

Individualização dos conflitos do trabalho nas grandes redes supermercadistas

Patrícia Rocha Lemos

Doutoranda em Ciências Sociais - Unicamp

Resumo: O artigo tem como objetivo analisar o desenvolvimento na Justiça do Trabalho dos conflitos enfrentados pelos trabalhadores do Walmart no Brasil relacionados à condições e gestão do trabalho. Observa-se que a principal via de publicização dos conflitos do trabalho nesse segmento tem sido através das ações individuais junto à Justiça do Trabalho. Busca-se portanto, entender quais são esses conflitos, quais os principais direitos objeto de disputa e de que modo a justiça tem respondido a eles. Ao mesmo tempo, destaca-se como algumas das organizações sindicais têm atuado em relação a esses temas objeto de conflito. Com base em entrevistas semi-estruturadas com trabalhadores e dirigentes sindicais, documentos da imprensa e sindicais e na análise dos processos que tiveram suas decisões no Tribunal Superior do Trabalho, argumenta-se que embora haja mudanças recentes que podem potencializar a ação desses trabalhadores, o individualismo reforçado por suas condições de trabalho e a pouca atuação sindical dificultam o fortalecimento de seu poder associativo.

Palavras-chave: trabalhadores em supermercados; comerciários; Justiça do Trabalho.

Introdução

O artigo tem como objetivo analisar o desenvolvimento na Justiça do Trabalho dos conflitos enfrentados pelos trabalhadores do Walmart no Brasil. Observa-se que a principal via de publicização dos conflitos do trabalho nesse segmento tem sido através das ações individuais junto à justiça do trabalho. Busca-se portanto, entender quais são esses conflitos, quais os principais direitos objeto de disputa e de que modo a justiça tem respondido a eles. Ao mesmo tempo, destaca-se como algumas das organizações sindicais têm atuado em relação a esses temas objeto de conflito. Busca-se com isso contribuir em dois aspectos: 1) com o entendimento sobre

os principais problemas enfrentados por esses trabalhadores em suas condições de trabalho e 2) com o debate sobre a organização dos trabalhadores do setor varejista.

Entendemos que os trabalhadores do comércio representam um setor importante economicamente, apesar dos escassos estudos sobre suas condições de trabalho e de organização coletiva. Além disso, são parte significativa da força de trabalho e estão localizados majoritariamente em postos de trabalho de condições precárias¹. Além dos baixos salários e longas jornadas, esses trabalhadores estão sujeitos a funções de baixa qualificação e alta rotatividade².

Ainda que no Brasil seja crescente o interesse no estudo do trabalho no setor de serviços, eles estão voltados em sua maioria para ocupações específicas - principalmente aquelas mediadas pelas novas tecnologias como teleoperadores e operadores de caixa de supermercado. Essa lacuna nos estudos do trabalho no varejo são, contudo, um fenômeno internacional (Dawson, 2007; Grugulis & Bozkurt, 2011; Wrigley & Lowe, 1996). Como apontam diversos autores os estudos das mais variadas disciplinas, inclusive da sociologia do trabalho, as pesquisas estiveram historicamente centrada na “esfera da produção”, por muitas décadas núcleo central dos empregos dos países desenvolvidos e também locus das mais fortes organizações sindicais.

Contudo, importantes processos globais têm aumentado o interesse de estudiosos pelo setor varejista. Não apenas a descentralização e o deslocamento da produção para outros países tiveram grande impacto na realidade dos mais diversos países, como também significativas transformações no setor varejista tem apontado para um aumento do poder desse capital (Abernathy, Dunlop, Hammond, & Weil, 1999; Bonacich & Wilson, 2008; Gereffi & Korzeniewicz, 1994; Lichtenstein, 2009).

