

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PUC-SP

Programa San Tiago Dantas de pós-graduação em Relações Internacionais

PUC-SP/UNESP/UNICAMP

Eduardo Magalhães Rodrigues

**A organização internacional dos trabalhadores metalúrgicos na Mercedes-Benz do
Brasil: perspectivas de contra-hegemonia local-global**

MESTRADO EM RELAÇÕES INTERNACIONAIS

São Paulo

2013

Rodrigues, Eduardo Magalhães.

R696 A organização internacional dos trabalhadores metalúrgicos na Mercedes-Benz do Brasil: perspectivas de contra-hegemonia local-global / Eduardo Magalhães Rodrigues. – São Paulo, 2013. 149 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Relações Internacionais) – UNESP/UNICAMP/PUC-SP, Programa San Tiago Dantas de Pós-graduação em Relações Internacionais, 2013.

Orientador: Luiz Eduardo W. Wanderley

1. Organizações internacionais. 2. Sindicalismo - Globalização. 3. Sindicatos - Metalúrgicos. 4. Mercedes-Benz do Brasil. I. Autor. II. Título.

CDD 331.880981

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP**

Programa San Tiago Dantas de pós-graduação em Relações Internacionais

PUC-SP/UNESP/UNICAMP

Eduardo Magalhães Rodrigues

**A organização internacional dos trabalhadores metalúrgicos na Mercedes-Benz do
Brasil: perspectivas de contra-hegemonia local-global**

MESTRADO EM RELAÇÕES INTERNACIONAIS

**Dissertação apresentada à banca examinadora
da Pontifícia Universidade Católica de São
Paulo como exigência parcial para obtenção do
título de Mestre pelo programa de pós-
graduação em Relações Internacionais “San
Tiago Dantas” (PUC-SP/UNESP/UNICAMP),
na área de concentração: Instituições,
Processos e Atores, sob orientação do Prof. Dr.
Luiz Eduardo W. Wanderley**

São Paulo

2013

Eduardo Magalhães Rodrigues

**A organização internacional dos trabalhadores metalúrgicos na Mercedes-Benz do
Brasil: perspectivas de contra-hegemonia local-global**

Dissertação apresentada à banca examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como exigência parcial para obtenção do título de Mestre pelo programa de pós-graduação em Relações Internacionais “San Tiago Dantas” (UNESP/UNICAMP/PUC-SP), na área de concentração: Instituições, Processos e Atores, sob orientação do Prof. Dr. Luiz Eduardo W. Wanderley

Aprovada em : ____/____/____.

Banca Examinadora:

Titulares:

Prof. Dr. Luiz Eduardo W. Wanderley – presidente e orientador – PUC São Paulo

Prof. Dr. Tullo Vigevani - Unesp

Prof. Dra. Kimi Aparecida Tomizaki - USP

Suplentes:

Prof. Dr. Marco Aurélio Nogueira - Unesp

Prof. Dr. Marcelo Buzetto – Centro Universitário Fundação Santo André

Aos trabalhadores e trabalhadoras de todo o mundo

Agradecimentos

Agradeço primeiramente ao meu professor orientador, Dr. Luiz Eduardo Wanderley, pela sapiência e paciência com que orientou meus estudos; sem as quais eu não teria conseguido realizar ao que me propus. Igualmente sou muito grato aos professores que concordaram com a tarefa de analisarem meu trabalho nas bancas de qualificação e defesa: Kimi Tomizaki, Tullo Vigevani, Marco Aurélio Nogueira e Marcelo Buzetto.

A todos os professores e professoras das disciplinas que cursei, pela disposição permanente em dividir o conhecimento e experiência acumulados.

Aos que gentilmente abriram espaços em suas agendas para me fornecerem informações e reflexões fundamentais à pesquisa que realizei: Aroaldo Silva, Moisés Selerges, Sérgio Nobre, Tarcisio Secoli, Valter Sanches, Vicente Paulo da Silva (Vicentino) e Walter Souza; todos (ex)trabalhadores e dirigentes sindicais oriundos da Mercedes-Benz do Brasil, além dos companheiros do movimento sindical nacional e internacional: Fernando Lopes e Kjeld Jakobsen.

Sou igualmente muitíssimo grato à equipe do departamento de educação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, onde também sou professor, pelo estímulo e especialmente pelo espírito diário de reflexão e reconhecimento da importância do ato de pesquisar para a realização de uma educação de excelência. Destaco não só a equipe contratada: Alex, Anderson, Célia, Eliana, Sueli, Leila e Fátima, mas também ao grupo maior de educadores dirigentes, entre eles Luís, Silvio e Souza, já citado.

Não poderia também deixar de agradecer à instituição Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, bem como à sua diretoria executiva, por proporcionar um ambiente propício à pesquisa e apoio estrutural.

À minha família, esposa e filhos, por terem compreendido minha ausência durante os inúmeros dias em que me dediquei ao presente estudo, principalmente ao meu filho e filha que não tinham e ainda não têm condições de entender os motivos de minha distância. E igualmente à Cláudia, minha esposa, pelo apoio e estímulo. Ao meu irmão e à minha mãe por nossa afinidade ideológica e política. Aos meus vários amigos e familiares pelo entusiasmo que me dedicaram. É claro que devo muito e por isso agradeço à equipe administrativa do Programa San Tiago Dantas, tanto da Unesp como da PUC-SP, pelo árduo trabalho de encaminhamento das questões burocráticas, e que não são poucas: Giovana, Humberto, Isabela, Kátia, Lúcia, Sérgio, Valéria e Vera.

Enfim, agradeço a todos que ainda não desistiram, apesar dos pesares.

(...) O Homem nunca sabe do que é capaz, até que o tenta (...)

Charles Dickens

Resumo

Eduardo Magalhães Rodrigues

A organização internacional dos trabalhadores metalúrgicos na Mercedes-Benz do Brasil: perspectivas de contra-hegemonia local-global

A presente dissertação analisa a experiência de organização sindical internacional a partir dos trabalhadores na Mercedes-Benz do Brasil na cidade de São Bernardo do Campo. Digo “a partir”, pois a própria natureza do processo levou à conexão global com os trabalhadores localizados em unidades de outros países da mesma transnacional.

Há, entre os atores políticos mais diversos, bem como no mundo acadêmico, a controversa questão sobre a importância do movimento sindical não só no Brasil, mas também em nível internacional. Isto é, contesta-se a respeito da efetividade do sindicalismo internacional diante a globalização hegemônica do capital.

Uma questão diz respeito se as práticas adotadas, mesmo que ainda incipientes, significam uma futura alternativa ao modelo hegemônico. Outra trata se a perspectiva internacional sindical em curso pode contribuir para a manutenção ou novas conquistas para os trabalhadores.

Tais questões são vitais, especialmente em um mundo de intensa e ainda crescente globalização em todos os setores sociais.

Evidenciou-se a indicação de respostas positivas às dúvidas acima, sugerindo que, não obstante a crise atual, também, do movimento sindical internacional, trata-se de uma estratégia exequível e mesmo indispensável ao trabalhador.

A metodologia seguida, além das referências teóricas, lançou mão, basicamente, da pesquisa de campo por meio do estudo de fontes primárias e entrevistas junto aos principais protagonistas da trajetória internacional que em 2014 completa 30 anos.

Palavras-chave: Sindicalismo internacional – Redes – Comitês Mundiais de Trabalhadores – Hegemonia – Contra-Hegemonia – Globalização – Movimento sindical brasileiro – Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – Mercedes-Benz – Resistência internacional – Grupo Daimler

Abstract

Eduardo Magalhães Rodrigues

The international organization of metalworkers at Mercedes-Benz Brazil: perspectives of local-global counterhegemony

The present dissertation is focused on the experience of the international trade union organization of workers since Mercedes-Benz Brazil in São Bernardo do Campo. I highlight "since" because the very nature of the process led to the global connection with employees located at industrial units in foreigner countries of the same transnational company.

Among several political players as well as in the academic world, there is the controversial issue about the importance of the union movement not only in Brazil, but also internationally. In other words, the main issue is about the effectiveness of international trade unionism in the presence of the capital hegemonic globalization. On one hand concerns if it is possible that this practice means an alternative to the hegemonic model, even being, nowadays, in an incipient stage. On the other hand if the international trade union perspective can contribute to the maintenance or new achievements of the workers.

Such issues are strongly important, mainly in a world of intense and growing globalization of all sectors of society.

There was an indication of positive responses to both questions above, suggesting that, despite the current worldwide crisis, involving the international trade union movement as well, is an feasible strategy and even essential to the worker.

The methodology, besides the theoretical references, dealt with field research collecting primary data and interviews with the main protagonists of the international trajectory, which completes 30 years in 2014.

Keywords: International trade unionism – Networks – World Employee Committee – Hegemony – Counter-Hegemony – Globalization – Trade unionism in Brazil – ABC Metalworkers' Union – Mercedes-Benz – International resistance – Daimler Group

Lista de tabelas

1	COMPARATIVO SOBRE A EVOLUÇÃO DE REPRESENTAÇÃO POLÍTICA ENTRE FITIM E <i>INDUSTRIALL GLOBAL UNION</i>	35
2	ALGUNS NÚMEROS GLOBAIS SOBRE O GRUPO <i>DAIMLER</i>	45
3	POSIÇÃO GLOBAL DO GRUPO <i>DAIMLER</i>	45
4	DIVISÃO PERCENTUAL DA RECEITA GRUPO <i>DAIMLER</i>	46
5	RELAÇÃO RECEITA, TRABALHADORES, PRODUTIVIDADE E EBITDA DO GRUPO <i>DAIMLER</i>	46
6	TRABALHADORES E LUCRO LÍQUIDO DO GRUPO <i>DAIMLER</i> ENTRE 1992 E 2011	47
7	DESAFIOS E AVANÇOS DO SINDICALISMO INTERNACIONAL	93
8	QUANTIDADE DE TRABALHADORES E PERCENTUAL DE DIMINUIÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO DAS MONTADORAS DO ABC DURANTE A RP DOS ANOS 1990	108
9	ACORDOS ASSINADOS ENTRE SMABC E MBB NOS ANOS 1990	111
10	DESAFIOS DOS AMIS DA <i>DAIMLER</i> SEGUNDO DIMITRIS STEVIS	133

Lista de abreviaturas e siglas

AAFLI	Asian-America Free Labor Institute
AALC	African-American Labour Centre
ABC	Santo André, São Bernardo e São Caetano
ABRI	Associação Brasileira de Relações Internacionais
ACFTU	All-China Federation of Trade Unions
AFL	American Federation of Labor
AFL-CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations
AIFLD	American Institute for Free Labor Development
AIT	Associação Internacional dos Trabalhadores
AMI	Acordo Marco Internacional
APEC	Acordo de Cooperação Econômica na Ásia-Pacífico
BM	Banco Mundial
BRICS	Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul
CCSCS	Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul
CCUS	Conselho Central da União Sindical da URSS
CEO	Chief Executive Officer
CF	Comissão de Fábrica
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CGT	Confédération Générale Du Travail
CGTB	Central Geral dos Trabalhadores do Brasil
CGTB	Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil
CIA	Central Intelligence Agency
CIO	Congress of Industrial Organizations
CIOSL	Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres
CIPA	Comissão Interna de Previsão de Acidentes
CISC	Confederação Internacional dos Sindicatos Cristãos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMGD	Conselho Mundial de Gestão da <i>Daimler</i>
CMT	Confederação Mundial do Trabalho
CMTD	Comitê Mundial de Trabalhadores na <i>Daimler</i>
CMTs	Comitês Mundiais de Trabalhadores
CNM	Confederação Nacional dos Metalúrgicos, filiada à CUT

CNTI	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria
CNTM	Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos
COB	Confederação Operária Brasileira
Cominform	Escritório de Informação dos Partidos Comunistas e de Trabalhadores
CSI	Confederação Sindical Internacional
CSMs	Centrais Sindicais Mundiais
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DGB	Confederação dos Sindicatos Alemães
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ECCHR	European Center for Constitutional and Human Rights
ETN	Empresa Transnacional
FEM	Federação Estadual dos Metalúrgicos, filiada à CUT
FES	Fundação Friedrich Ebert
FGTB	Federação Geral do Trabalho da Bélgica
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FIA	Federação Internacional dos Atores
FIM	Federação Internacional dos Músicos
FISE	Sindicato Internacional dos Professores
FITICM	Federação Internacional dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil e Madeira
FITIM	Federação Internacional dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica
FMI	Fundo Monetário Internacional
FS	Força Sindical
FSC	Federação Sindical Chinesa
FSIs	Federações Sindicais Internacionais
FSM	Federação Sindical Mundial
GLU	Global Labour University
GM	General Motors
GRI	Global Reporting Initiatives
GUFs	Global Union Federations
GURN	The Global Union Research Network
IADESIL	Instituto Americano para o Desenvolvimento do Sindicalismo Livre
IAEA	Internacional dos Trabalhadores em Artes e Entretenimento

IAWG	International Auto Working Group
ICEM	Internacional dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, de Energia e Minas
ICM	Internacional dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeira
IE	Internacional dos Trabalhadores da Educação
IFJ	Internacional dos Jornalistas
IG Metall	Sindicato dos Metalúrgicos da Alemanha
IPES/IBAD	Instituto de Pesquisa e Estudos Sociais/Instituto Brasileiro de Ação Democrática
ISO 26000	Diretrizes sobre Responsabilidade Social
ITF	Internacional dos Trabalhadores em Transporte
ITG	Sindicato Internacional dos Trabalhadores em Transporte
ITGLWF	Internacional dos Trabalhadores na Indústria Têxtil e afins
ITT	International Telephone Telegraph
IUF	Internacional dos Trabalhadores em Alimentação Agricultura, Hotel, Restaurante, Tabaco e afins
MB	Mercedes-Benz
MBA	Mercedes-Benz da Argentina
MBB	Mercedes-Benz do Brasil
Mercosul	Mercado Comum do Sul
MSD	Movimento Sindical Democrático
MST	Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra
NAFTA	Tratado Norte-Americano de Livre Comércio
NCST	Nova Central Sindical de Trabalhadores
NVV	Nederland Verbond van Vakverenigingen
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OLT	Organização no Local de Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONU	Organização das Nações Unidas
ORIT	Organização Regional Interamericana dos Trabalhadores
PCB	Partido Comunista Brasileiro
PSI	Internacional dos Servidores Públicos
PTTWI	Post, Telegraph and Telephone Workers International

