Pizza Hut* (97), e *Starbucks* (42) no país. A própria empresa contrata os trabalhadores que atuam nas três marcas. Apesar da rica bibliografia existente sobre relações de trabalho e sindicalismo, entendo que haja uma necessidade de mais estudos dirigidos às práticas

---

(1) Os menores de 20 anos não tinham um salário mínimo em 1991. Depois de casos de exploração desses trabalhadores na imprensa, o governo determinou que os trabalhadores com idade entre 16 e 20 anos teriam direito a um salário mínimo correspondente a 60% do salário mínimo dos trabalhadores acima de 20 anos. Todas as empresas de *fast-food* usavam esses chamados “salários jovens”, exceto o McDonald’s. O McDonald’s apenas começou a usá-los em 2005.

(2) A Nova Zelândia estava em recessão entre o 3º trimestre de 1991 e o último trimestre de 1992. Neste período, desemprego chegou a 11,2% em setembro de 1991. (RESERVE BANK OF NEW ZEALAND, 2010)

de mobilização dos trabalhadores em contextos desfavoráveis a organização sindical, bem como sobre as estratégias utilizadas para criar pressão e avançar na pauta de reivindicações. No Brasil, existem muitos estudos que criticam, com razão, a estrutura de relações de trabalho, que cria barreiras que dificultam a mobilização dos trabalhadores no país. Esses estudos são importantes, mas entendo que os sistemas de relações de trabalho em países capitalistas sempre têm obstáculos que dificultam a organização dos trabalhadores. Nossa tarefa seria, pois, a de identificar esses obstáculos para depois pensar em como superá-los. A despeito do estudo de caso que pretendo esboçar ser de um país que tem uma realidade muito diferente da brasileira, espero que este texto possa contribuir para o debate sobre organização de trabalhadores em um ambiente desfavorável à mobilização.

## 1. O CONTEXTO

A Nova Zelândia está situada no hemisfério sul, aproximadamente a 1.600 quilômetros a leste da Austrália. Segundo o último censo realizado no país, em 2006, a população é de 4,12 milhões de habitantes, sendo que 1,3 milhões vivem na maior cidade neozelandesa, Auckland (STATISTICS NEW ZEALAND, 2006). De acordo com o Banco Mundial, a dimensão da economia neozelandesa medida pelo Produto Interno Bruto (PIB) para o período de janeiro a dezembro de 2008 era de US\$ 130,69 bilhões<sup>(3)</sup> (WORLD BANK, 2009a), com uma renda nacional bruta *per capita* de US\$ 27.940<sup>(4)</sup> (WORLD BANK, 2009b).

A vitória do *Labour Party* nas eleições de 1984 marcou o início do programa de reformas neoliberais no país<sup>(5)</sup>. Devido a sua proximidade com o movimento sindical, o partido fez algumas reformas, mas manteve a estrutura do sistema de relações de trabalho vigente até então. O *Labour Party* foi derrotado nas eleições de 1990 devido à impopularidade das mudanças econômicas, as quais o novo governo da direita, do National Party, deu continuidade apesar do seu discurso contra na campanha eleitoral. Em 1991, o novo governo desmontou o sistema de relações de trabalho, com a aprovação da ECA. Antes da ECA, a legislação do trabalho tinha as seguintes características: garantia a renda dos sindicatos através da filiação sindical compulsória para a maioria dos trabalhadores<sup>(6)</sup>;

---

(3) O Banco Mundial usa a taxa de câmbio anual atual para calcular este valor em dólar americano. Disponível em: <<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/DATASTATISTICS/0,,contentMDK:20399244~menuPK:1504474~pagePK:64133150~piPK:64133175~theSitePK:239419,00.html#ranking>>.

(4) Para calcular a renda nacional bruta, o Banco Mundial utiliza o método Atlas cuja taxa de câmbio utilizada é a média dos últimos três anos. Disponível em: <<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/DATASTATISTICS/0,,contentMDK:20399244~menuPK:1504474~pagePK:64133150~piPK:64133175~theSitePK:239419,00.html#ranking>>.

(5) A Nova Zelândia herdou seus arranjos constitucionais da Inglaterra. O Chefe de Estado é o mesmo da Inglaterra, mas suas responsabilidades são divulgadas para o Governador Geral do país. O Chefe de Governo é o primeiro-ministro, que também é deputado no parlamento. Diferente da Inglaterra, o sistema neozelandês é unicameral (sem a casa dos nobres). Até 1996, o parlamento neozelandês, como o inglês, era bipartidário, dominado pelo *Labour Party* da esquerda e o *National Party* da direita. Em 1996, houve uma reforma eleitoral depois de um referendo em qual os neozelandeses votaram para um sistema de representação proporcional. Nesse sistema, o partido ganha a mesma percentagem de deputados que votos, em vez de um deputado cada zona eleitoral o que favorecia os dois maiores partidos *National* e *Labour*. O resultado disso foi mais deputados de partidos diferentes e coalizões para formar o governo entre mais que um partido, o que não acontecia anteriormente.