É nesse novo cenário que emergem as grandes corporações varejistas como o Walmart. Fundado em 1962 nos Estados Unidos, a empresa impulsionou seu processo de internacionalização a partir da década de 1990 quando se instalou no Brasil, em 1995. Além de

¹ Em 2016 o comércio em geral correspondeu a 12,6% do PIB e os trabalhadores comerciários representavam 20% dos trabalhadores formais do país (9,3 milhões de trabalhadores). O setor supermercadista, no mesmo ano, correspondeu a 5,4% do PIB. Conforme dados do Caged, entre janeiro e dezembro 2016, o comércio pagou o segundo menor salário de admissão entre todos os setores econômicos (R\$ 1.219,07), maior apenas do que a agropecuária, extrativismo vegetal, caça e pesca (1122,77). (DIEESE, Boletim de Indicadores do Comércio, n. 9, Maio de 2017).

² As taxas de rotatividade descontada dos celetistas no subsetor do comércio varejista, em 2014, foi de 42,6%, representando um incremento de 2,5 pontos percentuais em relação a 2003. No comércio como um todo a taxa de rotatividade em 2014 era de 41,9%. (DIEESE, Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, São Paulo, 2016)

maior empresa do mundo em faturamento, o Walmart também é atualmente o maior empregador privado do globo. No Brasil, a empresa é a terceira maior do setor, atrás do Grupo Pão de Açúcar e Carrefour, e conta com 471 lojas, cerca de 65 mil empregados. Em 2016, o faturamento no país foi de R\$29,4 bi.

A análise aqui desenvolvida é parte da pesquisa de doutorado em andamento, cujo trabalho de campo consistiu em observação e realização de entrevistas com trabalhadores de três lojas do Walmart em três diferentes cidades do país (uma na região nordeste e duas na região sudeste). Também são fontes fundamentais da pesquisa documentos da empresa e de organizações sindicais, da imprensa e processos julgados no Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O artigo divide-se portanto em três seções. Na primeira, buscamos evidenciar os principais temas em conflito na justiça do trabalho relacionada diretamente à empresa Walmart no Brasil que tiveram sua disputa levada ao TST. Na segunda seção pretendemos apresentar algumas iniciativas e ações das organizações sindicais em relação a esses temas e à organização coletiva mais geral desses trabalhadores. Por fim, apresentamos considerações gerais sobre a individualização do conflito e as possibilidades de sua coletivização a partir da experiência brasileira.

Trabalhadores do Walmart na Justiça do Trabalho

Diante da dificuldade de ter acesso aos trabalhadores da empresa, realizamos um levantamento exploratório para observar os temas dos principais processos envolvendo o Walmart. Dada a grande extensão do território nacional e os diferentes graus de acesso aos tribunais regionais, optamos por iniciar tal pesquisa pela consulta aos processos julgados no Tribunal Superior do Trabalho. Isso permitiu termos um panorama que congrega as demandas de todas as regionais do país com destaque para os temas mais complexos e polêmicos, que não puderam ter seu encaminhamento solucionado em instância inferior.

O referido levantamento foi importante por chamar a atenção para alguns aspectos que também apareceram nas entrevistas com trabalhadores, com destaque para os mecanismos de gestão do trabalho e flexibilização da jornada.

Na busca realizada pela última vez em abril de 2016 encontramos um total de 137 processos utilizando a palavra “walmart” na consulta unificada. Desse total, em 89 a empresa Walmart era parte implicada diretamente no processo.³

Entre os 89 processos analisados, 23 eram compostos por mais de um motivo de reclamação trabalhista, com predomínio de denúncias envolvendo danos morais, que somaram 68 processos. Entre eles destacam-se 25 processos por danos morais relacionados à participação obrigatória de trabalhadores em cânticos e danças da “técnica motivacional” da empresa, denominada “CHEERS”. O segundo maior tema em conflito é o assédio moral por revista íntima ou em pertences e bolsas, que chegou ao TST em 17 processos. Além disso, também apareceram em outros 8 processos a denúncia por danos morais relacionados a restrição do uso dos banheiros, humilhação pelo não cumprimento de metas, acusações de roubo de caixa, ofensa com apelidos e xingamentos pelos superiores hierárquicos, etc. Foram encontrados também 4 processos referentes a danos morais e materiais resultado de acidentes de trabalho e 8 processos de casos arbitrários de demissão por justa causa. Em relação aos casos de demissão por justa causa, 6 deles estão vinculados à norma interna da empresa denominada “ Política de Orientação para Melhoria”.