RP	Reestruturação Produtiva
SA 8000	Social Accountability
SBC	São Bernardo do Campo
SMABC	Sindicato dos Metalúrgicos do ABC
SPD	Partido Social Democrata Alemão.
SSO	Saúde e Segurança Ocupacional
TIE	Transnational Information Exchange
TUAC-OCDE	Trade Union Advisory Committee to the Organisation for Economic Co-operation and Development
TUC	Trades Union Congress da Inglaterra
TUI	Sindicato Internacional dos Servidores Públicos e Afins
TUI	Sindicato Internacional dos Trabalhadores em Energia, Metal, Químico, Petróleo e Indústrias Afins
UDN	União Democrática Nacional
UE	União Europeia
UGT	União Geral dos Trabalhadores
UISTAACT	Sindicato Internacional dos Trabalhadores Na Agricultura, Alimentação, Comércio, Têxtil e Indústrias Afins
UITA	União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação
UITBB	Sindicato Internacional dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, Madeira e Indústria Afins.
UNI-MEI	Federação Internacional dos Trabalhadores em mídia, entretenimento e artes
URSS	União das Repúblicas Socialistas Soviéticas
USAID	United States Agency for International Development

Sumário

Introdução	17
1. Origem e Panorama atual do Movimento Sindical Internacional	23
1.1 Sindicalismo Internacional	23
1.1.1 Estrutura mundial	25
1.1.2 Estrutura setorial	29
1.1.3 Estrutura por empresa	30
1.2 Sindicalismo internacional dos metalúrgicos	31
1.3 Sindicalismo internacional no Brasil	37
2. A empresa: características econômico-financeiras e sua disposição em rede	44
2.1 A empresa em números	44
2.2 Indicação de seu funcionamento global em rede	48
3. Globalização, (contra)-hegemonia e lógica em rede	50
3.1 Globalização e suas características	51
3.2 Hegemonia e Contra-Hegemonia	61
3.3 Conceito de Rede	63
4. A influência da (contra)-hegemonia global em rede sobre a economia e o sindicalismo	71
4.1 Economia em rede	71
4.2 Hegemonia das ETNs em rede	72
4.3 Características das empresas em rede	73
4.4 Lógica em rede no nível interno	78
4.4.1 Taylorismo, Fordismo e Toyotismo	79
4.5 A lógica em rede e o mundo do trabalho	87
4.5.1 Desafios do movimento sindical internacional	88
4.5.2 Avanços do movimento sindical internacional em rede	91
5. Da resistência local-global à contratação institucional global-local: a trajetória do sindicalismo internacional na MBB e Grupo <i>Daimler</i>	94
5.1 A resistência local-global dos anos 1980 e o estabelecimento da relação	

Internacional	99
5.1.1 Visitas, trocas de experiências, solidariedade e resistência	99
5.1.2 Os contatos internacionais continuam	103
5.1.3 Uma coisa leva à outra	104
5.2 Década de 1990: A compreensão do processo produtivo local-global e a contratação local	105
5.3 Anos 2000: CMTD, AMIs e os significados da contratação global-local	115
5.3.1 O capital hegemônico não tolera o diálogo	116
5.3.2 Alguns dos contatos que levaram ao CMTD e aos AMIs	117
5.3.3 Origens do CMTD	118
5.3.4 Características do CMTD	120
5.3.5 A lógica global-local do CMTD e AMIs	124
5.3.6 CMTD, AMIs e seus fundamentos em rede	125
5.3.7 Alguns desafios do CMTD	127
5.3.8 Os AMIs: contratação global, denúncias locais	129
5.3.9 Outros desafios para os AMIs da <i>Daimler</i>	132
5.3.10 Reflexões sobre a natureza em rede do CMTD	134
Considerações finais	138
Referências bibliográficas	144
Referências de entrevistas	150

INTRODUÇÃO¹

A seleção de meu objeto de estudo está diretamente relacionada à minha experiência profissional, além de acadêmica. Graduado em Ciências Sociais, trabalho para o movimento sindical desde 1990, tendo assessorado sindicatos de várias categorias em vários Estados brasileiros. Em relação ao movimento sindical internacional trabalhei quatro anos para a federação internacional dos trabalhadores na construção civil, além de atualmente desempenhar a função de professor no departamento de educação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

A escolha da organização sindical internacional dos metalúrgicos na Mercedes-Benz do Brasil na cidade de São Bernardo do Campo ocorre por conta do atual estágio de consolidação dessa experiência, cuja reflexão também pode servir como referência ou exemplo analítico a outras categorias.

A razão do período de 1984 até a década de 2000 corresponde ao início sistemático da organização internacional dos trabalhadores na Mercedes-Benz do Brasil, sendo os anos de 2002 e 2006 as datas de assinatura dos dois Acordos Marco Internacionais entre os trabalhadores e a direção mundial da *Daimler*.

Minha questão geral é: o movimento sindical internacional tem a possibilidade de se constituir enquanto uma força contra-hegemônica na atual sociedade globalizada em rede?

Com esse intuito, examinei a trajetória da organização internacional dos trabalhadores a partir da Mercedes-Benz do Brasil na cidade de São Bernardo do Campo ao longo de um intervalo que alcança três décadas, tendo como critério os conceitos de contra-hegemonia no âmbito global e em rede.

As concepções teóricas utilizadas foram as elaboradas por Boaventura de Sousa Santos, no caso dos conceitos de (contra)-hegemonia e globalização, além da definição de lógica em rede estabelecida por Manuel Castells.

¹ Ao me referir à organização internacional dos trabalhadores ocorrida em nível local, isto é, nas plantas do Brasil (Campinas, Juiz de Fora e SBC) associo a experiência à Mercedes-Benz do Brasil (MBB). Historicamente, na trajetória que analisei, esse período se refere às articulações em nível global ocorridas nos décadas de 1980 e 1990. Para os anos 2000, quando remeto meus exames à criação do comitê mundial de trabalhadores identifico a empresa com o nome *Daimler* ou Grupo *Daimler*, pois a dita organização engloba os trabalhadores em todas as empresas espalhadas em nível global, incluindo, portanto, a Mercedes-Benz.

Em outras palavras, tendo como início os anos 1980 é possível dizer que nessa fase as práticas desenvolvidas pelos trabalhadores na unidade da Mercedes-Benz do Brasil na cidade de São Bernardo do Campo sugerem, da mesma forma que nas décadas de 1990 e 2000, embriões de experiências globais contra-hegemônicas em rede?

Procurei responder a esse debate e após o conjunto de leituras realizadas, entrevistas e análises de documentos há a segurança em afirmar que a articulação sindical internacional dos trabalhadores em uma sociedade capitalista global em rede é indispensável. Além disso, a experiência dos trabalhadores na Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo manifesta a importância entre as demandas locais e suas respectivas conexões globais, indicando, assim, a necessidade de sua ampliação não só dentro do setor metalúrgico, mas também para todos os outros setores transnacionalizados.

Agregadas ao escopo central estão algumas questões específicas que dela derivam ou estão de alguma forma relacionadas:

- Quais são, atualmente, os principais desafios e estratégias do movimento sindical internacional?
- Quando surge o movimento sindical internacional no Brasil e como se desenvolveu sua evolução?
- Qual o papel do movimento sindical internacional dos metalúrgicos em nível global?
- De quais formas historicamente se expressou a resistência dos trabalhadores na Mercedes-Benz nas décadas de 1980 a 2000?

No capítulo 1 “Movimento sindical internacional” trato sobre a estrutura sindical global, em particular as especificidades do movimento sindical internacional dos trabalhadores metalúrgicos, na medida em que é este o nosso objeto de estudo, bem como aspectos principais da história do movimento sindical internacional a partir do Brasil, novamente com foco para o setor dos metalúrgicos.

A análise da estrutura sindical internacional é também fundamental na medida em que, por meio dela, é possível iniciar a compreensão geral da posição e importância do Comitê

Mundial de Trabalhadores na Daimler, da ex- Federação Internacional dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica, da *Industrial Global Union* e dos Acordos Marco Internacionais. Ou seja, dos espaços e ferramentas sindicais globais referentes mais diretamente ao presente trabalho.

Em três tópicos, analiso: as estruturas sindicais internacionais em nível mundial, setorial e por empresa; o movimento sindical internacional dos trabalhadores metalúrgicos e o movimento sindical internacional realizado a partir do Brasil em geral e no setor metalúrgico.

No capítulo 2 “A empresa: características econômico-financeiras e sua disposição em rede” analiso, brevemente, as características econômico-financeiras da *Daimler*. Ao examinar a questão econômica da corporação, minha intenção é destacar sua dimensão internacional / global sob o modelo em rede.

No primeiro tópico abordo alguns dos números do Grupo *Daimler* e de suas unidades mundiais referentes aos trabalhadores e questões econômico-financeiras. O segundo tópico dedico, mesmo que de maneira breve, a algumas caracterizações e considerações sobre a estrutura e funcionamento global em rede da empresa.

No capítulo 3 disserto sobre os seguintes conceitos teóricos e práticos:

Globalização: Tendo como principal referência o sociólogo português Boaventura de Sousa Santos, discorro a respeito das características básicas da globalização, além de seu aspecto “oposto”, a *localização*. Entre as demais particularidades, sublinho: sua não-homogeneidade, sua característica prescritiva, descritiva, sua não-linearidade, suas práticas coletivas, sua intensidade, além de seu viés hegemônico e contra-hegemônico.

Hegemonia e Contra-Hegemonia: Também segundo especialmente Boaventura de Sousa Santos, debato sobre tais conceitos, remetendo-me igualmente ao pensador sardo Antonio Gramsci.

Conceito de rede: Apresento os elementos estruturais básicos que compõem a lógica em rede. Tal debate é fundamental para a compreensão não só do funcionamento geral da sociedade globalizada sob o sistema em rede (incluindo-se especialmente a economia e as empresas), mas principalmente a importância dessa lógica para o movimento sindical internacional (notadamente o Comitê Mundial de Trabalhadores da *Daimler*).

Os três conceitos acima estão intrinsecamente ligados às realidades estudadas na presente dissertação na medida em que explicam não só as práticas de trabalhadores e capital, mas também a relação entre os dois.

O capital, aqui representado pela ETN *Daimler*, difunde e estrutura a globalização conectando-se entre si (rede) e assim estabelecendo a hegemonia capitalista.

Os trabalhadores, por outro lado, são também atores que tentam globalizar-se sob sua perspectiva, tentando extrapolar a própria localidade ao se conectarem com outras localidades de trabalhadores. Isto ocorre, por exemplo, quando os trabalhadores da planta da MBB em SBC se articulam com os trabalhadores da mesma empresa localizados em outros países (rede). Expressam-se assim, de maneira global ensaiando ações efetivas que os defendam da aplicação absoluta ou unilateral dos interesses do capital, em outros termos, objetivam empreender estratégias de sentido contra-hegemônico.

No capítulo 4 levanto algumas opiniões relacionadas ao sistema capitalista global e seus principais atores socioeconômicos, as Empresas Transnacionais, sob a perspectiva da lógica em rede.

O mesmo faço em relação ao movimento sindical internacional e ao mundo do trabalho propriamente dito. O objetivo dessa abordagem é explorar o emprego do conceito de rede proposto por Manuel Castells, atestando assim sua utilidade para o exame da experiência dos trabalhadores na Mercedes-Benz do Brasil no capítulo seguinte.

São cinco tópicos onde discuto, respectivamente: a lógica em rede e a economia capitalista em geral; o papel das Empresas Transnacionais no capitalismo em rede; as características gerais de uma empresa organizada em rede; a organização interna em rede em uma empresa (taylorismo-fordismo e toyotismo) e a algumas das possíveis relações da lógica em rede e o movimento sindical internacional, entre outros desafios e avanços do mesmo.

No capítulo 5 concentro as reflexões sobre a organização internacional dos trabalhadores a partir da Mercedes-Benz do Brasil em São Bernardo do Campo. Divido-o em três tópicos, cada um para uma década. Em todo esse período, uma das características comuns, além do aspecto contra-hegemônico global em rede, é o processo de resistência dos trabalhadores em relação ao capital, expressando-se de formas historicamente diferentes ao longo de todo o percurso.

Na primeira década, que na verdade começa em 1984 com a viagem do Brasil para a Alemanha, ressalto o início da solidariedade entre os trabalhadores em ambos os países; a origem dos contatos internacionais; as relações dos trabalhadores com o *TIE*², com a ala progressista da Igreja Católica; a relação inicial das lideranças sindicais brasileiras com os grupos opositoristas ao IgMetall; bem como a troca de experiência e a solidariedade mútua.

Os anos 1990 significam o aprofundamento da articulação internacional na medida em que a proposta de reestruturação produtiva feita pela Mercedes-Benz do Brasil em São Bernardo do Campo levou ao conhecimento da produção, por parte dos trabalhadores, em nível local-global. No mesmo sentido, a troca de experiência foi extremamente útil, pois possibilitou aos trabalhadores brasileiros avaliar o processo de reestruturação produtiva já consolidado nas fábricas da Mercedes-Benz na Alemanha.

Ambos os fatores: conhecimento da produção em nível local-global e da realidade nas fábricas alemãs reestruturadas foram de extraordinária importância para as conquistas dos trabalhadores no processo de negociação coletiva da reestruturação produtiva proposta em São Bernardo do Campo. A estratégia política adotada possibilitou a transição de uma fase de solidariedade pragmática dos anos 1980 para efetivação da contratação local com causas também fruto da organização global, quer dizer, de aspecto internacional.

No tópico dedicado à década de 2000, concentro o estudo nos instrumentos globais de organização dos trabalhadores: o Comitê Mundial de Trabalhadores na Daimler e os dois Acordos Marco Internacionais. Identifico-os enquanto realidades globais com impactos diretos nas localidades. Iniciativas, como todas as outras, de gênese local. Apesar de práticas vitoriosas são ainda enorme exceção no campo das Empresas Transnacionais.

² O *TIE* é uma rede fundada em 1978 por sindicalistas de vários países, cujo objetivo principal é a conscientização e a cooperação internacionais entre trabalhadores e suas organizações em todo o mundo. Acesso pelo link http://www.tie-germany.org/who_we_are/index.html.

Tendo em vista a experiência dos trabalhadores na Mercedes-Benz, acredito que os comitês e redes mundiais de trabalhadores, possam - caso adotem adequadamente o formato de organização em rede, entre outras características sindicais internacionais inovadoras - se tornarem organizações que efetivamente empreendam ações de cunho contra-hegemônico frente às políticas globais das Empresas Transnacionais.

Por fim destaco que a metodologia utilizada incluiu também a realização de entrevistas junto a oito lideranças sindicais, seis delas protagonistas do movimento sindical internacional na Mercedes-Benz do Brasil em São Bernardo do Campo e duas diretamente relacionadas ao sindicalismo mundial, a partir do Brasil. O modelo de questionário utilizado foi o semi-estruturado com o objetivo de se obter, da melhor maneira possível, dados qualitativos sobre a experiência estudada.