(6) Era obrigatório para o empregador contratar mão de obra sindicalizada onde tiver um acordo de trabalho negociado pelo sindicato. Quem fiscalizava eram os próprios sindicatos. Portanto, nem todos os trabalhadores filiaram-se ao sindicato por falta de acordo sindical ou falta de fiscalização. Além disso, a política de filiação sindical compulsória não se aplicava no setor público.

obrigava a negociação entre empregadores e sindicatos; e protegia as entidades sindicais de concorrência. Já a ECA passou a promover contratos individuais de trabalho, frequentemente padronizados para todos os empregados, eliminando, assim, as negociações do patrão com seu corpo de funcionários; permitia que os contratos coletivos remanescentes se dirigissem a apenas um empregador, e não ao setor inteiro como anteriormente; estabelecia que a filiação e as contribuições sindicais fossem voluntárias, o que comprometia a renda dos sindicatos; possibilitava a concorrência sindical entre os vários sindicatos e os “agentes de negociação”, que podiam ser empresas, para representarem os trabalhadores e negociarem seus contratos de trabalho. O empregador podia escolher com qual “agente” ou sindicato pretendia negociar.

Harbridge e Wilkinson mostram que a taxa de sindicalização na Nova Zelândia já estava em queda antes da aprovação da ECA, em 1991, devido à abertura econômica e à recessão no início dos anos 90. Em 1989, 44,7% dos trabalhadores neozelandeses estavam sindicalizados, taxa que caiu para 41,5% na véspera da nova lei, em maio de 1991. Até o fim daquele ano, a densidade sindical caiu para 35,4%, tendência que permaneceu no decorrer da década de 90. A Nova Zelândia encerrou a década com 16,7% de seus trabalhadores sindicalizados (HARBRIDGE, WILKINSON, 2001, p.57; FEINBERG-DANIELI, LAFERTY, 2007. p. 32)<sup>(7)</sup>.

O SFWU é um sindicato que representa vários setores diferentes e, apesar de continuar a negociar contratos coletivos com as maiores empresas de *fast-food*, priorizou a organização de outros setores, como os serviços de limpeza, o apoio residencial aos idosos, etc. Desta forma, junto com a rotatividade de mão de obra, o *fast-food* tornou-se cada vez mais dessindicalizado. Antes do começo da campanha do Unite para sindicalizar o ramo de *fast-food*, o SFWU tinha apenas quatro membros em toda a rede McDonald's<sup>(8)</sup> (THOMAS, 2006) e, portanto, praticamente não recebia mais contribuições sindicais dos funcionários desta empresa, o que refletia sua atuação na área. O SFWU apoiou a campanha do Unite no segmento de *fast-food*, apesar de ser o sindicato que representava o setor anteriormente.

O *Labour Party* formou um novo governo depois das eleições do fim de 1999. Em 2000, a *Employment Relations Act* (ERA) foi aprovada para regular as relações de trabalho no lugar da ECA. Os autores Barry e Walsh (2007. p. 68) distinguem a legislação trabalhista de 2000 da lei de 1991 da seguinte maneira:

A introdução da *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 a ERA, os sindicatos registrados têm o direito de

---

(7) Depois da aprovação da ECA, até a aprovação da nova lei da ERA em 2000, não há dados oficiais sobre as taxas de sindicalização na Nova Zelândia. Os dados citados neste texto são estimativos que utilizam o número de filiados sindicais dividido pelo tamanho da força de trabalho no país.

(8) Da mesma forma que não há dados oficiais sobre as taxas de sindicalização na Nova Zelândia entre 1991 e 2000, não existem dados sobre a densidade sindical nas empresas de *fast-food* nos anos 90. Mesmo depois da aprovação da ERA em 2000, os dados do Departamento de Trabalho se referem apenas ao setor de restaurantes e hotelaria e não especificamente *fast-food*.

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”.

Apesar das diferenças apontadas por Barry e Walsh, a estrutura da ECA permaneceu, com a maioria dos trabalhadores neozelandeses contratados com acordos individuais de trabalho; a taxa de sindicalização no país era 18,1% no fim de 2006, apenas 0,9% mais alto do que em 2000 (FREINBERG-DANIELI & LAFFERTY, 2007); negociações coletivas, principalmente, entre sindicatos e empregadores individuais; e filiação sindical voluntária. Além dessas semelhanças, ainda era possível passar os ganhos de negociações coletivas aos não sindicalizados, criando, desta forma, um desincentivo de filiação e pagamento de contribuições voluntárias ao sindicato. Porém, a ERA propiciou alguns direitos sindicais que ajudaram no processo de sindicalização, como o direito dos representantes sindicais a entrar em locais de trabalho para filiar novos membros ao sindicato (ERA, *Section 20*); licença paga para funcionários participarem de educação sindical (ERA, *Section 73*); duas assembleias sindicais por ano, de até duas horas de duração cada, durante a jornada de trabalho (ERA, *Section 26*); exclusividade dos sindicatos cadastrados para negociar acordos coletivos com empregadores, eliminando os “agentes de negociação” dos anos 90 (ERA, *Section 40*)<sup>(9)</sup>; obrigação dos patrões de concederem um acordo coletivo com os sindicatos que iniciam negociações coletivas (ERA, *Section 33*)<sup>(10)</sup>.