Resumo dos temas abordados nos processos do TST

Danos morais relacionados à participação obrigatória de trabalhadores em cânticos e danças da “técnica motivacional”	25
Danos morais relacionados à revista em pertences, bolsas e/ou revista íntima	17
Danos morais/ assédio moral (outros)	8
Danos morais e materiais por acidente de trabalho	4

³ Os demais 51 processos envolvem diferentes tipos de relação de terceirização e/ou prestação de serviço nas lojas do Walmart e foram descartados nessa primeira fase da pesquisa.

Demissão por justa causa combinada com danos morais devido ao POM (Política de Orientação para Melhoria)	6
Demissão por justa causa não relacionadas à POM	2
Jornada irregular e hora extra (intervalo intrajornada, repouso, alimentação, transporte, troca de uniforme, trabalho em feriados)	12
Jornada - horas extras (não controle de ponto e alegação de cargo de confiança)	8
Insalubridade	3
Doença ocupacional	2
Acúmulo de função	1
Equiparação salarial por funções iguais	1
Tíquete refeição - descumprimento de acordo coletivo	1

Fonte: elaboração própria

A maioria dos aspectos encontrados nos processos julgados no TST dizem respeito às políticas de “gestão do trabalho”⁴. Silva (2012) já havia notado em seu trabalho a importância de do “Cheers” e da “Política de Orientação para Melhoria” na cidade de João Pessoa. Tais práticas também foram objeto de conflito em outras regiões. Apresentaremos a seguir as principais práticas da empresa contestadas nesses processos.

O chamado “**Cheers**” é um tipo de grito de guerra praticado nos EUA durante as reuniões diárias nas lojas do Walmart. No Brasil, essas reuniões também aconteciam duas vezes ao dia como parte do ritual de “socializar” o desempenho da loja. De acordo com a

⁴ Para uma análise mais detalhada destas políticas ver o artigo “Ideologia corporativa e gestão do trabalho no Walmart Brasil”, Sociologia del Lavoro, n.03, 2018 (no prelo).

administração do Walmart, essas reuniões, bem como a prática do grito de guerra, tem objetivo “motivacional”:

É sistemática comum em empresas multinacionais e alguns departamentos de vendas que parte dos empregados do reclamado [...]que trabalhavam em lojas, com a finalidade de motivar e integrar as equipes, eram convidados a se reunirem na loja, de maneira voluntária e descontraída, e participavam de um momento de conagração entre eles, que era chamado de ‘Cheers’ (Processo TST-RR-10654-33.2013.5.19.0003, fls 3).

Contudo, inúmeros trabalhadores tem processo a empresa alegando que as reuniões, convocadas pelos gerentes são constrangedoras, humilhantes e obrigatórias, ao exigir que eles cantem e dancem:

Postula a reclamante (...) que sofria constrangimento e humilhação em face de ser obrigada a cantar o grito de guerra da empresa e a rebolar perante outros colegas. Aponta prova testemunhal em seu favor. Diz que sofria prenda ou castigo, e era incluído no programa de melhoria, caso não cantasse o canto motivacional ("cheers"), repetindo o canto se cantasse errado (TST-RR-507-32.2013.5.04.0304).