Além disso, tive acesso a documentos fundamentais e ainda não publicados: o estatuto do Comitê Mundial de Trabalhadores na Daimler; os Acordos Marco Internacionais de 2002 e 2006 assinados entre trabalhadores e Grupo *Daimler*, bem como as atas anuais de reuniões ordinárias do Comitê Mundial de Trabalhadores na Daimler desde 2002 até 2010. Por sua vez, os documentos de fonte primária publicados, igualmente essenciais, foram utilizados intensamente e estão listados nas referências bibliográficas.

Em síntese: ressalto que a organização dos trabalhadores em nível internacional, em um mundo globalizado em rede, é não só imprescindível, mas também possível; não obstante a enorme distância existente entre a já sólida evolução hegemônica global em rede do capital e o ainda iniciante processo contra-hegemônico global em rede do trabalhador.

Capítulo 1 – Origem e Panorama atual do Movimento Sindical Internacional

Estando concentrado o presente estudo no movimento sindical internacional é fundamental uma análise prévia da realidade de sua estrutura atual. O Comitê Mundial de Trabalhadores do grupo *Daimler* sendo um dos focos de minha análise, necessita ser localizado e contextualizado dentro sindicalismo global, bem como os AMIs.

1.1 Sindicalismo Internacional

O movimento sindical internacional nasceu durante a segunda fase da Revolução Industrial, século XIX, com o surgimento dos primeiros sindicatos globais. A partir dos anos 1920, portanto, logo após a Revolução Russa de 1917 e indo até o final da Guerra Fria com a falência do império soviético e a Queda do Muro de Berlim no final do século XX, o sindicalismo internacional esteve profundamente pautado pela disputa ideológica entre o capitalismo estadunidense e a proposta socialista da URSS. Um terceiro elemento ideológico também esteve sempre presente na trajetória sindical internacional desde o seu surgimento. Trata-se do ideário social-democrata. Sem entrar em detalhes teóricos e disputas políticas pertinentes a essa terceira opção, o que fugiria do escopo de meu trabalho, basta dizer que o grande protagonista da via social-democrata foi construído na Europa, especialmente a partir da fundação do *SPD*³, o Partido Social Democrata Alemão. Essa terceira alternativa situa-se como uma possibilidade a mais, além da visão capitalista e socialista ou comunista.

Um pouco de História

Em 1864, na cidade de Londres, e tendo como figura dominante Karl Marx, foi criada a AIT. A AIT até pode ser considerada a primeira entidade sindical internacional, entretanto, há que se considerar que nela coexistiam não só sindicatos, mas também partidos e outros grupos políticos. Sendo assim, a rigor, a entidade sindical internacional inaugural é a FITIM, fundada em 1893. Vemos que o primeiro sindicato global tem hegemonia alemã (com grande influência da *DGB* e do *SPD*) e, ao menos até 2012, era a entidade sindical internacional de

³ O *SPD* foi oficialmente fundado em 1875 e, em seu início, é importante notar que sua filosofia política estava baseada no marxismo que, com o passar do tempo, foi se alterando. Igualmente importante, saliento que hoje o *SPD*, é muito provavelmente, o partido político mais antigo ainda em plena atividade.

maior longevidade, considerando que no ano passado se fundiu com outros dois sindicatos globais, fato que abordaremos com um pouco mais de detalhes ao longo do presente trabalho. Na sequência, e como impacto da Revolução Russa de 1917, é criada em 1919 a Internacional Sindical Vermelha, ligada à II Internacional Socialista. Também no mesmo ano é fundada a Internacional de Amsterdã por sindicatos da Alemanha, Bélgica, Holanda, Suíça, Inglaterra e Estados Unidos, tendo como perfil ideológico a filosofia social democrata. No ano seguinte é criada a CISC⁴ por iniciativa da juventude operária belga. Essa, de maneira breve, foi a primeira fase do sindicalismo internacional e que vai até 1945: CEDI (1991, Caderno 2).

A partir de 1945 até o final da Guerra Fria temos a segunda fase, caracterizada – conforme aprofundaremos um pouco na sequência - pela criação de duas CSMs fortemente marcadas pela disputa ideológica entre os Estados Unidos e a ex-URSS. A CIOSL vinculada à então superpotência capitalista e a FSM associada aos soviéticos.

Com o fim da Guerra Fria temos o início da terceira fase do movimento sindical internacional que vem até os dias atuais. Nesse período, com a derrocada da URSS, a FSM e as FSIs a ela de alguma forma vinculadas (normalmente o vínculo era ideológico) sofreram grande impacto negativo, pois perderam um importantíssimo aliado político e econômico.

Atualmente, o movimento sindical internacional é composto essencialmente por três diferentes estruturas: CSMs, FSIs e CMTs ou Redes⁵.

⁴ A CISC foi fundada em 1920 sob a filosofia cristã enquanto uma alternativa ao movimento sindical secular na Europa. Teve sua denominação alterada para CMT em 1968 até desaparecer, quando em 2006 se fundiu com a CIOSL compondo a, até hoje, CSI. Para maiores informações sobre a CMT, ver CEDI (1991, Caderno 1).

⁵ Apesar de não serem consideradas entidades sindicais em si, há vários grupos e associações cujas respectivas missões estão diretamente focadas no movimento sindical e com abrangência internacional. Para citar somente as mais notórias, refiro-me à OIT, ao Comitê Consultivo Sindical da OCDE; à *GURN*, à *GLU* e à *FES*. Além das referidas instituições, há outro conjunto de instrumentos, no formato de certificados ou grupo de indicadores, que servem como suporte ao movimento sindical internacional. Refiro-me ao *Global Compact*⁵⁵ da ONU; à *GRI*, *ISO 26000* e à *SA 8000*.

Outro instrumento que tem sido utilizado pelo movimento sindical global para defesa e garantia de direitos dos trabalhadores são as cláusulas sociais inseridas em acordos comerciais internacionais. Empresas que desejam usufruir de vantagens comerciais devem respeitar direitos trabalhistas básicos previstos em convenções da OIT. Entre as organizações comerciais que se valem de tais critérios estão a OMC, a UE, o Nafta, a APEC e o Mercosul. Essa última, que mais interessa à América do Sul, tem seu braço sindical por meio da CCSCS.

1.1.1 Estrutura Mundial

As CSMs tratam de todos os trabalhadores do globo, seja qual for o setor econômico. Hoje há duas: a FSM⁶ e a CSI⁷.

CSI

Entre as duas CSMs existentes, a CSI é, de longe, a mais poderosa. Tanto em termos políticos como econômicos. No primeiro caso, consegue estabelecer uma capilaridade significativa ao articular e realizar projetos e parcerias com um número maior de atores sindicais e não-sindicais. É provável que essa maior facilidade e, portanto, projeção, seja fruto de sua identificação ideológica social-democrata, conforme referi acima. Conseqüentemente o manejo da questão econômica se torna igualmente mais fácil na medida em que os principais financiadores das atividades sindicais possuem com a CSI maior afinidade ideológica. Ao mesmo tempo essa central tem um número maior de entidades sindicais filiadas e assim maiores contribuintes financeiros.

A CSI afirma representar 175 milhões de trabalhadores em 153 países e territórios com 308 entidades sindicais nacionais filiadas⁸. Entre estas, está a CUT, a quinta maior organização sindical vinculada à CSI⁹. A estrutura política da CSI¹⁰ é composta pelo Presidente, Secretário Geral, além de dois cargos de Presidente-Adjunto, 48 Vice-Presidentes e 5 de Secretários-Gerais Adjuntos. Há também o Conselho Geral, o Escritório Executivo, o Comitê de Mulheres e o Comitê de Jovens. Sua sede está em ¹¹Bruxelas, possuindo ainda escritórios em Genebra, Moscou (instalado no pós-Guerra Fria); Washington; Hong Kong; Jordânia e Londres; além das organizações (subsedes) regionais na África, Ásia, América e Europa; bem como os departamentos de Campanhas e Comunicação; Igualdade; Política Econômica e Social; Finanças; Direitos Humanos e Sindicais e Organização.

⁶ Para acessar o site: <http://www.wftucentral.org/?language=pt>.

⁷ Para acessar o site: <http://www.ituc-csi.org/?lang=en>

⁸ Acesso em 15 de junho de 2012: <http://www.ituc-csi.org/about-us.html?lang=en>.

⁹ A fonte sobre as cinco principais centrais sindicais nacionais filiadas à CSI está em http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/no_08_-_list_affiliates_09gc_-_201211-2.pdf - acessado em 15 de junho de 2012.

¹⁰ Para a estrutura política http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/no_08_-_appendix_09gc_constitutional_bodies-2.pdf, acessado em 15 de junho de 2012.

¹¹ Sobre os escritórios, organizações regionais e departamentos da CSI informações acessadas no link <http://www.ituc-csi.org/about-us.html?lang=en> em 15 de junho de 2012.

FSM

Controlada praticamente desde a sua fundação pelos governos dos países socialistas, notadamente os soviéticos, a FSM perdeu grande parte de seus filiados e influência com o colapso da antiga URSS e a Queda do muro de Berlim. Em um período relativamente curto, a FSM viu as suas principais fontes de financiamento desaparecerem. Afirma representar 78 milhões de trabalhadores¹² em todo o mundo, espalhados em 120 países e com 210 entidades sindicais filiadas. É dirigida por um Conselho Geral, um Conselho Presidencial e um Secretariado, possuindo escritórios regionais em Moscou, Oriente Médio, Europa, África, Ásia-Pacífico e América Latina.

Influência da Guerra Fria no movimento sindical internacional¹³

É muito importante examinarmos a natureza político-ideológica das CSMs. Desde que foram criadas, influenciaram e influenciam até hoje o movimento sindical em todo o planeta, seja no nível internacional propriamente dito, mas também em nível nacional/local, inclusive no Brasil.

Conforme já comentado, a Guerra Fria determinou a atuação político-ideológica do movimento sindical internacional com consequências profundas até hoje. Os Estados Unidos e a ex-URSS aparelharam o movimento sindical global utilizando-os como ferramentas para obterem a hegemonia de suas respectivas estratégias planetárias. Atualmente, no pós-Guerra Fria, a influência não é tão direta e clara ou decisiva, mas as consequências dessa realidade produzem efeitos até hoje na atuação sindical. Por um lado, a FSM e entidades sindicais internacionais assemelhadas, segundo já dito, perderam boa parte de seu apoio político e econômico com o fim da URSS, não obstante, ainda continuam atuando e mantendo seu perfil ideológico, seja ele o autodeclarado socialista ou comunista, além de manterem relacionamento com Estados e outros tipos de atores cujas propostas ideológicas são afins. Ao mesmo tempo, a CSI (fusão da CIOSL e CISC) se distanciou um pouco da ideologia sindical estadunidense e aproximou-se mais da concepção social-democrata, incorporando também algumas das posições sindicais do chamado sindicalismo cristão.

¹² Em entrevista concedida a mim em 13 de novembro de 2012, o Secretário Geral Adjunto da *Industrial Global Union* ao ser questionado afirma que a FSM é hoje mais uma organização de declarações, conforme o modelo dos tradicionais partidos comunistas, do que uma entidade de efetiva intervenção sindical.

¹³ Este item está fundamentado também em CUT (1992).

Origens da estrutura sindical internacional atual

Mesmo tendo sido a ex-URSS invadida pelas forças do Eixo, em 1941 alguns sindicatos soviéticos fizeram contato com entidades sindicais britânicas no sentido de se formar uma nova organização sindical internacional global. Realizou-se uma reunião de 6 a 17 de fevereiro de 1945, em Londres, onde 204 delegados de 53 organizações sindicais, nacionais e internacionais, representando 60 milhões de trabalhadores, estiveram presentes, sendo a ausência mais significativa a da *AFL*¹⁴ que se recusava a compartilhar qualquer tipo de reunião com os sindicalistas soviéticos¹⁵. Entretanto, outra importante entidade sindical estadunidense, a *CIO*, não só participou do evento, como também foi a principal mediadora entre os dois grupos dominantes do encontro. Um dos grupos era o liderado pelos soviéticos, o CCUS, e o outro o dos britânicos, liderados pelo *TUC*, que tinha sob sua orientação os belgas, holandeses, nórdicos e suíços. Além dessas entidades sindicais, estavam presentes os franceses da *CGT*, os chineses com a *FSC*¹⁶ e a Confederação de Trabalhadores da América Latina. Desse encontro, cria-se um comitê cuja responsabilidade é a organização de um congresso sindical mundial para a constituição da nova entidade sindical internacional. O congresso ocorre entre os dias 3 e 8 de outubro de 1945 em Paris. Nasce então a FSM. Os delegados do congresso representavam 67 milhões de trabalhadores de 56 organizações nacionais e 55 países, além de outras 20 organizações sindicais internacionais. Seu primeiro presidente eleito é o representante do *TUC* inglês, Walter Citrine e o secretário-geral, L. Saillant da *CGT* francesa. Assim, de acordo com a ocupação dos seus dois cargos mais importantes, a FSM, no momento de sua criação, ainda não está dominada pelos soviéticos. Além da *AFL* dos Estados Unidos ter ficado de fora, a então *CISC* igualmente resolve não se fundir à jovem FSM. Durante o próprio congresso de fundação da FSM começam a se constituir as oposições político-sindicais que seriam consolidadas durante a Guerra Fria. No congresso, os sindicalistas soviéticos pregavam um movimento atrelado ao Estado. Por exemplo, defendiam a concepção de que as FSIs não deveriam ser autônomas em relação à

¹⁴ A atual *AFL-CIO* (central sindical dos Estados Unidos) era somente *AFL* desde sua fundação em 1886 até a sua fusão com a *CIO* em 1955. <http://www.aflcio.org/>.

¹⁵ Desde os primórdios do atual quadro das CSMs fica patente a aversão comunista da então *AFL*.

¹⁶ Após a Revolução comunista de 1949, o sindicalismo chinês passou a seguir uma linha e estrutura que até hoje a caracteriza, semelhante também ao atualmente desenvolvido pela FSM, isto é, entidades sindicais atreladas ao governo, sem autonomia para atuação. Na China há somente uma Federação Sindical e por isso mesmo, bem como por sua gigante população, é a maior federação sindical do mundo. Conta com 134 milhões de trabalhadores e mais de 1,7 milhão de entidades sindicais locais. A ACFTU (em inglês: *All-China Federation of Trade Unions*) conta com 10 comitês industriais nacionais totalmente dependentes de sua estrutura geral. Para maiores informações acessar o [link http://english.acftu.org/template/10002/column.jsp?cid=133](http://english.acftu.org/template/10002/column.jsp?cid=133).