O sindicato Unite foi estabelecido em 1993, na contramão da desregulamentação do mercado de trabalho de dois anos antes. A motivação para a fundação da entidade era organizar trabalhadores não representados pelos sindicatos existentes (TREEN, 2009). Mas, quase dez anos depois, o sindicato possuía apenas cerca de 200 membros, com sua maioria próxima da capital neozelandesa, Wellington. Na eleição do fim de 2002, o partido político *The Alliance* não obteve votos suficientes para retornar ao parlamento. *The Alliance*, com uma política keynesiana, se posicionou à esquerda do *Labour Party* e fez parte do governo entre 1999 e 2002. O ex-presidente do partido, Matt McCarten, e um militante de base, Mike Treen, decidiram formar um novo sindicato para aproximar a parcela da população que *The Alliance* pretendia representar. Em vez de criarem uma nova pessoa jurídica, os dois usavam a estrutura do Unite com o objetivo de organizar o segmento da população que não se beneficiou da abertura econômica dos anos 80 e 90 e não era representado pelo movimento sindical (TREEN, 2009). Esses trabalhadores são contratados, principalmente, no setor de serviços. A tentativa de McCarten e Treen se focou em volta da maior cidade neozelandesa, Auckland. No período do começo de

(9) Os “agentes de negociação” eram as entidades que podiam representar os trabalhadores em uma negociação de contrato de trabalho durante a gestão da ECA entre 1991 e 2000. Esses agentes podiam ser sindicatos ou empresas contratados pelos trabalhadores para se representar, coletivamente ou individualmente, em uma negociação de contrato. De acordo com a ERA, apenas sindicatos registrados com o Escritório de Sindicatos podem negociar um acordo coletivo.

(10) Os empregadores podem se recusar a negociar um acordo coletivo se tiverem uma “razão genuína”, o que, no entanto, não pode incluir uma objeção em princípio aos acordos coletivos. Apenas as negociações feitas com um só empregador, obrigatoriamente, terminam em acordo coletivo.

2002 a março de 2005, o crescimento econômico ficou entre 3,7% a 5,1% ao ano, o que causou uma queda do desemprego de 5,2% para 3,8% (RESERVE BANK OF NEW ZEALAND, 2010). De acordo com Treen, o bom desempenho econômico fez com que os dois acreditassem que o momento era propício para organizar esses trabalhadores (2009). O orçamento para estabelecer o Unite em Auckland partiu de empréstimos e doações de pessoas que queriam apoiar o projeto.

O Unite começou em 2003 com uma campanha para sindicalizar os restaurantes e cafeterias em Ponsonby, bairro cosmopolita de Auckland. Inicialmente, o Unite procurou organizar trabalhadores bairro a bairro, com uma baixa contribuição sindical, descontada da conta bancária por meio de débito automático. Apesar de ter filiado 1.000 pessoas em três meses (SPENCE, 2003), este modelo encontrou dificuldades. Primeiro, mesmo com uma contribuição sindical muito baixa, que, inicialmente, era de NZ\$ 1 (R\$ 1,24)<sup>(11)</sup> por semana, pessoas de baixa renda, frequentemente, não tinham dinheiro em suas contas bancárias para pagar o sindicato (TREEN, 2009). Além disso, esta estratégia atendia trabalhadores de lojas pequenas e independentes que possuíam pouca margem de lucro. Tais empresas competem com as grandes cadeias multinacionais que contratam milhares de trabalhadores e definem os salários do setor.

As empresas multinacionais de *fast-food* utilizam o modelo empresarial de *franchising*, no qual o “franqueado” compra os direitos para usar a marca e o padrão de restaurante do “franqueador” (o dono da marca e sistema padrão de restaurante), e investe seu próprio capital no estabelecimento da nova loja. Assim, o franqueador se livra da produção física para focar na fabricação da marca. Naomi Klein (2000. p. 5) discute como as empresas impõem significados e sentimentos nos produtos através de marcas, em vez de dar ênfase à fabricação e, depois, à promoção dos bens produzidos. A marca resume um estilo de vida, valores e ideias que transcendem o produto bruto. Segundo Fontenelle (2002. p. 145 e 162), o objetivo final é entender que a marca representa um capitalismo de imagens e o desafio para os marqueteiros é construir uma imagem que gera a percepção de valor para os consumidores. De acordo com Klein (2000. p. 8), quanto mais uma empresa gasta em propaganda, mais a empresa vale. A Burger King avalia que a sua marca representa 35% do valor de todos os ativos da empresa (BURGER KING HOLDINGS INC., 2008. p. 5). No setor de *fast-food*, as marcas promovem uma “experiência” subjetiva em um segmento onde há poucas diferenças entre as opções de um sanduíche com batatas fritas e refrigerante.

No modelo clássico do *fast-food*, o franqueado é, frequentemente, um pequeno empresário, com uma a quatro lojas. Porém, no caso das marcas KFC, Pizza Hut e Starbucks, na Nova Zelândia, o franqueado é a empresa de capital aberto Restaurant Brands. O valor das vendas das três marcas no ano fiscal concluído em 29 de fevereiro de 2008 foi de NZ\$303,5 milhões (R\$ 377,4 milhões) (RESTAURANT BRANDS NEW ZEALAND LIMITED, 2008. p. 4). Para este período, a empresa declarou um lucro de NZ\$ 11 milhões (R\$ 13,68 milhões) (RESTAURANT BRANDS NEW ZEALAND LIMITED, 2008. p. 4), uma margem de lucro de apenas 3,5%. Segundo a Restaurant

---

(11) 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.

Brands, a empresa tem cerca de 7.000 funcionários (*The New Zealand Herald*, 12.4.2008), o que revela uma taxa de lucratividade anual por trabalhador de NZ\$ 1.571 (R\$ 1.954), ou NZ\$ 30 (R\$ 37) semanais por funcionário. Na Nova Zelândia, em 2008, NZ\$ 30 equivalia a duas horas e meia de trabalho pago pelo salário mínimo. Ou seja, a empresa não pode aumentar muito os custos de trabalho com seu quadro atual de custos e preços.