Na maioria dos casos, a justiça se posicionou favorável aos trabalhadores, reconhecendo a inadequação da prática no contexto brasileiro e seu caráter de assédio organizacional:

Com efeito, com muito bem posto na decisão proferida pelo TRT-PE, estes procedimentos utilizados pelo Bompreço, nos Estados Unidos, base do Walmart, proprietário daquele supermercado, pode até ser considerado como normal, sem causar qualquer tipo de constrangimento. Entretanto, há que se considerar que a cultura daquele país é bem diferente da nossa, principalmente daqui da Região Nordeste (Processo TST-RR-1560-98.2012.5.19.0002, Fls. 13)

A prática motivacional engendrada pela empresa reclamada, ao constranger seus trabalhadores diariamente a entoarem o canto motivacional "cheers", acompanhado de coreografia e rebolados, exorbita os limites do poder diretivo e incorre em prática de assédio moral organizacional. As estratégias de gestão voltadas à motivação e engajamento dos trabalhadores que se utilizam da subjetividade dos obreiros devem ser vistas com cuidado, tendo em conta as idiosincrasias dos sujeitos que trabalham. Ao aplicar, de forma coletiva, uma "brincadeira" que pode parecer divertida aos olhos de uns, a empresa pode estar expondo a constrangimento trabalhadores que não se sentem

confortáveis com determinados tipos de atividades, de todo estranhas à atividade profissional para a qual foram contratados. (TST-RR-507-32.2013.5.04.0304)

A **Política de Orientação para Melhoria** também destaca-se entre uma das mais polêmicas políticas de gestão da empresa e que teve inúmeros desdobramentos na Justiça do trabalho, com atuação de parcela dos sindicatos e também do Ministério Público. Esse programa continha 3 fases: discussão verbal sobre os problemas de desempenho ou conduta; concessão de uma segunda oportunidade para o associado avaliar seu desempenho; concessão de uma terceira oportunidade ao empregado antes da decisão sobre a dispensa ou sobre possível aplicação das sanções legais:

[...]Programa denominado "Política de Orientação para Melhoria", prevendo etapas para avaliação da conduta e/ou desempenho do empregado, prévia à decisão pelo afastamento definitivo. Trata-se de ferramenta a ser utilizada "quando o retorno ou direcionamento do associado não gerou o resultado esperado pelo líder, ou seja, não houve alteração do desempenho ou da conduta do associado frente aos problemas enfrentados"[...]aplicação da Política de Orientação para Melhoria não é obrigatória, sendo certo que a faculdade de sua aplicabilidade será analisada caso a caso e de acordo com a liberalidade do Walmart Brasil (PROCESSO Nº TST-RR-882-32.2012.5.04.0251).

Contudo, cada uma dessas fases já representava um processo punitivo e no conjunto acabaram por ser utilizadas arbitrariamente como mecanismos de assédio moral e de discriminação. Além da exposição e do constrangimento perante os colegas de trabalho, o programa punia o trabalhador excluindo-o de determinados benefícios, da participação nos processos seletivos de promoção e das atividades da empresa, tais como as reuniões anuais. A aplicação do POM, além de estratégia para o assédio moral institucionalizado, funcionou também para o Walmart buscar respaldo para a demissão por justa causa, já que esta é menos custosa do que a demissão imotivada devido à legislação trabalhista nacional.

Depois de uma articulação entre alguns sindicatos do sul do país e uma série de ações individuais na justiça, em 08 de setembro de 2015 entrou em vigor a Súmula 72 do TRT-RS, que estabelece a observância obrigatória da POM como condição mais benéfica para o trabalhador. Ou seja, ainda que a Política de Orientação para Melhoria não possa ser equiparada à estabilidade provisória no emprego, ela integraria o contrato de trabalho e deveria ser observada

para a dispensa de todos os funcionários contratados durante o período de sua vigência, devendo se considerar nula a despedida do trabalhador que não fosse submetido a todas as etapas de tal norma de melhoria. No mesmo ano, tal norma interna do Walmart foi objeto da ação civil pública nº 0000238-75.2015.5.12.0035, na qual a empresa foi obrigada a suspender a aplicação das regras da “Política de Orientação para Melhoria”, abster-se de aplicar punições disciplinares que violem os direitos de seus empregados e também a elaborar cursos preventivos contra práticas de assédio moral⁵. Contudo, ainda que a justiça esteja se posicionando contra tal política, não há evidências de que a empresa realmente tenha modificado sua conduta.