FSM, mas na verdade, simples departamentos de sua estrutura, o que se consolidou¹⁷. A resposta da *AFL* foi a instalação, em outubro de 1946, de um escritório em Bruxelas cuja verdadeira finalidade era articular politicamente as entidades sindicais que não se filiaram à FSM; apesar de a justificativa para a criação da referida seção ter sido a simples representação. O que fortalece ainda mais a divisão sindical mundial entre o ideário liberal norte-americano e o socialista-soviético é o Plano Marshall lançado em julho de 1947 e a consequente criação do *Cominform* em setembro do mesmo ano.

Em 1948 começa o racha dentro da FSM. O grupo apoiado pelos sindicatos comunistas alega ataque à soberania dos países europeus com a aplicação do Plano Marshall. Entretanto, os governos desses países, principalmente Inglaterra, França, Alemanha, Itália, Países Baixos, Bélgica, Luxemburgo, Áustria, Dinamarca, Grécia, Noruega entre outros, acabaram concordando e recebendo os bilhões de dólares de ajuda financeira do Plano Marshall sem queixa alguma, pelo contrário: os governos europeus não entenderam o Plano Marshall como um ataque às suas respectivas soberanias nacionais. Fortalecida a visão pró-Estados Unidos, no mês de março de 1948, os sindicatos britânicos organizam um encontro internacional de entidades sindicais favoráveis ao Plano Marshall, sejam elas filiadas ou não à FSM. Reúnem-se, assim, a *AFL* e *CIO* dos Estados Unidos; as centrais britânicas; da Bélgica, Holanda, Luxemburgo, países escandinavos, Suíça, algumas organizações filiadas à então *CISC*, a *Force Ouvrière* francesa, a minoria cristã da *CGIL* italiana e os sindicatos alemães. Com isso, as divergências dentro da FSM são acirradas e, na tentativa de se evitar a iminente ruptura, as atividades são suspensas por um ano. O seu Comitê Executivo volta a se reunir em janeiro de 1949 e o grupo formado pelos delegados soviéticos, chineses, franceses e italianos conseguem impor sua posição criticando o Plano Marshall com o alegado beneficiamento dos empresários estadunidenses. Vencido o grupo liderado pelos britânicos e norte-americanos retiram-se da sessão e cinco meses depois pedem desfiliação da FSM as seguintes entidades sindicais: *TUC* inglesa, *NVV* dos Países Baixos, *CIO* dos Estados Unidos, centrais gerais da Noruega, Nova Zelândia, Dinamarca, Áustria, Austrália, Suécia, *FGTB* e União Sindical Suíça. No mesmo mês de junho de 1949, a *AFL*, a *CIO* (ambas dos Estados Unidos) e o *TUC* convocam uma conferência em Genebra com o claro objetivo de organizar a criação de uma nova CSM.

O congresso de fundação é marcado para o dia 07 de dezembro seguinte. Cria-se assim, a *CIOSL*, englobando sindicatos de 53 países que representam 48 milhões de trabalhadores. O

¹⁷ Até hoje as FSIs ideologicamente afins à FSM são na prática departamentos dessa central mundial.

perfil ideológico da CIOSL, durante boa parte da Guerra Fria, foi notadamente pró-Estados Unidos. Nesse sentido, a influência da *AFL-CIO* sobre a CIOSL era bastante significativa, seja no quesito ideológico e até financeiro. Isto é, por meio da CIOSL, a *AFL-CIO* influenciava a movimento sindical internacional, quer dizer, de vários outros países, inclusive do Brasil¹⁸.

1.1.2 Estrutura Setorial

Nesse nível estão as FSIs que reúnem os trabalhadores, em nível mundial, dos diferentes setores da economia, isto é, há a FSI específica dos professores, dos bancários, dos servidores públicos e assim por diante. Essas são as organizações sindicais mundiais mais antigas. A primeira delas, conforme mencionei, é a FITIM.

As FSIs mais sólidas, por conta do contexto histórico já debatido, são hoje as ideologicamente¹⁹ mais próximas à CSI: ICM²⁰; IE²¹; IAEA²²; ICEM²³; FITIM; ITGLWF; IFJ²⁴; ITF²⁵; IUF²⁶ e PSI²⁷. Juntas representam mais de 135 milhões de trabalhadores(as) em todo o mundo espalhados por quase todos os países e em 1.230 sindicatos nacionais e locais.

Da mesma forma que a CSI, a FSM tem sua influência sobre um conjunto de FSIs. Como não poderia deixar de ser, declaram-se socialistas ou comunistas. Sublinho que atualmente estão muito enfraquecidas e com baixíssima capacidade de criar impactos políticos, ou seja, efetivas intervenções sindicais. Equivalem mais a meros departamentos totalmente

¹⁸ Em estudo que produzi por conta de seminário nacional da ABRI em 2012 (Rodrigues, 2012) desenvolvi justamente essa discussão, relacionando a Guerra Fria e o movimento sindical internacional a partir da relação entre a *CIA* com a CIOSL via *AFL-CIO*. Nele demonstro com detalhes a relação direta de interferência existente, não só da *CIA*, mas de outros órgãos do governo federal dos Estados Unidos como o próprio Departamento de Estado, o Ministério da Educação (via *USAID*), Congresso Nacional e Ministério do Trabalho, todos em estrita articulação com a *AFL-CIO* (e entidades sindicais internacionais orgânicas a ela) e a CIOSL. A estratégia incluía ETNs, entre elas a *ITT*, o *Citybank* etc. O objetivo era intervir no movimento sindical global e local para afastar o “perigo comunista”. Identifico, inclusive, nomes de lideranças estatais, empresariais e sindicais estadunidenses e internacionais que operaram esse processo por meio de inúmeros cursos, fartos recursos financeiros, bem como outros métodos.

¹⁹ Na configuração político-ideológico da maior parte delas, mesmo que não declaradamente, orientam-se pela filosofia social-democrata, em seu sentido clássico europeu, conforme discutido no breve histórico do movimento sindical internacional. Há também influências do liberalismo oriundos, fundamentalmente, do movimento sindical estadunidense.

²⁰ <http://www.bwint.org/>.

²¹ <http://www.ei-ie.org/>.

²² É composta por três federações globais: FIA (Federação Internacional dos Atores), FIM (Federação Internacional dos Músicos) e UNI-MEI (trabalhadores em mídia, entretenimento e artes). <http://www.iaea-globalunion.org/>.

²³ Os químicos <http://www.icem.org/> se fundiram em 19 de junho de 2012 com os metalúrgicos (FITIM: <http://www.imfmetal.org/>) e têxteis (ITGLWF: <http://www.itglwf.org/>), constituindo a *Industrial global union*.

²⁴ <http://www.ifj.org/en>.

²⁵ <http://www.itfglobal.org/>.

²⁶ <http://cms.iuf.org/>.

²⁷ <http://www.world-psi.org/>.

burocratizados e sem vínculo algum com os trabalhadores²⁸. São elas: TUI²⁹; FISE³⁰; UITBB³¹; UISTAACT; ITG³²; TUI e Sindicato Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos e Indústrias Afins.

1.1.3 Estrutura por empresa³³

No nível *por empresa* há os CMTs, também identificados como *Redes Sindicais*. Os CMTs são organizações sindicais globais de trabalhadores e que existem e atuam no nível de uma mesma ETN. Os primeiros CMTs surgiram por iniciativa de algumas FSIs, entre elas as citadas FITIM e ICEM com o objetivo de, entre outros, ampliar a solidariedade entre os sindicatos mais frágeis em várias partes do mundo³⁴. Vivíamos os anos 1990 onde também imensas corporações transnacionais aceleravam seus processos de fusão, estabelecendo corporações ainda maiores, o que aumentava o desequilíbrio de poder político em relação aos sindicatos de trabalhadores. Entre suas vantagens, os CMTs têm um grande potencial de conquistas devido sua natureza enxuta, sua especificidade (foco global em somente uma empresa), além do fato de serem um espaço já reconhecido³⁵. Também possibilitam que os trabalhadores tenham acesso a um conjunto de informações estratégicas da ETN em que trabalham – vitais para a organização local (nacional) e global.

Os AMIs

Entre as ferramentas dos CMTs, também utilizadas pelas FSIs, estão os AMIs. Atualmente, estas são talvez os instrumentos mais significativos para os trabalhadores na defesa de seus direitos concretos, seja em nível local como global. O crescimento cada vez maior por parte das ETNs provoca o correspondente aumento de seu poder e conseqüente ampliação e intensificação de suas estratégias globais. Nesse sentido, parece impensável que as organizações sindicais dos trabalhadores possam prescindir da aplicação de estratégias

²⁸ Segundo já evidenciei, de acordo com opinião de Fernando Lopes, a FSM é mais uma organização de declarações, conforme o modelo dos tradicionais partidos comunistas. As FSIs, com ela afinadas, naturalmente seguem a mesma lógica.

²⁹ http://www.tradeunionindia.org/about_tui.htm.

³⁰ <http://www.fise-worldteachers.org/main.htm>.

³¹ Seu atual presidente é o brasileiro Antônio Lopes, também presidente do Sindicato dos Oficiais Marceneiros de São Paulo. <http://www.uitbb.org/>.

³² <http://www.itfglobal.org/>.

³³ Sobre esse tema disserto mais detalhadamente no capítulo 5.

³⁴ Um dos primeiros comitês mundiais foi resultado de acordo entre a UITA e a ETN Danone (na época denominada BSN) em 1980. Jakobsen e Trogrilc (1998).

³⁵ Minha presente pesquisa trata justamente do exame da experiência, nesse nível sindical mundial e a partir especialmente do Brasil, dos trabalhadores na Mercedes-Benz.

igualmente mundiais. Os impactos locais das ETNs têm origem e caráter essencialmente globais. Não há como combater eficazmente as investidas internacionais das corporações transnacionais somente com planos eminentemente nacionais/locais. Minha pesquisa exatamente pretende indicar, por meio de um estudo de caso dos trabalhadores a partir da MBB, a necessidade de articulação global para a obtenção de conquistas locais e vice-versa, isto é, a importância das próprias localidades para a construção de ações globais.

Os AMIs são instrumentos construídos pelo próprio movimento sindical internacional, para uso dos trabalhadores e que independem da ação dos governos. Quando um AMI é assinado entre a direção mundial de uma ETN e determinada organização sindical internacional (pode ser uma FSI ou um CMT ou ambos) as cláusulas devem ser cumpridas, mesmo que a legislação nacional de algum país/localidade onde haja planta da ETN em questão não garanta qualquer um dos direitos previstos no AMI. Obviamente, para isso é necessário o monitoramento constante dos acordos.

Um AMI também pode beneficiar trabalhadores onde os sindicatos locais não sejam suficientemente fortes e organizados. Além disso, normalmente e poderia dizer, até na maior parte das vezes, como parece ser o caso dos que trabalham para a rede global MB, os AMIs cobrem não só os trabalhadores diretos nas ETNs, mas igualmente todos aqueles vinculados à cadeia produtiva da empresa, inclusive os terceirizados. Há atualmente 85 AMIs³⁶ assinados em todo o mundo, tendo sido o primeiro entre a *Danone* e a UITA (hoje IUF) em 1988³⁷.

No tópico da presente dissertação onde abordo os AMIs da MB, continuo a reflexão sobre o tema.

1.2. Sindicalismo Internacional dos Metalúrgicos

Neste tópico, analiso o movimento sindical internacional dos trabalhadores metalúrgicos que surgiu com a fundação da própria FITIM. Digo ex-federação, pois no período em que a presente dissertação estava sendo escrita ocorria, de 18 a 20 de junho de 2012 na cidade de Copenhague - Dinamarca, o Congresso que oficializaria a fusão da FITIM (metalúrgicos) com a ICEM (químicos) e ITGLWF (têxteis), formando uma nova FSI, a *Industriall*³⁸ *Global Union*³⁹. A fusão será abordada com um pouco mais de detalhes na sequência.

³⁶ Uma excelente análise sobre os AMIs é o estudo patrocinado pela FES, o qual indiquei nas *Referências bibliográficas*: Fichter (2012). Também pode ser acessado por meio do link <http://library.fes.de/pdf-files/iez/09422-20121129.pdf>.

³⁷ Uma lista com a maior parte desses AMIs, em sua íntegra, pode ser encontrada no site: <http://www.global-unions.org/framework-agreements.html?lang=en>. Acessado em 12 de dezembro de 2012.

³⁸ O nome da nova entidade sindical internacional é grafado exatamente dessa maneira, isto é, “*Industriall*” com duas vezes a letra “l” no final, sugerindo a ideia de “todos”.

³⁹ Site da nova entidade disponível desde 19 de junho de 2012: <http://www.industrialunion.org/>.

A FITIM

O congresso de fundação da FITIM⁴⁰ ocorreu na cidade de Zurique em agosto de 1893, onde estiveram trinta metalúrgicos de oito países. Sua fundação foi efetivada em 1904 com a participação de sindicatos de 11 países. Antes disso, metalúrgicos britânicos, suíços e alemães empreenderam as primeiras ações, em nível internacional, cujo lema principal foi, seguindo o Primeiro de Maio da época: *8 horas de trabalho; 8 horas de tempo fora do trabalho, 8 horas de sono*⁴¹. Durante o século XX a FITIM abre escritórios em vários países: Japão em 1957, América Latina em 1960, Nova Déli em 1969, Joanesburgo em 1984 e Malásia em 1998. Até sua recente fusão já referida, a FITIM era não só a FSI mais antiga, como também a entidade sindical internacional de maior relevância global⁴². Afirmava representar o interesse de 25 milhões de metalúrgicos em mais de 200 sindicatos espalhados por 100 países⁴³. No Brasil as suas afiliadas são a CNM da CUT e a CNTM da Força Sindical. Sua sede está em Genebra, além de escritórios regionais na Índia, Malásia, Uruguai, África do Sul e Rússia. Em seu programa mundial de ação os principais temas são: a construção de sindicatos fortes, inclusive de âmbito nacional; fortalecimento da negociação coletiva; luta pelos direitos sindicais, bem como a questão da saúde e segurança no local de trabalho; contrapondo-se ao poder das ETNs⁴⁴; fortalecimento dos AMIs e a luta pelo desenvolvimento, comércio e emprego sustentáveis. O seu atual (último) Secretário-Geral, Jyrki Raina, pertence ao Sindicato Metalúrgico Sueco⁴⁵. O Comitê Executivo da FITIM era composto por 26 dirigentes sindicais de vários países, entre eles, dois do Brasil: Valter Sanches, ex-secretário de Relações Internacionais da CNM/CUT e diretor de comunicação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC; além de Mônica de Oliveira, Vice-Presidenta da CNTM e Secretária-Geral do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, as duas últimas filiadas à Força Sindical.

⁴⁰ <http://www.imfmetal.org> .

⁴¹ Fonte: <http://www.imfmetal.org/index.cfm?n=674&l=2>. Acessado em 2 de julho de 2012.