## 2. “SUPER SIZE MY PAY”

O primeiro passo na campanha foi identificar uma pauta de reivindicações. O sindicato, inicialmente, utilizou voluntários para conversar com os trabalhadores nas lojas, filiar novos membros e entender o trabalho do setor. Estes voluntários eram, em sua maioria, de outros grupos da esquerda, especialmente ex-ativistas do *The Alliance*, e grupos marxistas e anarquistas (FOSTER, 2008). Algumas pessoas eram semi-contratadas, recebendo pagamentos modestos pelo trabalho. Os representantes conversaram com os trabalhadores individualmente nas lojas, utilizando os direitos sindicais previstos na ERA. Para evitar representantes do Unite nas cozinhas e filas nos restaurantes, o Restaurant Brands negociou um acordo com o sindicato, no qual a empresa liberaria os trabalhadores para conversar com os representantes da Unite por cinco minutos. Após as conversas preliminares, o sindicato identificou os baixos salários; os salários jovens<sup>(12)</sup>; e as jornadas precárias<sup>(13)</sup> como as maiores preocupações dos trabalhadores. O Unite permaneceu com uma baixa contribuição sindical, mas começou a deduzir as contribuições sindicais na folha de pagamento depois que uma emenda na ERA, no fim de 2004, tornou isso um direito para todos os trabalhadores sindicalizados (ERA, *Section 65A*). Para fazer a filiação dos trabalhadores durante as conversas, o sindicato fez um formulário com aparência parecida com a de um abaixo assinado, que pedia apenas o preenchimento do nome, assinatura, número de celular e *e-mail* do empregado. Assim, o documento parecia familiar, como se os empregados estivessem requerendo algo, e mostrava que outras pessoas estavam se filiando. De acordo com Treen, às vezes, o sindicato levava cédulas já preenchidas aos locais de trabalho para dar a impressão de que outras pessoas estavam se associando ao sindicato (2009). A contribuição cobrada pelo Unite era baixa, de NZ\$ 2 (R\$ 2,48) por semana.

O setor de *fast-food* utiliza as condições mínimas, ou próximas às mínimas previstas na lei. Portanto, as reclamações da base quanto aos baixos salários e aos salários jovens eram ligadas à política do salário mínimo do governo. Na Nova Zelândia, o salário mínimo é medido por hora e as mudanças constantes de jornada causam uma renda variável. Em 2005, o salário mínimo era NZ\$ 9,50 (R\$ 11,81) por hora para os trabalhadores maiores de 18 anos e NZ\$ 7,60 (R\$ 9,45) para aqueles entre 16 e 18 anos, e não havia salário mínimo para os trabalhadores abaixo de 16 anos. Segundo Treen, o objetivo da campanha era obter apoio público contra os baixos salários e más condições de trabalho;

---

(12) O salário mínimo jovem, que era para trabalhadores entre 16 e 20 anos e era indexado em 60% do valor do salário mínimo adulto até 2000. A partir do governo do Labour Party, o mínimo jovem tornou ser aplicável para trabalhadores apenas entre 16 e 18 anos e aumentou para 80% do valor do mínimo adulto. Sendo assim, trabalhadores menores de 18 anos geralmente ganhavam menos que os maiores da idade.

(13) Os trabalhadores nos restaurantes de *fast-food* na Nova Zelândia ganham por hora trabalhada. As empresas podem variar quantas horas o empregado trabalha cada semana, o que causa uma jornada e renda variável e precária.

chamar a atenção do público para a responsabilidade das marcas multinacionais; e destacar o papel do governo, que legitimou estas práticas em lei (FARRELL-GREEN, 2006. p. 75). Depois da eleição de 2005, o *Labour Party* comprometeu-se a aumentar o salário mínimo para NZ\$ 12 (R\$ 15) 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 sob a condição de que certos programas de ação fossem cumpridos (BATHGATE, 2005). As seguintes demandas foram formuladas na pauta da campanha: um salário mínimo de NZ\$ 12 por hora já em 2005; a abolição de salários jovens, por serem discriminatórios; e a segurança de jornada e, portanto, de renda. O sindicato usou as marcas conhecidas de *fast-food* que não cumpriam estas demandas para chamar atenção para uma campanha que tinha uma dimensão política.

O lado político foi fortalecido pelo projeto de lei, o *Minimum Wage (Abolition of Age Discrimination) Amendment Bill 2005*, da deputada do Partido Verde, Sue Bradford, 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 aos outros deputados que não eram ministros<sup>(14)</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 Unite, focando a campanha política e ajudando a criar um debate público sobre os salários jovens.

O nome da campanha do Unite para sindicalizar o setor de *fast-food* e destacar sua pauta de reivindicações era “Super Size My Pay”. A expressão é um trocadilho com uma frase do *marketing* do McDonald’s, que oferece ao consumidor a opção de “Super Size” sua refeição, aumentando o tamanho do refrigerante e das batatas fritas, pagando um valor a mais. Morgan Spurlock chamou de “Super Size Me” seu filme de 2004, no qual ele destaca o papel dos produtos do McDonald’s e do *fast-food* no problema da obesidade<sup>(15)</sup>. Ao utilizar o tema *Super Size My Pay* (ou seja, “aumente meu salário”), o sindicato afetou o *marketing* do McDonald’s com um novo significado cômico. O nome da campanha permitiu identificar e sintetizar a luta do sindicato, e atacar o empregador ao mesmo tempo.