Horas extras

Outra prática bastante controversa foi a ausência do controle de ponto dos gerentes, mesmo aqueles de baixa hierarquia (antes denominados supervisores de seção), utilizando-se da exceção contida na CLT (artigo 62,II) como argumento legal para tal prática. Dessa maneira, esses trabalhadores acabam na prática fazendo jornadas de 12, 13 horas por dia, sem respeitar o tempo mínimo de descanso entre uma jornada e outra, além de uma lógica de disponibilidade 24h a depender da demanda colocada pelos superiores.

[...]Eu até entendia, quando eu virei gerente, que eu recebia não por ser uma liderança, ser um gerente, eu recebia porque eu trabalhava mais do que os outros. O reconhecimento não era porque eu era um gerente, era porque eu trabalhava 4, 5, 6 horas a mais do que outras pessoas. Então, o que eles me pagaram a mais era justamente as horas que eu trabalhava a mais sem bater o crachá. (...)quando eu era funcionário normal, eu perdi 12 dias de folga... ai ficavam de me dar depois. Quando me promoveu, ai que eu não tirei mesmo esses dias... Férias lá... você trabalha nas férias, no feriado, você recebe 100% e um dia de folga, mas esse dia de folga, pra mim, nunca me pagaram (ex-gerente de perecíveis, loja 2).

[...]A gente trabalhava 12 horas por dia. Eu entrava 6h30 da manhã e saia 6h30 da tarde. Isso quando saia, porque às vezes eu trabalhava 8, 9, 12 horas dependendo da visita que tinha... do evento que tinha... Então às vezes falavam: ah, eu quero isso, entendeu? E você não tava preparada ali naquele momento pra suprir toda aquela demanda de produtos, então, o que é que a gente fazia? A gente ficava até mais tarde...Dia de inventário, eu entrava 6 horas da manhã e saia 3 horas da tarde do outro dia. Tudo isso pra quê? Pra poder crescer, porque você quer crescer. (ex-gerente de perecíveis, loja 1)

Na justiça, essas ações têm sido decididas a favor dos trabalhadores. Diante dessas e outras derrotas, a empresa acabou por mudar a sua prática e anunciou que a partir de 2016 faria

⁵ [1] Fonte: Ofício MPT-SC/PRT12º/ R N° 44347/2017

treinamento para que os funcionários registrassem o ponto corretamente⁶. Contudo, os próprios sindicalistas reconhecem as dificuldades em restringir as horas extras não pagas, especialmente porque para muitos desses gerentes, trabalhar a mais é uma forma de se diferenciar dos demais e aumentar suas chances de alcançar uma posição melhor dentro da empresa.

Observa-se na análise de processos trabalhistas que os aspectos mais polêmicos das ações trabalhistas dizem respeito às práticas de gestão vivenciadas no cotidiano do trabalho através de diferentes formas de pressão e intimidação e da obsessão pelo “desperdício zero” de trabalho. Cabe observarmos então de que maneira tais reclamações trabalhistas têm sido articuladas pelos sindicatos para a construção de ações mais amplas.

Organizações sindicais dos comerciários e campanhas direcionadas às Multinacionais

Os trabalhadores do Walmart são representados no Brasil pelos sindicatos de comerciários, organizações historicamente conhecidas, principalmente no Estado de São Paulo, pela sua pouca tradição sindical. Como observa Trópia (2000) predominam as práticas conservadoras, anti-grevistas e apolíticas. Contudo, desde a década de 1980, as raríssimas greves que ocorreram foram 59% realizadas por trabalhadores de super e hipermercados, fenômeno que permanece nos tempos atuais⁷.