⁴² Além de ser a entidade sindical mais antiga, fato que lhe conferia, por si só, importância significativa; possuía – até a fusão – a maior estrutura e solidez financeira entre as demais FSIs, bem como sua proximidade ideológica e política com o IgMetall, o maior sindicato do chamado “mundo livre”, fornecem os atributos suficientes para o estabelecimento de seu *status* de entidade sindical internacional de maior relevância global.

⁴³ <http://www.imfmetal.org/index.cfm?n=616&l=2> – link acessado em 24 de abril de 2012.

⁴⁴ No link <http://www.imfmetal.org/index.cfm?n=672&l=2> acessado em 24 de abril, a palavra “contraposição” traduzi do inglês “engage”. A frase completa no original é: “Engage with transnational corporations”.

⁴⁵ O brasileiro Fernando Lopes foi secretário-geral da CNM da CUT e era secretário-geral adjunto da FITIM. Agora, com a *Industriall Global Union*, é um dos seus três secretários-gerais adjuntos.

Fusão entre FITIM, ICEM e ITGLWF

Após a já mencionada fusão da CIOSL com a CMT em 2006⁴⁶, e mesmo um pouco antes desse acontecimento, ocorreram e ainda estão ocorrendo várias fusões por parte das organizações sindicais globais, por exemplo, a fusão que originou a ICM: ex-FITICM e a FSI cristã do mesmo setor ocorrida na cidade de Buenos Aires em 2005⁴⁷.

Um dos motivos alegados pelos organizadores das fusões sindicais internacionais é o aumento de poder político em uma economia altamente globalizada. Com isso, as entidades sindicais resultantes passam a ter um número maior de sindicatos e trabalhadores filiados, além de uma estrutura global com maior abrangência e uma quantidade maior de acordos, os AMIs, com as ETNs. Isso, principalmente, possibilita uma maior facilidade e agilidade para a execução de estratégias e articulações políticas globais frente às investidas das ETNs, entre elas as negociações coletivas globais. Outros motivos que têm levado à fusão entre entidades sindicais internacionais são: obtenção de maior representatividade em vista da diminuição mundial do número de trabalhadores sindicalizados; diminuição de custos administrativos e necessidade geral de se reconstruir o sindicalismo global.

É comum que as ETNs se organizem e acabem colocando trabalhadores e Estados-Nacionais uns contra os outros na briga por investimentos proporcionados pela instalação de plantas industriais. Um sindicato global organizado poderá ter maior capacidade em orientar trabalhadores, realizar ações que questionem as estratégias das ETNs por meio de campanhas, manifestações e greves conjuntas, bem como informar governos a respeito de planos que ameacem direitos dos trabalhadores.

Dessa forma, a entidade global teria mais força para negociar com a transnacional também globalizada. As fusões, portanto, possibilitariam um maior equilíbrio na balança de poder entre Capital e Trabalho no nível internacional.

De 18 a 20 de junho de 2012 na cidade de Copenhague foi realizado o já mencionado congresso mundial que fundiu as organizações sindicais globais dos trabalhadores metalúrgicos, químicos e têxteis, constituindo a *Industrial Global Union*.

⁴⁶ Ver nota 4.

⁴⁷ Em 2005 pude não só acompanhar *in loco*, mas contribuir para a realização do congresso mundial que criou a hoje a ICM.

Algumas indicações do desequilíbrio sindical mundial a partir da fusão da FITIM

Em nenhuma entidade sindical mundial, excetuando a *UITBB*, a *ICM* e a *IFJ*⁴⁸, os escalões executivos mais altos⁴⁹ pertencem a sindicatos localizados em países periféricos ou semi-periféricos⁵⁰.

Isso ocorre na medida em que os votos nas eleições para escolha do comando dessas organizações sindicais mundiais estão baseados não diretamente na quantidade de trabalhadores de cada organização sindical afiliada, mas sim no valor financeiro pago pelas entidades sindicais sócias. Isto é, na prática, como os sindicatos europeus e dos Estados Unidos pagam muito mais, o poder das FSIs dificilmente estará nas mãos dos países semi-periféricos ou periféricos; caso não se mude a estrutura política sindical internacional ou ainda, caso o poder econômico continue nos países hoje considerados centrais. Como os trabalhadores, por exemplo, europeus, ainda ganham mais que os latino-americanos, a lógica financeira perpetua a desigualdade política nas entidades sindicais globais.

Essa situação provoca uma desigualdade política geral no cenário de representação sindical global entre hegemônicos e não-hegemônicos.

Por exemplo, na ex-FITIM (Tabela 1 abaixo, sobre divisão do poder na FITIM em comparação com a *Industrial*) 46% dos assentos no comitê executivo pertenciam aos países centrais: Estados Unidos, Canadá, Europa Ocidental, Austrália e Japão. Os outros 54% ficavam com o restante do planeta: BRICS, África, Ásia e América Latina, incluindo México. Apesar de a porcentagem desse último grupo ser um pouco maior, os países centrais são poucos e detinham quase metade do comitê executivo.

Na *Industrial Global Union*, os países centrais passaram a ter uma representação de 58,5% e o restante (semiperiféricos, periféricos, emergentes e BRICS) caiu para 41,5%. Na antiga FITIM, respectivamente, os percentuais de representação eram 46% e 54%.

No caso da América Latina, a representação caiu quase pela metade: na ex-FITIM o percentual era de 19,3% com 5 representantes: Argentina, Colômbia, México e 2 do Brasil.

Na *Industrial Global Union* o número absoluto subiu para 6: 3 do Brasil, 2 da Argentina e México. No entanto, na FITIM o comitê executivo era composto por 26 membros e na nova

⁴⁸ O filipino Albert Emilio Yuson é secretário-geral da ICM, o brasileiro Antônio Lopes é presidente da *UITBB* (filiação à FSM) e a brasileira Beth Costa é secretária-geral da *IFJ*. Os três são os únicos sindicalistas oriundos de países (semi)periféricos a exercerem cargos executivos no nível mais alto do movimento sindical internacional. Coincidentemente, duas das mencionadas organizações são entidades sindicais globais no setor da Construção Civil.

⁴⁹ Refiro-me aos cargos titulares de presidente e secretário-geral.

⁵⁰ Conforme caracterização de (Wallerstein, 2004).

entidade por 60. Quer dizer, proporcionalmente a representação latino americana caiu para 10%.

TABELA 1: COMPARATIVO SOBRE A EVOLUÇÃO DE REPRESENTAÇÃO POLÍTICA ENTRE FITIM E *INDUSTRIALL GLOBAL UNION*

Região	% representação FITIM	% representação Industriall
África (sem África do Sul)	7,8	5
Ásia (sem Índia, China, Japão e Rússia)	3,9	10
América Latina e Caribe (sem Brasil) + México	11,5	5
América Latina e Caribe (com Brasil) + México	19,3	10
Europa (semi)periférica	7,8	3,4
<i>Total (semi) periferia</i>	31	23,4
<i>Total BRICS e emergentes</i>	23	18,1
<i>Total (semi), periféricos e BRICS</i>	54	41,5
América do Norte (sem México)	15,2	14,5
Europa Ocidental	23	34
Japão	3,9	3,4
Austrália	3,9	6,6
<i>Total centro</i>	46	58,5

Fontes: *Sites da FITIM e Industriall Global Union*. Elaboração do autor.

Em outras palavras, o movimento sindical internacional não está acompanhando a movimentação do equilíbrio político global: ascensão dos emergentes e principalmente BRICS e relativo descenso dos países de capitalismo central, notadamente Estados Unidos e Europa Ocidental. Há alguns anos já há uma pressão no sentido do sindicalismo global refletir mais a geopolítica mundial. Por exemplo, no congresso da fusão da FITIM, ICEM e ITGLWF, a bancada latino americana ameaçou abandonar a nova entidade caso os que detêm a hegemonia política insistissem em não reconhecer a representação da América Latina e Caribe.

Segundo informações fornecidas por Valter Sanches, ainda no âmbito da ex-FITIM, um indicador do desequilíbrio na composição política das entidades sindicais internacionais entre países centrais, periféricos e semi-periféricos pode ser constatado na relação entre as nações nórdicas e o Brasil. Os primeiros possuem aproximadamente 600 mil trabalhadores industriais (incluindo, principalmente, metalúrgicos, químicos e têxteis) e pagavam o referente, em cotas de mensalidades à ex-FITIM, a 1 milhão de trabalhadores. O Brasil, sozinho, conta com mais de 2,4 milhões de metalúrgicos, somando-se o setor industrial (químicos e têxteis, principalmente) o total ultrapassa os 3,5 milhões de trabalhadores.

No entanto, para a ex-FITIM, os sindicatos brasileiros pagavam o equivalente a 350 mil trabalhadores. Ou seja, como a quantidade de votos que vai eleger os representantes sindicais está atrelada ao valor pago (teoricamente baseado na quantidade de trabalhadores), o Brasil tem muito menos votos que os países nórdicos, apesar de ter um número de trabalhadores muito maior.

A rigor cada trabalhador filiado pode participar na composição de votos nas entidades sindicais internacionais. No entanto, normalmente, os sindicatos localizados no hemisfério sul geralmente declaram e pagam menos sócios, pois tem menor capacidade financeira que os do norte. Estes, por sua vez, acabam pagando pelo total de sócios que têm, ou até mais, conforme nos atesta Fernando Lopes⁵¹.

Vincular voto exclusivamente com o quesito financeiro equivale a reproduzir a mesma desigualdade política presente na maioria dos outros fóruns internacionais do capital. Ou melhor, acaba significando reproduzir a desigualdade global criada pelo capital.

Possivelmente, a solução de fato para o desequilíbrio político ocorrerá quando, e também nesse ponto concordo com Valter Sanches, os países atualmente em desvantagem no cenário sindical mundial continuarem tendo um ascenso econômico e as nações centrais, concomitantemente, não conseguirem estancar suas respectivas e relativas quedas. Dessa forma, os emergentes, e entre eles o Brasil, poderão pagar mais e os decadentes talvez terão de pagar menos.

Outra possível alternativa seria a constituição de um sistema misto entre pagamento e número de trabalhadores. Aliás, tal sistema mesclado era utilizado pela ex-FITIM até seu congresso de 2009. A partir do congresso seguinte, 2012, quando houve a criação da *Industrial Global Union*, a prática foi abandonada.

A desigualdade também é territorialmente visível: as sedes de todas as organizações sindicais globais estão em países de capitalismo central. Por exemplo, as ex-FITIM e ICEM estão em Genebra e a ITGLWF em Bruxelas. Essa é mais uma evidência de sua europeização⁵².

⁵¹ Durante o tempo em que trabalhei para a Federação Internacional dos Trabalhadores na Construção Civil: ICM (2004 a 2007) verifiquei que entidades sindicais localizadas em países europeus muitas vezes pagavam suas cotas com um valor maior do que o próprio número de trabalhadores a elas filiadas. Isso ocorria na medida em que dispunham de recursos mais abundantes. Por outro lado, por exemplo, os sindicatos brasileiros pagavam por um número menor de trabalhadores filiados que tinham, por óbvio, devido à escassez de fundos. A consequência era o desequilíbrio na representação política, o que acaba reproduzindo a lógica existente na assimetria hegemônica do capital. Muito provavelmente, a distorção existente, conforme podemos verificar no presente estudo, nos campos metalúrgico e da construção civil, existe em outros setores.

⁵² Para uma maior reflexão sobre os avanços e desafios do movimento sindical internacional em geral ver o tópico “4.5 A lógica em rede e o mundo do trabalho” da presente dissertação.

1.3 Sindicalismo internacional no Brasil

Da mesma forma que o sindicalismo internacional em nível geral, o movimento sindical internacional, a partir do Brasil, pode igualmente ser dividido em três etapas.

A primeira começa com o próprio início do movimento sindical no Brasil (século XIX) e vai até a República Velha. Nessa fase o movimento sindical brasileiro, profundamente influenciado pelo sindicalismo europeu anarquista, tem o seu nascimento até atingir tamanha importância que o leva à forte repressão do patronato e governos.

A segunda é caracterizada, de maneira abrangente, começando pelo corporativismo sindical de Vargas⁵³, passando pelas posições sindicais de esquerda (notadamente comunistas) até o final dos anos 1970. Nessa etapa, principalmente a partir do pós-guerra, nota-se forte relação entre parte do movimento sindical brasileiro e forças especialmente estadunidenses. O objetivo era reprimir o sindicalismo e a política em geral de esquerda⁵⁴.

O terceiro e atual estágio do movimento sindical internacional no Brasil começa exatamente com o chamado novo sindicalismo surgido em 1978. Esse período tem, justamente, como uma de suas causas a vinculação e o apoio do sindicalismo europeu⁵⁵. Protagonizado pelos metalúrgicos do ABC, tal período representou não só uma nova fase no sindicalismo brasileiro, mas também a retomada da relação sindical internacional no Brasil.

Primeira fase do sindicalismo internacional no Brasil

O movimento sindical brasileiro teve, desde sua origem, uma presença internacional bastante substancial, constatada principalmente pelas influências ideológicas do anarquismo e do socialismo europeus; pela nacionalidade de alguns de seus principais líderes e militantes⁵⁶⁵⁷; pelo desenvolvimento de periódicos impressos e pela fundação de entidades sindicais.

⁵³ CEDI (1991, Caderno 1).

⁵⁴ Rodrigues (2012).

⁵⁵ CEDI (1991, Caderno 1).

⁵⁶ Em Biondi (1998) são citados os seguintes anarquistas italianos presentes no Brasil, no caso, fundadores e redatores do periódico anarquista *La Battaglia*: Oreste Ristori, Alessandro Cerchiai, Ângelo Bandoni, Gigi Damiani, Giuliano Sorelli e Tobia Boni. Os dois últimos citados por Peres (2004). Este ainda menciona: Guido Monachesi, Enrico D'Avino, Gino Chiari, Pietro Frigeri, Vella Onofri entre vários outros. Também em "Trabalho Urbano e Conflito Social", Boris Fausto ao escrever sobre o núcleo dirigente anarquista no Brasil entre 1900 e 1917 cita os nomes dos militantes mais importantes entre o movimento sindical. Alguns deles: Manuel Perdígão Saavedra, José Romero, entre outros.

⁵⁷ Em grande parte perseguidos, presos e deportados.

Em seu surgimento, as bases teórico-políticas do movimento sindical brasileiro eram predominantemente anarquistas⁵⁸ e tinham como uma de suas ferramentas centrais a ação direta, no caso, a greve e essencialmente a greve geral. Não obstante a existência expressiva dos socialistas⁵⁹, essa opção somente passou a ser preponderante a partir do início dos anos 1930 com o surgimento da CGTB⁶⁰).