### 3. AS PRIMEIRAS AÇÕES COLETIVAS

Em novembro de 2005, membros do Unite lançaram a campanha de *Super Size My Pay*. A primeira greve do Starbucks do mundo ocorreu numa loja da rede de cafeterias no centro de Auckland. Ao caracterizar 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

---

(14) Na Nova Zelândia, para poder fazer parte do executivo, o ministro precisa ser deputado do parlamento (o legislativo). A maioria dos projetos de lei são propostos pelos ministros representando o 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 têm mais propostas do que tempo para debater-las. Geralmente, os projetos de lei sorteados são derrotados pela falta de apoio do governo. O parlamento neozelandês funciona toda terça a quinta-feira com uma quarta-feira à tarde em duas sendo reservada para debater os projetos de lei de deputados que não são ministros.

(15) O nome do filme é “A dieta de um palhaço” em português.

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, foi a demanda pelo aumento do salário mínimo para NZ\$ 12 por hora (COLLINS, 2005; *The Dominion Post*, 24.11.2005)<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. Apesar 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 reforma custou mais de um milhão de dólares (R\$ 1,24 milhões), o que foi bastante noticiado pelo Restaurant 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* (UNITE UNION, dezembro 2005)<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 (UNITE UNION, 25.11.2005a; UNITE UNION, 28.11.2005). Na segunda nota citou a preocupação do sindicato dos professores de ensino médio com a necessidade dos alunos trabalharem por muitas horas, devido aos baixos salários, para suplementar a renda familiar, o que prejudicava seus estudos (UNITE UNION, 5.12.2005). 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<sup>(18)</sup> e o partido verde.

#### 4. A COMUNIDADE

O objetivo do sindicato nesses primeiros atos era ganhar apoio e reconhecimento público. O presidente do sindicato, Matt McCarten, disse que as 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 o consumidor e a comunidade; e esses não são aspectos que os sindicatos trataram no passado” (JAYNE, 2007). O Unite usou o poder e a fama das marcas para chamar a atenção do público à sua causa. Além disso, ao usar a mídia para se comunicar com a população neozelandesa, o Unite procurou se envolver em outros eventos na comunidade, especialmente, em volta de Auckland.

---

(16) O Starbucks nunca pagava salários jovens. Em 2006, os trabalhadores do 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.

(17) “Comida de galinha” é uma expressão em inglês para dizer que a empresa estava pagando migalhas.

(18) Maori é o nome do povo indígena na Nova Zelândia.

Depois das primeiras paralisações no KFC e no Starbucks, o Unite organizou a distribuição de folhetos e adesivos no percurso da parada de natal em Auckland em 2005<sup>(19)</sup>, e montou estandes em vários festivais de música durante o período de verão 2005-2006. Os dois públicos reconhecem e consomem as marcas de *fast-food*. 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 mostra, visualmente, que a campanha tem apoio da comunidade. No festival de música de Grey Lynn, bairro perto do centro de Auckland, o sindicato organizou um concurso de *skate* que foi patrocinado por empresas pequenas que deram pranchas de *skate* e camisetas. O prêmio para o primeiro lugar era NZ\$ 12 (R\$ 15), o mesmo valor que o novo salário mínimo demandado pelo sindicato (UNITE UNION, 25.11.2005b).

Em fevereiro de 2006, o Unite marcou uma assembleia 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 assembleias sindicais por ano de até duas horas. A lei não especifica o uso dessas assembleias, apenas assegura ao empregador o direito de ter funcionários suficientes para continuar suas operações durante a reunião do sindicato (ERA, *Section 26*). Antes do evento, o Unite fez uma coletiva de imprensa em que representantes de outras organizações comunitárias manifestaram seu apoio à campanha. O grupo reunido pelo sindicato incluiu: pessoas da igreja<sup>(20)</sup>; o movimento sindical; pesquisadores na área de pobreza; representantes de ONGs contra pobreza; representantes da comunidade polinésia 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” (UNITE UNION, sem data a).

O objetivo do painel era ajudar a construir um apoio público amplo e promover o comício em torno 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 à redução de desigualdade:

“Aumentar o salário mínimo para NZ\$ 12 JÁ; abolir 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 (...)

(19) 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.

(20) O apoio da igreja é útil devido à alta participação de pessoas de origem polinésia na força de trabalho. A igreja ocupa um espaço central na comunidade polinésica na Nova Zelândia. As denominações que compõem a igreja polinésica na Nova Zelândia incluem a católica, presbiteriana, metodista e anglicana.

construir uma campanha comunitária ampla em volta do setor de *fast-food* pode ajudar esses trabalhadores a conquistar estas demandas. Também vai ajudar a ampliar a confiança de trabalhadores de baixa renda num primeiro passo para obter um salário mínimo de NZ\$ 12 para todos os neozelandeses.”

O panfleto cita que o salário real caiu na Nova Zelândia entre 1980 e 2001, enquanto aumentou em outros países como a Austrália, o Canadá e o Reino Unido. “Estes salários de miséria estão aumentando a diferença entre os ricos e os pobres, e aumentando outras desigualdades” (UNITE UNION, sem data b). 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 multiétnica de 400 pessoas (THOMAS, 2006). Em março, o sindicato organizou uma marcha pela rua principal de Auckland que terminou com um show no parque. A inclusão de ações coletivas divertidas e relevantes para a base do sindicato ajudou a aumentar a participação.

## 5. 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. O objetivo principal das paralisações era chamar atenção e ganhar apoio público. Segundo McCarten: “Tradicionalmente, os sindicatos atacam a produção. Não é isso o 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” (VENTER, 6.5.2006).