Na pesquisa de campo realizada entre 2015 e 2017 acompanhamos atividades da rede da Uni Global do Walmart, que congrega sindicatos que representam trabalhadores do Walmart nos mais diversos países onde a empresa está operando e também a rede de multinacionais da Contracs, que reúne, para determinadas multinacionais - como o Walmart - todos os sindicatos que representam comerciários dentre aqueles vinculados à Central Única dos trabalhadores. Em ambas as redes observamos um interessante trabalho de levantamento e socialização de informações acerca dos principais problemas enfrentados pelos trabalhadores. Contudo, as ações empreendidas consistem basicamente em publicação esporádica de boletim com algumas

⁶ Fonte: exame.abril.com.br/negócios/noticias/walmart-enfrenta-tropecos-no-mercado-brasileiro, consultado pela última vez em 17/04/2016; ver também: <http://www.contracs.org.br/noticias/15240/walmart-pagara-r-350-mil-por-violar-intervalos-dos-empregados>, consultado em 17/04/2016.

⁷ Em 2013, por exemplo, das 16 greves registradas, pelo menos 8 foram de trabalhadores empregados em supermercados (dados do SAG- Dieese).

denúncias e ações pontuais de demonstração em alguma loja como atividade final desses encontros (mas sem a paralisação do trabalho).

Além disso, podemos dizer que alguns sindicatos têm tido papel em denunciar junto ao ministério público e com isso, pressionado a justiça do trabalho a atuar favoravelmente aos trabalhadores em relação à práticas nocivas da empresa. Uma das decisões importantes da justiça, com a participação do MPT e de sindicatos foi a condenação da empresa por assédio moral em 2013 denunciada em várias cidades da região sul⁸. Tal decisão determinou que o Walmart regularizasse os controles de pontos, eliminasse a exigência de cantar ou dançar hino motivacional em suas dependências e permitisse a saída empregados de seus postos para irem ao banheiro mediante comunicação (Processo 0001310-54.2011.5.10.0001). Em 2014, O Ministério Público foi importante para pressionar o Walmart a reverter a demissão em massa que ocorreu em diversas lojas do território nacional. No caso, a empresa havia demitido todos os trabalhadores comissionados do setor de venda de eletrodomésticos e os substituído por trabalhadores com salários baixos e sem comissão⁹. Outros resultados favoráveis aos trabalhadores foram obtidos em relação ao questionamento da Política de Orientação para Melhoria e no sentido de pressionar a empresa a adotar o controle de ponto dos gerentes.

A presença e atuação dos sindicatos também variou nas três cidades pesquisadas, inclusive em relação ao suporte jurídico oferecido aos trabalhadores. Na região de Osasco um dos trabalhadores entrevistados da base destacou a importância do suporte do sindicato diante dos problemas enfrentados e o acompanhamento até o desfecho final da sua ação trabalhista. Já na região de Campinas, três dos trabalhadores entrevistados - cujo contato foi feito via sindicato - entraram com ações individuais na justiça sem apoio do sindicato, via advogado particular.

Conflitos do trabalho, resistência e organização coletiva nos supermercados

Observamos que alguns elementos têm favorecido a individualização do conflito: a pouca tradição de mobilização sindical no setor, a influência da cultura e do modelo de gestão da empresa (parcialmente incorporado no fortalecimento da individualização), as próprias condições precárias do trabalho e a ausência de melhores perspectivas no mercado de trabalho.

⁸ <http://www.valor.com.br/legislacao/3292936/trt-condena-walmart-indenizacao-de-r-223-milhoes-por-assedio-moral>, Último acesso: 13 de abril de 2018.

⁹ Fonte: <http://sindicomercariosviamao.com.br/sec/mpt-pede-condenacao-do-grupo-walmart-em-r-1-000-00000-por-danos-morais-coletivos-aos-vendedores-demitidos-em-todo-o-pais/>. Último acesso: 13 de abril de 2018.

Entretanto, apesar do inúmeros limites, para essa categoria e seus conflitos em voga, a Justiça do Trabalho tem representado uma alternativa à negação dos direitos e o reconhecimento público do conflito. Ao mesmo tempo que a justiça é uma opção “segura” para a contestação dos direitos desrespeitados, já que o trabalhador pode acioná-la apenas depois de sair da empresa sem precisar se expor aos constrangimentos de um conflito aberto no local de trabalho, isso acaba por muitas vezes prolongar o sofrimento e gerar ainda mais danos.