Os socialistas, segundo Fausto (1977) chegaram mesmo a alcançar em São Paulo, entre o final do século XIX e começo do XX, maior visibilidade do que os anarquistas. Por exemplo, em 1895 fundaram na cidade de Santos o Centro Socialista que, entre outras atividades, publicava o quinzenário *A Questão Social*. Além disso, os socialistas, também em São Paulo, criaram a Liga Democrática Italiana que em 1901 realiza uma reunião com 600 trabalhadores têxteis em uma base de 1.500, segundo o jornal operário *Avanti*, igualmente de orientação socialista.

Destaco que as primeiras ações reivindicatórias de maior peso são realizadas por lideranças operárias imigradas e confundem-se com o despontar do próprio movimento sindical brasileiro. Refiro-me às ações do início do século XX, especificamente: 1906, 1907, 1912 e 1917 a 1920. São esses os primeiros anos de efervescência do movimento sindical brasileiro com substancial número de grevistas em categorias diversas⁶¹ e mobilizações de significativo impacto social contrárias aos governos e capitalistas⁶².

Ou seja, os trabalhadores que para aqui imigraram⁶³ não só inauguraram as primeiras intervenções sindicais de maior porte⁶⁴, mas também fundaram os primeiros sindicatos⁶⁵ e, portanto, concomitantemente, o relacionamento sindical de sentido internacional⁶⁶.

⁵⁸ Em Toledo (2004), a autora desvincula anarquismo e sindicalismo. Contesta, assim, a existência de um anarco-sindicalismo na origem do movimento sindical brasileiro, priorizando o que chama de “sindicalismo revolucionário”. De qualquer forma, o que nos interessa no momento é a origem internacional do sindicalismo no Brasil, seja ele anarquista, socialista ou comunista; apesar de, nesse caso, seguirmos a visão da origem anarquista, defendida pela maior parte dos pesquisadores.

⁵⁹ Os socialistas fundaram o primeiro partido operário brasileiro no ano de 1890.

⁶⁰ A CGTB foi criada em 1929 no Congresso Sindical Nacional na cidade do Rio de Janeiro e, desde o começo, foi dominada pelo PCB.

⁶¹ Ver Carone (1979) e Fausto (1977).

⁶² Ver Carone, (1979) e Fausto (1977).

⁶³ Em 1887 havia 107 mil escravos na então província de São Paulo e entre esse ano e 1900 houve uma imigração líquida externa de 599.426 pessoas. Em todo o país, no ano de 1900, havia 9.503 milhões de trabalhadores, sendo 5.071 milhões na Agricultura, 4.111 milhões em Serviços e 321 mil na Indústria. Ver Fausto (1977).

⁶⁴ As propostas e projetos formais das entidades sindicais internacionais no Brasil são posteriores, pois na época do surgimento das ações sindicais em território nacional, os sindicatos globais ou estavam iniciando suas atividades ou ainda não existiam. Por exemplo, a FITIM que é a FSI mais antiga, surgiu, conforme já indicado, em 1893 e a CMT, a CSM mais antiga, foi fundada somente em 1920.

⁶⁵ No Brasil, antes dos sindicatos, encontramos formas associativas de vários tipos, entre elas irmandades, associações de ajuda mútua – profissionais ou não – associações católicas, sociedades beneficentes e até os clandestinos coletivos abolicionistas. Todas agrupavam, também, trabalhadores, escravos ou não e, portanto, igualmente, suas lutas. Ver Mattos

Isto é, com o fim do trabalho escravo, a imigração de trabalhadores europeus trouxe não só mão-de-obra melhor qualificada para a nascente indústria, mas também operários politizados e com significativa experiência no movimento sindical desenvolvido na Europa. Partes desses trabalhadores foram, assim, os fundadores do movimento sindical brasileiro, especialmente italianos e espanhóis e, sublinho, ao mesmo tempo, da presença sindical internacional no Brasil.

Interessante reproduzir o trecho a seguir⁶⁷:

“(...) A partir de sua origem, principalmente após 1890, a ação do operário brasileiro reflete boa parte da complexidade ideológica e organizatória de seu congênere europeu. (...)” o “estrangeiro que vem trabalhar como assalariado rural e urbano (...) traz da Europa sua experiência de luta e de organização, de pensamento e de reivindicação. Se quisermos usar de uma metáfora, podemos dizer que o movimento operário vem ao Brasil ‘empacotado’: nada é original, nada é sui generis. Formas de organização e teoria, tudo, tudo, nos vem como herança de fora. No entanto, nenhum processo se faz somente no sentido mecânico. Se quisermos usar de outra metáfora, podemos dizer que o movimento operário brasileiro reflete como um ‘espelho’ a realidade da Europa, mas, como todo espelho reflete a imagem deformada, podemos dizer que é outro o indivíduo devolvido pelo espelho. O mesmo precisa ser dito sobre a nossa experiência proletária, que se modela pela sua matriz, mas que reflete grau e ritmo de desenvolvimento particulares, reflexo das condições do subdesenvolvimento da nossa sociedade”.

A marca anarquista no nascimento do movimento sindical no Brasil e, portanto, igualmente de sentido internacional, pode também ser constatada pela quantidade de grupos anarquistas somente na cidade de São Paulo. Oliveira (2001) identificou 34 grupos entre 1898 e 1914. Uma das evidências da origem estrangeira do movimento sindical brasileiro pode ser constatada, ainda segundo Carone (1979) por relatos da expulsão de operários italianos desde 1895. O periódico redigido por italianos e publicado no Rio de Janeiro, *Il Diritto*, denuncia a

(2007). Um exemplo é a Associação Geral de Auxílios Mútuos da Estrada de Ferro Central do Brasil fundada em 01º de setembro de 1883.

⁶⁶ Isso não quer dizer que mesmo antes da participação maciça dos operários estrangeiros no Brasil e mesmo antes do fim oficial da escravidão em território nacional não tenha havido importantíssimas ações de cunho sindical no país. O primeiro registro que se tem de uma greve em solo brasileiro foi em 01º de junho de 1857 na cidade de Salvador. Outra bastante reconhecida foi a dos compositores tipógrafos da cidade do Rio de Janeiro em 1858.

⁶⁷ Carone (1979).

deportação e a prisão ilegal de trabalhadores dessa nacionalidade pelo governo do Estado de São Paulo, acusados de “filiação a partidos subversivos”. Entre eles estão Vezzani, Consorti e os irmãos Campagnolli. Outro periódico carioca, “*O Debate*” também denuncia a expulsão de trabalhadores estrangeiros em 1917.

A presença de operários e sindicalistas europeus no Brasil era tão significativa e causava tantos incômodos aos governos e capitalistas nacionais que em 1907 a câmara federal aprova lei de expulsão de estrangeiros⁶⁸⁶⁹. Outra indicação da origem internacional do movimento sindical brasileiro são os periódicos operários. Além dos já mencionados acima, temos: *La Battaglia*, *Il Circolista*, *A Guerra Social* e tantos outros.

Outra evidência da relação sindical internacional no Brasil pode ser vista em matéria de o jornal “O Estado de São Paulo” publicada em 1919 que versava sobre comício e passeata de trabalhadores, organizados pela Federação Operária do Estado de São Paulo, em solidariedade aos operários europeus que protestavam contra o Tratado de Versalhes⁷⁰.

A forte presença dos imigrantes anarquistas também se verifica na região do ABC paulista, onde desde 1887 foram constituídas duas colônias italianas que acabaram originando as atuais cidades de São Caetano do Sul e SBC.

Em 1906 é criada a primeira central sindical do país, a COB, também de inspiração anarco-sindicalista. Sendo os primeiros anarquistas, imigrantes, pode-se deduzir que na fundação da COB houve substancial participação de trabalhadores imigrantes⁷¹.

Finalmente, o essencial a destacar aqui são os indicadores que refletem o peso do sindicalismo de origem internacional no surgimento do movimento sindical brasileiro.

⁶⁸ Lei Federal do Brasil número 1641 de 07 de janeiro de 1907, Conhecida como Lei Gordo, pois foi apresentada pelo deputado federal por São Paulo, Adolfo Gordo. Na lei havia algumas exceções que foram revogadas em 1913, endurecendo, portanto, ainda mais a repressão contra os sindicalistas imigrantes.

⁶⁹ Dulles (1977).

⁷⁰ O Tratado de Versalhes foi um acordo entre as potências europeias vencedoras da Primeira Guerra Mundial (Inglaterra, França e Rússia). Nele, a Alemanha foi duramente penalizada, tendo de pagar alta indenização, perdeu parte de seu território, perdeu todas as colônias sobre os oceanos e continente africano, além de outras medidas que causaram consequências sociais e econômicas altamente negativas ao povo alemão. Este fato contribuiu fortemente para a hegemonia do Nazismo na Alemanha e, portanto, a Segunda Guerra Mundial.

⁷¹ Giannotti (2007).

Segunda fase do sindicalismo internacional no Brasil

A partir do início dos anos 1930, quando começa a segunda fase do movimento sindical internacional no Brasil, o ideário anarquista perde poder junto ao movimento sindical. Entre as principais causas, podemos destacar a Revolução Socialista Soviética de 1917 e o aumento da repressão sobre o movimento sindical, até então predominantemente anarquista. Com a vitória dos bolcheviques é fortalecida a ideia de um poder central direcionando os movimentos social e sindical, além da ideia do partido, o que facilitou a expansão do PCB⁷². Dessa forma, a descentralização anarquista perde espaço.

Outro fator importante foi a tomada do poder em 1930 por Getúlio Vargas. Inicia-se então a construção de um Estado com maior espírito de intervenção, diminuindo, por consequência, o espaço de organização da sociedade civil. Especificamente em relação ao movimento sindical, o domínio do Estado foi enorme. Criou-se o Ministério do Trabalho, a CLT, a Justiça do Trabalho, o imposto sindical; ou seja, todo um conjunto de instituições e normas que, na prática, passaram a monitorar, controlar e, portanto, enfraquecer o movimento sindical, inclusive suas articulações internacionais, dificultando, assim, o contato com outros sindicalistas. A burguesia nacional, que se fortalecia, por óbvio não tinha igualmente interesse algum, pelo contrário, no livre desenvolvimento do movimento sindical.

Nesse segundo período, que vai até o final dos anos 1970, a característica é a substancial baixa dos laços e políticas internacionais do movimento sindical brasileiro durante o longo período que vai de 1930 até quase o início dos anos 1980. Além disso, nesse período, há enorme influência do *business unionism*, já mencionado, no movimento sindical brasileiro por meio das intervenções do sindicalismo estadunidense. Nesse ponto, destaco meu próprio texto⁷³:

“(...) No Brasil a ORIT⁷⁴ apoiava, no pré-golpe de 1964, por exemplo, o MSD⁷⁵. Internacionalmente, segundo Dreifuss (2008), a ORIT era também ‘(...) reflexo da AFL-CIO (...)’ cujo ‘(...) objetivo principal (...)’ foi sempre ‘lutar contra o comunismo e promover o

⁷² O PCB foi fundado em 1922. Interessante notar, segundo nos informa Carone (1979); os membros fundadores do PCB são todos de origem anarquista, com exceção de somente um.

⁷³ Rodrigues (2012, páginas 11 e 14).

⁷⁴ Departamento da CIOSL para as Américas.

⁷⁵ O MSD, controlado pelo complexo IPES/IBAD, tratava-se de um movimento sindical anticomunista e extremamente radical cujos líderes políticos (diretos e indiretos) eram Adhemar de Barros (governador de São Paulo), Herbert Levy (líder da UDN e empresário paulista, Carlos Lacerda etc) – Dreifuss (2008).

sindicalismo ‘democrático’. Ela pregava ‘a reforma no sistema capitalista existente, negando a existência de antagonismos de classe’, ao mesmo tempo destacando os Estados Unidos como um exemplo das recompensas que o sistema poderia conferir às classes trabalhadoras e ao trabalho organizado (...)”.

Continuando:

“(...) Em 1963 e 1964 a AIFLD⁷⁶ participou do golpe que derrubou Goulart da presidência do Brasil. William Doherty (agente da CIA e diretor da PTTWI), e também diretor do Departamento de Projetos Sociais da AIFLD e posteriormente seu diretor executivo, afirmou em entrevista em 12 de julho de 1964 que o que ocorreu em 01 de abril foi planejado com meses de antecedência e que muitos dos líderes sindicais pró-golpe no Brasil foram de fato formados pela AIFLD. Novamente aqui é possível entender o interesse, por parte da AFL-CIO, em dominar a CIOSL: usá-la como ferramenta internacional para expandir o ideário liberal entre os trabalhadores (...)”.

Por fim, o que podemos chamar de segunda fase do sindicalismo internacional no Brasil apresenta dois aspectos. O primeiro é sua própria negação na medida em que o movimento sindical nacional foi cerceado, dificultando, automaticamente, o viés sindical internacional. O segundo aspecto significou a forte influência dos propósitos sindicais defendidos a partir dos Estados Unidos.

Terceira fase do sindicalismo internacional no Brasil

Como é sabido, sob principalmente a liderança do SMABC, o chamado *novo sindicalismo* no Brasil surge em 1978 após um longo período de violenta repressão. Esse ressurgimento vem acompanhado do renascimento da presença sindical internacional no Brasil, provavelmente estimulado também pela abertura política que começou a ocorrer nacionalmente no final dos anos 1970. Um dos indicadores, mesmo que pontual, da participação internacional nesse momento ocorre quando, por exemplo, em 1980, a FITIM contribui financeiramente para o Fundo de Greve do SMABC diante a cassação de sua diretoria pela ditadura militar⁷⁷.

⁷⁶ *American Institute for Free Labor Development* foi fundada em 1962 sob os auspícios da AFL-CIO por meio de recursos do governo dos Estados Unidos, via USAID. Em 1997 se funde com a AAFLI e a AALC constituindo a *American Center for International Labor Solidarity* www.solidaritycenter.org.

⁷⁷ Informação dada por Lula em entrevista publicada in CEDI (1991, Caderno 2).

Igualmente, na criação da CUT em 1983 há a participação do sindicalismo internacional tanto no quesito material, como ideológico, isto é, quanto à concepção sindical⁷⁸.