Apesar desse discurso público, 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 por 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. Em uma sexta-feira, o Unite organizou equipes para parar uma hora cada uma, aumentando o tempo de espera do consumidor e restringindo as perdas salariais. Em geral, estes tipos de paralisação são difíceis de organizar por causa da 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, os supervisores do Restaurant Brands também não eram bem-pagos, trabalhavam como funcionários regulares e, frequentemente, foram compreensivos com a causa do Unite (2009). Desta forma, se distingue o exemplo do Restaurant Brands de outras cadeias de *fast-food* que normalmente têm franqueados pequenos que possuem entre uma e quatro lojas, e tem um interesse direito em impedir o sindicato.

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 (ERA, *Section 86 1b(i)*). Depois que a paralisação se tornou legal, o sindicato possui a liberdade para fazer paradas de curta ou longa duração. A estratégia de muitas paralisações pequenas e rápidas do Unite, junto com a relativa baixa densidade de filiação sindical, corre o risco de um *lockout* patronal. 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 Unite corria o risco de sofrer um *lockout* porque o Restaurant Brands podia continuar suas operações sem o trabalho dos sindicalizados. O risco para uma empresa de *fast-food*, que vende uma imagem ao público na forma da marca, em utilizar a ferramenta do *lockout*, pode atrair mais atenção às ações do sindicato e despertar um sentimento contra a marca em qual a companhia, absolutamente, depende.

## 6. 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<sup>(21)</sup> para apoiar o projeto de lei de Bradford e do Partido Verde, e a campanha nas empresas de *fast-food* do Unite. O Unite pagou os ônibus que transportaram os alunos para o centro da cidade e emprestou placas e megafones aos jovens (VENTER, 6.5.2006). A marcha, segundo o *New Zealand Herald*, reuniu 1.000 adolescentes que mostraram apoio ao projeto de lei para abolir os salários jovens (21.3.2006). A manifestação chamou atenção pela idade dos seus organizadores, 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 crescendo cada vez mais e a empresa temia o que podia acontecer (2009).

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; equiparou os salários dos supervisores jovens aos 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

---

(21) Radical Youth é uma organização anticapitalista e antiautoritária fundada no começo de 2005 e composta por alunos de ensino médio.

(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>(22)</sup>. A taxa de inflação na Nova Zelândia em março de 2006 era 4,0% (RESERVE BANK OF NEW ZEALAND, 2010). 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; pagamento de um “auxílio acordo coletivo” do valor de 1% do salário para todos os trabalhadores já filiados ou que se filiassem um mês após a aprovação do acordo, ou no primeiro mês de emprego do funcionário, o que compensava o pagamento das contribuições sindicais (COLLECTIVE EMPLOYMENT AGREEMENT, 27 mar. 2006 a 23 mar. 2008. p. 18). O período de um mês depois da aprovação do acordo coletivo para realizar a filiação sindical “grátis” possibilitou o recrutamento de novos membros. O prazo do novo acordo coletivo era de dois anos.

Restringir um pagamento apenas aos sindicalizados é uma prática comum no setor público, mas é difícil negociá-la no setor privado, já que elimina o desincentivo à filiação que são as contribuições sindicais. O fato de o sindicato ter conseguido aplicar o princípio do pagamento apenas aos sindicalizados mostra a pressão exercida sobre a empresa. Segundo o sindicato, no ano anterior a abril de 2006, sua filiação aumentou de 3.500 para 6.000 membros, um número que incluiu outros empregadores além do Restaurant Brands (CUMMING, 2006; VENTER, 2006).

O movimento para sindicalizar os trabalhadores de *fast-food* foi uma iniciativa do Unite em vez 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, que iam aos restaurantes para filiar novos trabalhadores e coordenar as ações coletivas entre os empregados de *fast-food*. De acordo com Treen, é difícil de construir uma estrutura democrática de representantes nos locais de trabalho 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 (2009).

## 7. CONSIDERAÇÃO FINAIS

O parlamento neozelandês aprovou o projeto de lei de Sue Bradford e o Partido Verde, chamado *Minimum Wage (New Entrants) Amendment Act 2007*, em setembro de 2007. Sua forma final foi enfraquecida, e seu nome modificado, pelo *Labour Party* e o *New Zealand First* que propuseram que o salário mínimo adulto fosse compulsório para

---

(22) Menos os supervisores maiores de 18 anos que receberam um aumento de 9,9% no KFC e 10,2% na Pizza Hut.

os trabalhadores de 16 a 18 anos apenas após as primeiras 200 horas de emprego ou três meses de serviço com qualquer empregador. Essas duas exigências são difíceis de administrar para os empregadores, pois o trabalhador neozelandês não carrega uma carteira de trabalho com sua história trabalhista o que dificulta a verificação do serviço com outros empregadores. Portanto, desde abril de 2008, as cadeias de *fast-food* não utilizam mais os salários jovens.