Destaca-se o fato de que mesmo com o conhecimento das organizações sindicais, a maior parte dos processos que questionam políticas de gestão do trabalho na justiça são levadas a cabo individualmente. Isso significa que em sua maior parte, mesmo nos casos em que os trabalhadores são reconhecidos como lesados e são compensados por isso, tal resultado não impacta a empresa a ponto de pressioná-la a alterar suas práticas. Tal situação só se projetou no caso em que alguns sindicatos e o ministério público, com a posição majoritariamente favorável da interpretação da legislação trabalhista, geraram prejuízos financeiros e na imagem da empresa. Exemplos disso são a eliminação de determinadas práticas motivacionais que feriam a dignidade dos trabalhadores, bem como um maior controle das horas extras não pagas.

Além da predominante inatividade das organizações sindicais, reforçada pela inexistência de organização no local de trabalho, há também uma série de dificuldades e constrangimentos advindos das especificidades do comércio, onde predominam condições precárias e os pequenos estabelecimentos. Esses fatores, somados à a falta de perspectivas de melhores empregos dificultam a construção de laços de solidariedade.

Apesar do pouco ou ausente poder estrutural e associativo desses trabalhadores, entendemos que as transformações das últimas década trazem não apenas novas possibilidade como novos desafios(Wright, 2000). Como tem chamado à atenção Peter Ikeler (2011), mudanças no setor varejista como a concentração das empresas, o crescimento razoável dos médios estabelecimentos (com maior número de funcionários) e o fato de grandes varejistas estarem integrados à cadeia de produção, criam oportunidades para coletivização do trabalho e para alianças entre trabalhadores de transportes e centros de distribuição, ou mesmo campanhas internacionais por empresas, que podem ampliar o poder dos trabalhadores nos pontos de venda (Ikeler, 2011). É fundada nessa ideia, que organizações como a Uni Global tem reunido organizações de diferentes países para pensar a articulação em nível global.

No Brasil, experiências de ação coletiva articulada em conflito com grandes multinacionais ainda são bem frágeis. Contudo, a experiência em outros países evidencia que a existência de um número ainda importante de grandes lojas, que reúnem um número significativo de trabalhadores, bem com a recorrência de práticas de flexibilização e intensificação do trabalho, bem como de humilhação e assédio, podem ser uma porta de entrada para que sindicatos proponham ações coletivas que possam impactar de forma mais ampla as práticas da empresa e os laços de solidariedade entre os trabalhadores.

Bibliografia

- Abernathy, F. H., Dunlop, J. T., Hammond, J. H., & Weil, D. (1999). *A stitch in time: Lean retailing and the transformation of manufacturing - lessons from the apparel and textile industries*. New York: Oxford university Press.
- Bonacich, E., & Wilson, J. B. (2008). *Getting the Goods: ports, labour and the Logistics Revolution*. New York: Cornell University Press.
- Dawson, J. A. (2007). Scoping and conceptualising retailer internationalisation. *Journal of Economic Geography*, 7(4), 373–397. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbm009>
- Gereffi, G., & Korzeniewicz, M. (1994). *Commodity chains and global capitalism*. Greenwood Publishing Group. Westport: Greenwood Press.
- Grugulis, I., & Bozkurt, Ö. (Eds.). (2011). *Retail work*. Palgrave Macmillan.
- Ikeler, P. (2011). Organizing retail: ideas for labor's ongoing challenge. *The Journal of Labor and Society*, 14, 367–392.
- Lichtenstein, N. (2009). *The Retail Revolution: How Wal-Mart Created a Brave New World of Business*. New York: Metropolitan Books.
- Trópia, P. (2000). Sindicalismo comerciário: retaguarda e conservadorismo político. *Cadernos AEL*, 7(12/13), 77–110.
- Trópia, P. (2014). *Resistência e mobilizações dos trabalhadores no comércio no Brasil*.
- Wright, E. O. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957–1002.
- Wrigley, N., & Lowe, M. (Eds.). (1996). *Retailing, consumption and capital: towards the new retail geography*. Essex: Lognman.