A CUT, em seu primeiro congresso (1984) um ano após sua fundação, bem como no segundo (1986) e terceiro (1988) congressos, delibera por não se filiar a nenhuma das três centrais sindicais mundiais existentes na época (CIOSL, FSM e CMT) para manter, segundo seu ponto de vista, autonomia e independência⁷⁹. Não significa que a central não tenha atuado no campo internacional, pelo contrário, passou a desenvolver uma atuação internacional vigorosa⁸⁰, marcada por inúmeras ações de intercâmbio e solidariedade. Somente em seu 4º congresso nacional ocorrido em 1991 é que a CUT decide se filiar a uma CSM⁸¹, o que é feito em 1992, quando se associa à CIOSL. É a partir do 4º congresso nacional que a CUT resolve iniciar uma nova etapa de seu relacionamento internacional⁸², extrapolando o nível informal e não-orgânico⁸³:

“(...) Já não são suficientes o intercâmbio e a solidariedade ocasionais, nem a participação como observadora e convidada fraternal nos eventos promovidos pelos trabalhadores de outros países (...) a CUT reafirma seu compromisso com a classe trabalhadora de todo o mundo e decide relacionar-se organicamente com o movimento sindical internacional (...)”.

Na sequência da CUT outras centrais sindicais brasileiras e sindicatos locais passam a desenvolver políticas de relações internacionais. No caso das centrais sindicais no Brasil, possuem secretaria sobre o tema a FS, a CTB, a NCST e a UGT. As que não possuem uma secretaria específica são a CNTI e a CGTB⁸⁴.

Pode-se então afirmar que não só o movimento sindical brasileiro pós-ditadura militar ressurge, mas também o movimento sindical internacional no Brasil, mesmo que timidamente em seu início.

⁷⁸ CEDI (1991, Caderno 1).

⁷⁹ CUT (1988, 1986 e 1984). As resoluções dos congressos nacionais da CUT podem ser acessados pelo [link http://cedoc.cut.org.br/resolucoes-de-congressos](http://cedoc.cut.org.br/resolucoes-de-congressos).

⁸⁰ CEDI (1991, Caderno 1).

⁸¹ CUT (1991). As resoluções do 4º congresso nacional da CUT podem ser acessados pelo [link http://cedoc.cut.org.br/cedoc/resolucoes-de-congressos/117](http://cedoc.cut.org.br/cedoc/resolucoes-de-congressos/117).

⁸² CEDI (1991, Caderno 1).

⁸³ CUT (1994, página 12).

⁸⁴ Esta, Central Geral dos Trabalhadores do Brasil, foi fundada em 1986, não confundir com a também CGTB (Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil) criada em 1929.

Capítulo 2 – A empresa: características econômico-financeiras e sua disposição em rede

Sendo o centro do presente trabalho, a organização internacional dos trabalhadores na MBB, especialmente a partir da planta de SBC, é necessária a compreensão da caracterização da empresa segundo as particularidades que a fazem ser uma corporação global em rede. Isto é, sendo essa a sua realidade, foi o que acabou demandando aos trabalhadores pensarem e agirem estrategicamente no mesmo nível.

Esclareço antes a relação entre Grupo *Daimler* e Mercedes-Benz. Esta última é uma das empresas que forma a *holding*, composta por 14 marcas.

De qualquer forma, tanto o comitê mundial de trabalhadores como os dois AMIs se aplicam a todas as empresas do Grupo *Daimler*.

No entanto, como meu foco está no Brasil, na planta de SBC, quando me referir a esse contexto farei uso do nome Mercedes-Benz do Brasil: MBB. E quando me remeto aos trabalhadores na Alemanha, identificarei como Mercedes-Benz: MB.

2.1 A empresa em números

Seus fundadores, Gottlieb Daimler e Carl Benz, inventaram o automóvel no ano de 1886 e dessa criação teve origem o grupo Daimler. Hoje a corporação fabrica seus produtos em 17 países e é composta pelas seguintes divisões: Carros Mercedes-Benz; Caminhões Daimler; Vans Mercedes-Benz; Ônibus Daimler e Serviços Financeiros Daimler⁸⁵. Suas ações são negociadas nas bolsas de valores de Frankfurt e Stuttgart.

Ao total, o grupo Daimler está diretamente presente em 43 países, onde, portanto mantém trabalhadores sob sua responsabilidade. Em 17 países produz carros, caminhões, vans e ônibus: Alemanha (matriz), África do Sul, Argentina, Brasil, Canadá, China, Espanha, EUA, França, Hungria, Índia, Indonésia, Japão, México, Portugal, República Tcheca e Turquia.

Além de vender seus produtos praticamente para todos os países do mundo, possui escritórios de representação, oferta de serviços financeiros ou desenvolvimento de *design* em outras 26 nações: Austrália, Áustria, Bélgica, Cingapura, Coréia do Sul, Croácia, Dinamarca, Egito, Eslováquia, Eslovênia, Grécia, Holanda, Hong Kong, Itália, Malásia, Nova Zelândia, Polônia,

⁸⁵ Essa divisão oferece, aos clientes do Grupo Daimler, um amplo conjunto de serviços financeiros automotivos incluindo financiamento, *leasing*, seguro e gestão de frota.

Romênia, Rússia, Sérvia-Montenegro, Suécia, Suíça, Reino Unido, Taiwan, Tailândia e Vietnã.

TABELA 2 – ALGUNS NÚMEROS GLOBAIS SOBRE O GRUPO *DAIMLER*

Informações gerais	2010	2011	% variação
Vendas totais em unidades (milhões)	1.9	2.1	+11%
Trabalhadores (mil)	260	271	+4,5%
Receita total (bilhões Euro)	97.8	106.5	+9%
Ebitda ⁸⁶ (bilhões Euro)	7.3	8.8	+21%
Posição mundial	-	43 ⁸⁷	-

Fonte: *Site do Grupo Daimler*. Elaboração do autor.

Em relação às montadoras e na lista geral de 2000 ETNs, segundo a Revista *Forbes*, o grupo *Daimler* é a segunda maior montadora, estando antes dela a *Volkswagen* e depois a *Ford*. Ainda segundo a referida publicação, analisando-se isoladamente os principais dados da *Daimler*, temos as seguintes posições em relação ao grupo de 2.000 ETNs:

TABELA 3 – POSIÇÃO GLOBAL DO GRUPO *DAIMLER*

Vendas	21 ^a
Lucro	74 ^a
Patrimônio	131 ^a
Valor de mercado	93 ^a

Fonte: *Site do Grupo Daimler*. Elaboração do autor

A seguir mais dados significativos em relação à *Daimler*.

⁸⁶ *Ebitda* é uma ferramenta financeira utilizada para medir o desempenho da empresa relacionado somente ao seu próprio negócio, ou seja, excluindo-se eventuais ganhos com outras atividades: aplicações financeiras, aluguéis ou quaisquer outras estranhas à missão da organização.

⁸⁷ Os números referem-se a cálculos elaborados até abril de 2011 e são fruto de uma combinação entre Vendas, Lucro, Patrimônio e Valor de Mercado. Os dados estão disponíveis no site da Revista *Forbes* e foram acessados em 01 de abril de 2012 no link <http://www.forbes.com/global2000/list/>. Ainda nessa lista as 10 primeiras empresas são: JPMorgan/Chase, HSBC, General Electric, Exxon Mobil, Shell, PetroChina, ICBC, Berkshire Hathaway e Petrobrás (ambas em 8º lugar), Citigroup e BNP Paribas. Entre as cinco primeiras brasileiras estão: 8º lugar Petrobrás, 46º Bradesco, 51º Banco do Brasil, 53º Vale e 122º Itaúsa.

TABELA 4 – DIVISÃO PERCENTUAL DA RECEITA GRUPO *DAIMLER*

Região/País	Percentual
Europa Ocidental	25
Alemanha	12
Nafta	16
EUA	14
Ásia	14
China	7
Outros mercados	12

Fonte: *Site do Grupo Daimler*. Elaboração do autor.

TABELA 5 – RELAÇÃO RECEITA, TRABALHADORES, PRODUTIVIDADE E *EBITDA* DO GRUPO *DAIMLER*

Unidades	2011 Receita € (bi)	2011 Trabalhadores (mil)	Produtividade <i>per capita</i> € (mil)	Ebitda (bilhão €)
Carros Mercedes-Benz	57.410	99.091	579.366	5,2
Caminhões Daimler	28.751	77.295	371.964	1,9
Vans Mercedes-Benz	9.179	14.889	616.495	0,835
Ônibus Daimler	4.418	17.495	252.529	0,162
Serviços financeiros	(3) 12.080	7.065	(1) 1.709.837	(3) 1,3

Fonte: *Site do Grupo Daimler*. Elaboração do autor.

Uma das análises interessantes que podem ser estabelecidas por meio do exame da tabela acima está na relação entre receita e número de trabalhadores. Isto é, a lucratividade geral criada a partir de cada trabalhador. Se dividirmos a receita de 2011 gerada na unidade de carros pela quantidade de trabalhadores desse setor, chegamos ao total de 579.366 euros. A mesma conta relacionada ao setor de serviços financeiros nos dará o valor de 1.709.837 euros. Logo, deduzimos que a lucratividade financeira do grupo Daimler é muito maior do que qualquer outra de suas unidades produtivas. A unidade de serviços financeiros da *Daimler*, com uma carteira de 72 bilhões de euros, está em 40 países e é a maior financeira automotiva do mundo, oferecendo *leasing*, seguros, financiamento, gestão de frota e serviços bancários⁸⁸. Sendo assim, a financeirização da corporação é extremamente lucrativa e por isso atrativa. Não há, portanto, motivos para que o processo de financeirização seja estancado ou retroceda. Certamente essa lógica não é exclusiva do grupo Daimler. Essa dinâmica é seguida por

⁸⁸ Informação disponível no *site* do Grupo Daimler: www.daimler.com.

qualquer outra grande ETN de qualquer setor da economia. É ainda possível se alegar que os lucros financeiros da *Daimler* sejam fruto do financiamento dos próprios produtos que produz e vende. Mesmo que seja essa a explicação, o que provavelmente é em termos ao menos parciais, não invalida a tese do processo de financeirização.

Nas tabelas acima fica evidente a financeirização do grupo Daimler. Como qualquer outra grande ETN a tendência tem sido aumentar significativamente as receitas provenientes de transações financeiras em relação aos resultados obtidos no desenvolvimento de sua própria atividade-fim. Por exemplo, em 2011 a receita produzida por atividades financeiras foi mais de 300% superior à produção de ônibus.

TABELA 6 – TRABALHADORES E LUCRO LÍQUIDO DO GRUPO *DAIMLER* ENTRE 1992 E 2011

Ano	Quantidade trabalhadores	Lucro Líquido
1992	376.467	1,45
1993	366.736	0,61
1994	330.551	3,49
1995	310.993	-1,47
1996	290.029	4,02
1997	300.068	6,54
1998	441.502	4,82
1999	466.938	5,74
2000	416.501	7,89
2001	372.470	-0,66
2002	365.571	4,71
2011	271.370	6,02

Fonte: *Site* do Grupo *Daimler*. Elaboração do autor.

A partir da tabela acima podemos analisar de maneira direta a relação entre número de trabalhadores e lucro líquido. Entre 1992 e 2002 a quantidade de trabalhadores diminuiu apenas 3%. No entanto, a variação do lucro entre esse período é muito maior. Em 1999 o número de trabalhadores atinge o seu ápice. Recordamos que entre o período de 1998 e 2006 a Daimler esteve em fusão com a Chrysler.

Uma observação muito interessante pode, por exemplo, ser estabelecida entre o referido ano de 1999 e 2011. Entre o primeiro e o segundo, um intervalo de 12 anos, a quantidade de trabalhadores diminuiu em 195.568 postos. Para termos uma dimensão do significado desse

número, basta lembrarmos que é praticamente o dobro da quantidade total de trabalhadores da base dos metalúrgicos do ABC. Ao mesmo tempo, o lucro líquido subiu de 5,74 bilhões de Euros para 6,02.

Em termos de número de trabalhadores, a planta de caminhões da cidade de SBC é a maior do mundo em relação ao próprio grupo *Daimler* (12.296), o que por si só já lhe confere uma importância na construção da articulação internacional dos trabalhadores em relação aos outros países. A importância dos trabalhadores do Brasil em relação à articulação internacional é também demonstrada pelos indicadores de venda do mercado mundial de caminhões: o país ocupa a terceira posição com 44.100 unidades, sendo precedido pelos EUA com 96.900 unidades e a Indonésia com 62.400⁸⁹.

Não há assim, como negar, a enorme dimensão da *Daimler*. Os números dizem por si e a colocam na frente não só entre as maiores multinacionais do mundo, mas também entre a maioria dos Estados-Nação.

2.2 Indicação de seu funcionamento global em rede

Conforme detalho nos capítulos teóricos (3 e 4) do presente estudo, uma das principais referências é o da lógica em rede. Tal conceito, de acordo com Castells (1999a), é um modelo incorporado pela sociedade em geral, inclusive nas áreas da cultura, política e economia. Nesse último caso, remeto-me às ETNs e sua ordenação em rede. Segundo o referido capítulo teórico, as corporações estão organizadas em rede, interna e externamente, para que possam dar permanente possibilidade de continuidade à acumulação ampliada do capital, isto é, aos aumentos dos lucros. Nesse sentido é fundamental indicar a utilização do sistema em rede pelo grupo *Daimler*, cujo raciocínio pode ser, grosso modo, estendido para todas as grandes ETNs. Basicamente, a incorporação da lógica em rede pela *Daimler* significou e significa a horizontalização em todas as instâncias possíveis. Quer dizer, a maior eficácia e eficiência, e com aprimoramento constante, em todos os processos produtivos, administrativos, logísticos e de comunicação que envolvem a corporação, sejam eles internos ou externos.

⁸⁹ Informação disponível no site do Grupo *Daimler*: www.daimler.com.

O grupo *Daimler* é composto, em nível mundial, pelas seguintes unidades:

- Carros: Está em 9 países com 18 plantas⁹⁰;
- Caminhões: Está em 12 países⁹¹ com 27 plantas;
- Ônibus: Está em 9 países com 13 plantas;
- Vans: Está em 5 países com 8 plantas;
- Serviços financeiros opera em 40 países;

As plantas de tais unidades se relacionam tanto entre si como com fábricas dentro de sua própria unidade, dentro de um mesmo país onde está ou localizadas em outros países. Igualmente, as referidas plantas se relacionam com conjuntos que compõem os mais de 24 mil fornecedores espalhados em todo o mundo. Além disso, há o relacionamento com clientes de todos os tipos e tamanhos, além do relacionamento institucional junto a outras corporações, públicas e privadas, bem como junto a governos federais, estaduais e municipais. Nesse esquema igualmente fazem parte os escritórios de representação espalhados em 26 países e a sede na Alemanha.

Portanto, trata-se de uma ampla rede global com inúmeras conexões funcionando de maneira horizontalizada em todo o planeta.

⁹⁰ Em 2012 foi instalada nova fábrica na Hungria.

⁹¹ Inclusive a China com 7 fábricas ao total.