Em 19 de dezembro de 2007, o governo anunciou o novo salário mínimo para abril de 2008 de 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 econômica permitisse”, o governo deixou espaço para manobrar se não tivesse condições políticas de implementar o novo valor. Para McCarten, se não fossem por campanhas como Super Size My Pay e o apoio público que elas criaram, empresas e o governo não seriam obrigados a mudar sua política salarial. McCarten disse que o próximo objetivo do sindicato será indexar o valor do salário mínimo em dois terços do salário médio nacional, igual quando o governo aprovou o salário mínimo pela primeira vez, em 1945. Tal medida aumentaria o salário mínimo para NZ\$ 15 (R\$ 18,65) por hora em 2008 (UNITE UNION, 1<sup>o</sup>.4.2008). De acordo com Treen, o Unite pretende lançar um abaixo-assinado que precisa das assinaturas de 10% dos eleitores (298 mil pessoas) para provocar um referendo nacional sobre o valor do salário mínimo. O referendo não pode obrigar o governo a aumentar o salário mínimo, mas pode criar um debate nacional sobre o assunto (TREEN, 2009). Devido às baixas margens de lucro no setor de *fast-food*, o único jeito de, realmente, aumentar salários e melhorar as condições de trabalho é acrescentar as mínimas condições legais prevista pela legislação trabalhista. Desta forma, todas as cadeias passam pelo aumento de custos e precisam incluir estes nos preços. Uma negociação coletiva que envolva todas as empresas do setor num país com leis trabalhistas como as da Nova Zelândia é praticamente impossível.

A campanha do Unite atacou as marcas de *fast-food*, que são propriedade de grandes franqueadores. Para Vicki Salmon, diretora-executiva do Restaurant Brands em 2005 e 2006, o Unite escolhe cadeias mais renomadas e as usa para atrair publicidade e fazer alguma forma de *lobby* político (ALLEN, 2006). As marcas ajudam a chamar atenção para a pauta da campanha, possibilitando-lhe angariar apoio e obter conhecimento público, juntamente com a mobilização, fazendo pressão política. De acordo com Foster, 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 XX, 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 sindicais; promoveu ondas de organização sindical de alta-intensidade e concentração; integrou novos trabalhadores ao movimento com uma lista de demandas que foi desenvolvida depois de discussões com os operários de base; as agitações ocorreram em público e eram criativas, vibrantes e conhecidas entre a população; e a tendência de promover paralisações de curta duração e máximo impacto. Por princípio ideológico, o IWW nunca fechou acordos ou contratos com empregadores, diferentemente do Unite. 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 (FOSTER, 2008)<sup>(23)</sup>.

Porém, campanhas como a do Unite, frequentemente, são difíceis de sustentar devido a sua intensidade e ao efeito que isso tem nas poucas pessoas da qual ela depende. A campanha do Unite dependeu de estratégias e recursos do sindicato e da mobilização de trabalhadores. Ao descrever o estudo de caso da mobilização dos zeladores em prédios comerciais de Los Angeles nos anos 90, Waldinger *et al.* concluem que manifestações espontâneas poderiam acontecer entre os migrantes que compõem a força de trabalho desta categoria na cidade. Mas as relações de poder no setor são tão desiguais que é impensável que esses zeladores migrantes conseguissem se sindicalizar se não fosse para o investimento financeiro e humano, e a estratégia desenvolvida pelo sindicato (1998. p. 118). Se continuar a ter uma presença sindical nas empresas de *fast-food* no ambiente sociopolítico atual, precisará de pessoas competentes e habilidosas na sede do sindicato para ter organização na base. No médio e longo prazo, existem dúvidas sobre a viabilidade do sindicalismo no setor na Nova Zelândia devido: à inabilidade do sindicato em impor uma estrutura forte de representantes e ativistas de base; à intensidade do ativismo que depende de poucas pessoas que são funcionários do sindicato; ao pequeno tamanho do Unite e à dificuldade que o sindicato teria em substituir pessoas-chaves com novos funcionários competentes.

No contexto sindical dos EUA, Bronfenbrenner e Hickey (2004. p. 18), argumentam que, apesar de um ambiente político, econômico e legal para sindicalização que continua a se deteriorar naquele país, alguns sindicatos estão conseguindo vitórias significativas. Segundo esses autores, os sindicatos que conseguem os maiores sucessos fazem campanhas fundamentalmente diferentes em sua qualidade e intensidade, e isso se sustenta em categorias e setores diversos. Este estudo de caso mostrou que uma campanha bem-organizada e bem-sucedida pode obter sucesso, mesmo em um setor como o de *fast-food*, e em um país com uma história recente de sindicalismo como a da Nova Zelândia.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1000 march on 'school strike'. *The New Zealand Herald*, 21 mar. 2006.
- ALLEN, Sue. Supersize my pay. In: *The Dominion Post*, 2. ed., p. 1, 18 fev. 2006.
- BARRY, Michael; WALSH, Pat. State Intervention and Trade Unions in New Zealand. In: *Labor Studies Journal*, v. 31, n. 4, p. 55-78, 2007.
- BATHGATE, Adrian. 170,000 to benefit from wage rise. In: *The Dominion Post*, 2. ed., p. 4, 19 out. 2005.
- BRONFENBRENNER, Kate; HICKEY, Robert. Changing to Organize: A national assessment of union strategies. In MILKMAN, R; VOSS, K (Eds.). In: *Rebuilding labor:*

---

(23) Acordos coletivos e individuais são documentos que definem 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, que é um órgão do Estado, para forçar o cumprimento do acordo. Sendo assim, o Estado legalmente assegura as condições dos acordos.

Organizing and Organizers in the new union movement. Ithaca, New York: Cornell University Press/ILR Press, 2004.

BURGER KING HOLDINGS INC., *Form 10K*, p. 27, 2008.

COLLECTIVE EMPLOYMENT AGREEMENT between Restaurant Brands Limited and Unite Incorporated. 27 mar. 2006 a 23 mar. 2008.

COLLINS, Simon. Starbucks staff stir for wage lift. In: *The New Zealand Herald*, 24 nov. 2005.

CUMMING, Geoffrey. Changing of the guard. In: *The New Zealand Herald*, p. B7, 29 abr. 2006.

EMPLOYMENT RELATIONS ACT 2000 (ERA). Disponível em: <[http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM58317.html?search=ts\\_act\\_Employment+Relations+Act+2000\\_resel&p=1&sr=1](http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM58317.html?search=ts_act_Employment+Relations+Act+2000_resel&p=1&sr=1)> Acesso em: 27 fev. 2010.

FONTENELLE, Isleide Arruda. *O nome da marca: McDonald's, fetichismo e cultura descartável*. São Paulo: Boitempo, 2002.

FOSTER, Colin. Interview with Mike Treen from his 2008 British tour. Disponível em: <<http://unite.org.nz/?q=node/348>> Acesso em: 4 jan. 2009.

FARRELL-GREEN, Simon. Megaphone man. In: *Metro*, p. 70-76, out. 2006.

FREINBERG-DANIELI, Goldie; LAFFERTY, George. Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 2006. In: *New Zealand Journal of Employment Relations*, v. 32, n. 3, p. 31-39, 2007.

FRYER, Glenda; HAYNES, Peter. Standard recipes? Labour Relations in the New Zealand fast-food industry. In: ROYLE, Tony; TOWERS, Brian (Eds.). *Labour Relations in the Global Fast-Food Industry*. London: Routledge, 2002.

HARBRIDGE, Raymond; WILKINSON, David. Free Riding: Trends in Collective Bargaining Coverage and Union Membership Levels in New Zealand. In: *Labor Studies Journal*, v. 26, n. 3, p. 51-72, 2001.

JAYNE, Vicki. Same Game, New Rules: The new rules of engagement for business versus unions. In: *Management*, v. 54, n. 7, p. 26-33, ago. 2007.

KLEIN, Naomi. *No logo: taking aim at the brand bullies*. New York: Picador, 2000.

RESERVE BANK OF NEW ZEALAND. Key Graphs. Disponível em: <<http://www.rbnz.govt.nz/keygraphs/graphdata.xls>> Acesso em: 28 fev. 2010.

RESTAURANT BRANDS NEW ZEALAND LIMITED, *Annual Report*, 2008.

ROYLE, Tony; TOWERS, Brian (Eds.). *Labour Relations in the Global Fast-Food Industry*. London: Routledge, 2002.

SPENCE, Alex. Upfront: Alex Spence talks to Matt McCarten. In: *New Zealand Listener*, v. 189, n. 3.298, p. 10-11, 26 jul. a 1 ago. 2003.

STARBUCKS workers strike. In: *The Dominion Post*. 2. ed., p. 6, 24 nov. 2005.

STATISTICS NEW ZEALAND. *2006 Census of Population and Dwellings*. Disponível em: <<http://www.stats.govt.nz/~media/Statistics/Browse%20for%20stats/2006-census/HOTPProvisionalCounts/2006-census-pop-dwellings-prov-counts-tables.ashx>> Acesso em: 23 mar. 2009.

THOMAS, Ben. Trade unionism goes punk. In: *The National Business Review*, p. 10, 17 fev. 2006.

TREEN, Mike. Entrevista feita pelo autor em 12 mar. 2009.

UNION Membership Soars. In: *The New Zealand Herald*, p. F8, 12 abr. 2008.

UNITE UNION. Balmoral KFC votes 100% for strike! In: *Restaurant Worker*, n. 5, dez. 2005.

\_\_\_\_\_. *Workers on \$ 7.13 vote to strike at Million Dollar KFC Store* (nota à imprensa). 25 nov. 2005a.

\_\_\_\_\_. *Skateboarders lend a hand at Grey Lynn Festival* (nota à imprensa). 25 nov. 2005b.

\_\_\_\_\_. *Minimum wage KFC workers vote to strike* (nota à imprensa). 28 nov. 2005.

\_\_\_\_\_. *KFC Workers Strike Against Youth Rates* (nota à imprensa). 5 dez. 2005a.

\_\_\_\_\_. *Minimum wage increase sign of effective pressure* (nota à imprensa). 1 abr. 2008.

\_\_\_\_\_. *Community Groups Support Unite Campaign: Call on public to join stopwork to stop low pay* (folheto). Sem data a.

\_\_\_\_\_. *Stopwork to Stop Low Pay (Public Meeting)* (folheto). Sem data b.

VENTER, Nick. Upsize me: A new style of solidarity. In: *The Dominion Post*, 2. ed., p. E1-E2, 6 maio 2006.

WALDINGER, Roger *et. al.* Helots no more: A case study of the Justice for Janitors campaign in Los Angeles. In: BRONFENBRENNER, Kate *et. al.* (Eds.). *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*. Ithaca, New York: Cornell University Press, 1998.

WORLD BANK. Gross Domestic Product 2008. Disponível em: <<http://siteresources.worldbank.org/DATASTATISTICS/Resources/GDP.pdf>> Acesso em: 27 fev. 2010.

\_\_\_\_\_. Gross national income per capita 2008, Atlas method and PPP. Disponível em: <<http://siteresources.worldbank.org/DATASTATISTICS/Resources/GNIPC.pdf>> Acesso em: 27 fev. 2010.

Recebido em 13 de novembro de 2009.

Aceito em 18 de abril de 2010.