Capítulo 3 – Globalização, (contra)-hegemonia e lógica em rede

O presente capítulo visa fornecer apontamentos teóricos que ajudem a explicar o funcionamento da atual estrutura do movimento sindical internacional e sua relação com as ETNs frente à força da economia capitalista mundial⁹². Acredito que a adoção de uma lógica em rede, pelo movimento sindical global, pode se constituir enquanto uma possibilidade aos trabalhadores e povos de todo o mundo. Caso contrário provavelmente deixará de representar as reivindicações da maioria e continuará em refluxo. Para facilitar a compreensão da organização em rede, discutimos seu conceito baseado fundamentalmente em Castells⁹³. A mudança do movimento sindical internacional se faz necessária na medida em que as ETNs e outros atores multilaterais globais (OMC, BM e FMI) estão organizados em rede e executando estratégias globais em rede. Como poderão os trabalhadores defenderem seus direitos com estratégias exclusivamente locais/nacionais ou verticalizadas? Veremos que, a partir do estudo de caso da Mercedes-Benz, a articulação internacional viabilizou a conexão local-global em rede, o que, por sua vez, possibilitou a consecução e manutenção de direitos aos trabalhadores.

Faz-se relevante reproduzir uma importante passagem em que Castells (2009) discute o assunto:

“(...) as grandes fábricas, as corporações industriais, verticalmente organizadas, foram a base material do desenvolvimento, tanto do capital corporativo, como do movimento sindical dos trabalhadores. Similarmente hoje, a rede mundial de computadores serve como base material para os mercados financeiros globais, as redes de resistência terrorista, as forças armadas de alcance global, a sociedade civil global e os movimentos sociais organizados em rede que lutam por um mundo melhor. Todos esses são componentes da sociedade em rede global. Os conflitos de nosso tempo ocorrem por meio de atores sociais organizados em rede que buscam alcançar seus objetivos através das redes de comunicação multimídia. Na sociedade em rede, o poder está redefinido, não desapareceu. Muito menos as lutas sociais. Dominação e resistência à dominação mudaram a sua natureza de acordo com as estruturas sociais específicas das quais se originam e as quais modificam por meio de suas ações. O Poder dá as regras, o contra-poder combate-as. (...)”

⁹² Entre as ETNs com maior poder estão as do setor financeiro, conforme estudo de Vitali (2011), onde se demonstra empiricamente o domínio atual de 40% da economia mundial corporativa por 147 conglomerados internacionais, a maior parte deles no ramo da intermediação financeira.

⁹³ Castells (1999a e 2009).

O movimento sindical internacional, enquanto ator social poderia se fortalecer caso venha a adotar elementos da organização típica da lógica em rede. Acredito que a incorporação de tal dinâmica pelo sindicalismo internacionalista seria fundamental não só para se tornar mais eficaz no possível combate contra-hegemônico, mas até mesmo para que possa sobreviver enquanto ator social relevante.

3.1 Globalização e suas características

São vários os autores que se ocupam do tema globalização. No presente estudo optei principalmente pelo sociólogo português Boaventura de Sousa Santos devido sua abordagem multifacética a partir do texto que escreveu sobre os processos da globalização (2002). O outro pensador que selecionei foi o também sociólogo Manuel Castells cuja visão em rede da sociedade capitalista contemporânea (1999, essencialmente o volume 1 e 2009) permite o entendimento inovador da globalização e de suas instituições sociais, políticas, econômicas e culturais.

Ainda para contribuir à análise da globalização em sentido geral utilizei o conceito de sistemas-mundo de Immanuel Wallerstein (Wallerstein, 1974⁹⁴ e Arienti, 2007⁹⁵) com atenção especial para as ideias de centro, periferia e semiperiferia.

Para o debate um pouco mais detalhado sobre globalização econômica fiz uso de David Harvey (2010); István Mészáros (2011); Joseph Stiglitz (2003, 2007, 2010a, 2010b); François Chesnais (1996); Giovanni Arrighi (1994) e Ladislau Dowbor (2011).

Com o intuito de demonstrar a relação global em rede das ETNs (Empresas Transnacionais) faço referência ao estudo de Vitali (2001). Nesse breve artigo, porém com incisiva análise, é possível verificar que a economia globalizada ou globalização é caracterizada pela hegemonia econômica de um pequeno grupo de ETNs, principalmente as de intermediação financeira, conectadas em rede. Dessa maneira, a lógica em rede é utilizada pelas ETNs não só internamente, mas também externamente. Essas duas situações, a meu ver, corroboram a ideia da hegemonia da lógica em rede na sociedade e economia atuais, conceito este que vai ao encontro das conclusões de Castells explorados em minha presente dissertação.

⁹⁴ Acesso pelo *link* <http://bev.berkeley.edu/ipe/readings/Wallerstein.pdf>

⁹⁵ Acesso pelo *link*

http://b36.moelabs.org/Teoria_das_RI_II-Rafael_Pons/II_semestre/Aulas_PDF/Economia_politica_do_moderno_sistema_mundial_as_contribuicoes_de_Wallerstein_Braudel_e_Arrighi.pdf

Segundo Sousa Santos (2002), a globalização é um fenômeno multifacético, ou seja, não pode ser entendida somente a partir de um aspecto, o que significaria uma redução de sua real dimensão. Além de sua expressão econômica, talvez a mais evidente, a globalização é constituída pelos panoramas político, social, cultural, jurídico e religioso. Há também várias outras perspectivas que podem ser acrescidas (desportiva, educacional, midiática etc), mas na maior parte dos casos são subitens ligados a cada uma das seis dimensões referidas: Sousa Santos (2002).

“(...) estamos perante um fenómeno multifacetado com dimensões económicas, sociais, políticas, culturais, religiosas e jurídicas interligadas de modo complexo. Por esta razão as explicações monocausais e as interpretações monolíticas deste fenómeno parecem pouco adequadas. (...)”

Além de sua interpretação multifocal sobre a globalização, Boaventura de Sousa Santos também adota a análise de Immanuel Wallerstein ao incorporar a Teoria dos Sistemas-Mundo no âmbito estatal, já referida acima, isto é, a existência de uma periferia, semiperiferia e centro, articulados entre si e integrantes da dinâmica da globalização. Nos campos social e econômico a dinâmica utilizada por Santos é a dicotomia global-local, conforme detalharemos na sequência.

É, portanto, nesse contexto de sistemas mundiais e da natureza multiforme elabora as características estruturantes do capitalismo globalizado, bem como os seus impactos nos principais âmbitos sociais.

Para Manuel Castells, já referido, a lógica de funcionamento das ETNs e da globalização hegemônica está baseada no sistema em rede. Tal lógica possibilitou um novo salto em termos de produtividade e lucratividade da economia capitalista globalizada e para as demais trocas e experiências sociais. No entanto, a maior parte dos movimentos sociais e sindicais ainda se organiza sob o antigo sistema verticalizado de fundamento fordista. O grande desafio para os grupos anti-globalização é justamente tornarem-se efetivas ações contra-hegemônicas. Para isso, uma das principais conquistas será a adoção organizativa sob a lógica em rede. Esse é, em síntese, o foco do presente trabalho, no caso específico do movimento sindical internacional, notadamente dos trabalhadores no grupo *Daimler*.

Enfim, Santos e Castells nos fornecem uma visão sistêmica e estrutural bastante satisfatória sobre a complexa realidade da sociedade capitalista atual. São, na verdade, complementares, apesar das divergências secundárias entre os dois intelectuais⁹⁶.

A seguir destaco os aspectos essenciais da atual sociedade capitalista globalizada segundo Sousa Santos (2002), no que tange à sua natureza geral.

a) Globalização e Homogeneização

Ao contrário do que se pode afirmar, a globalização não produziu uma uniformização mundial absoluta. Particularismos e identidades singulares puderam e podem se manifestar, – cada vez mais - inclusive utilizando-se de ferramentas propulsoras da própria globalização. Refiro-me, por exemplo, aos instrumentos informacionais, no caso os oferecidos pela *internet* e pelas telecomunicações em geral⁹⁷. Localidades, culturas, ideias, opiniões, propostas políticas, movimentos sociais dos mais variados e unidades étnicas, jamais vistos fora de seus respectivos e restritos âmbitos de atuação, surgiram como se aparecessem do nada. Na verdade, sempre existiram. A questão é que o enorme crescimento das telecomunicações lhes possibilitaram uma atuação global, quer dizer, além de suas localidades.

Ao mesmo tempo em que há produções culturais, ideológicas e informativas hegemônicas presentes em todos os cantos do planeta e em tempo integral, manifestações culturais extremamente localizadas e nativas tiveram também como se colocar globalmente, mesmo que sem a força das manifestações hegemônicas.

É essa a proposta de Sousa Santos (2002):

“(...) a globalização das últimas três décadas, em vez de se encaixar no padrão moderno ocidental de globalização – globalização como homogeneização e uniformização (...) parece combinar a universalização e a eliminação das fronteiras nacionais, por um lado, o

⁹⁶ Castells, por exemplo, em sua obra clássica “A Sociedade em Rede” ao examinar a economia mundial e as ETNs explicando suas dinâmicas por meio do conceito de Rede ignora a existência de Santos – um dos mais valorosos críticos da globalização e este (Santos, 2002), por sua vez, vai ainda mais longe ao explicitamente afirmar que seu colega Castells tenta eliminar a existência da contraposição entre Norte e Sul e até defender uma posição determinista em relação à globalização. Castells não é determinista, simplesmente explica a relação entre a revolução informacional e a sociedade capitalista mundial, em suas principais áreas, destacando a estruturação em Rede. Também não julgo ser correta a afirmação de que Castells desconsidera a relação conflituosa Norte-Sul, pois esta não parece ser objeto direto de seus estudos.

⁹⁷ Sobre isso ver Castells (2009).

particularismo, a diversidade local, a identidade étnica e o regresso ao comunitarismo, por outro (...)”.

Sem dúvida, há uma subjetividade hegemônica avassaladora onipresente, mas isso não significou a morte das singularidades das mais específicas identidades locais. Portanto, ao mesmo tempo em que o processo de globalização produziu acirramento das diferenças e conflitos de todo tipo, oferece novas ferramentas contra-hegemônicas na medida em que fortalece potencialmente as singularidades econômicas, políticas, sociais, culturais entre outras. É justamente esse fato que cria a possibilidade da construção futura de uma nova ordem, isto é, de uma nova hegemonia. Essa é, sem dúvida, uma alternativa para a intensificação internacional de cunho contra-hegemônico dos trabalhadores: a internet e telecomunicações em geral.

b) Globalização descritiva e prescritiva

O processo de globalização, como qualquer outro fenômeno histórico e social relevante é compreendido a partir da visão dos grupos hegemônicos que, por meio da ideologia, naturalizam conceitos e ideias. Em nosso caso, naturalizam a compreensão a respeito da forma pela qual a globalização se coloca hoje em todo o planeta. Isto é, a globalização deixa de ser vista como algo produzido socialmente e, portanto, passível de tomar outros rumos. Quer dizer, *descrevem*, as classes dominantes, o que é e o que não é globalização, conforme suas conveniências. Sousa Santos (2002):

“(...) o campo hegemônico actua na base de um consenso entre os seus mais influentes membros. É esse consenso que não só confere à globalização as suas características dominantes, como também legitima estas últimas como as únicas possíveis ou as únicas adequadas (...)”.

Entretanto, de acordo com um dos objetivos do presente trabalho, afirmo que, seguindo Sousa Santos (2002), a globalização eventualmente poderia começar a trilhar um caminho mais favorável à grande maioria, caso, também, as ações de cunho contra-hegemônico do movimento sindical internacional venham a se consolidar enquanto alternativas efetivas, juntamente com outros tipos de estratégias de sentido contra-hegemônico nos mais diversos campos: cultural, social, econômico, político etc.

Além disso, as classes hegemônicas também dizem o que deve ou não deve a globalização fazer. Em outras palavras, *prescrevem*, dão o receituário de quais medidas sociais, políticas, culturais e principalmente econômicas serão colocadas em prática.

Nesse sentido, a prescrição da globalização é dada por um conjunto de quatro consensos (econômico, social, político e cultural)⁹⁸ que constituem o chamado consenso neoliberal ou Consenso de Washington, conforme Sousa Santos (2002). No campo econômico, segundo o sociólogo português, o trinômio do Consenso de Washington é estabilizar, privatizar e liberalizar. Apesar de a filosofia do Consenso de Washington estar bastante fragilizada, devido não só os movimentos e protestos anti-globalização ou contra-hegemônicos e até mesmo devido declarações de seus outrora fiéis defensores (Joseph Stiglitz é um deles), o conjunto de políticas do referido ideário neoliberal ainda é referência teórica e prática hegemônica. Para isto, basta vermos os planos de austeridade em execução que tentam “salvar” as economias dos Estados Unidos e da Europa Ocidental⁹⁹, bem como as visões ainda dominantes do BM, FMI e OMC.

O consenso político, na visão de Sousa Santos (2002), resumidamente, trata do enfraquecimento geral do Estado-Nação e da crescente assimetria entre Estados hegemônicos e não-hegemônicos (periféricos e semiperiféricos). Sousa Santos (2002):

“(...) os Estados hegemônicos, por eles próprios ou através das instituições internacionais que controlam (em particular as instituições financeiras multilaterais), comprimiram a autonomia política e soberania efectiva dos Estados periféricos e semiperiféricos com uma intensidade sem precedentes (...)”

“(...) o Estado-nação parece ter perdido a sua centralidade tradicional enquanto unidade privilegiada de iniciativa econômica, social e política. A intensificação de interações que atravessam as fronteiras e as práticas transnacionais corroem a capacidade do Estado-nação para conduzir ou controlar fluxos de pessoas, bens, capital ou ideias, como fez no passado (...)”

⁹⁸ No presente trabalho dou maior atenção aos consensos econômico e político. No caso do econômico, caracterizando a economia mundial e nela o papel hegemônico atual das ETNs. No campo político, destaco as possibilidades contra-hegemônicas com especial atenção ao movimento sindical internacional, notadamente as redes sindicais internacionais de trabalhadores nas ETNs.

⁹⁹ Por exemplo, em 2012, vários governos da Europa Ocidental (Inglaterra, Espanha, Portugal, Grécia, Itália, etc) estavam ou discutindo ou aplicando as políticas econômicas do Consenso de Washington em seus respectivos países. Isso foi fartamente coberto pela imprensa e analistas.

Ao mesmo tempo, Sousa Santos (2002) destaca como concepção política prescritiva da globalização (aquilo que é visto como o que deve ou deveria ser feito, isto é, a “receita neoliberal”) a constituição de um Estado Mínimo, o que é possível por meio de sua privatização, desregulamentação e diminuição das políticas públicas. Eu acrescentaria a essa estratégia a constante construção da ideia, pela grande mídia, de que tudo aquilo que é público e estatal é, por natureza, corrupto, esbanjador e ineficiente. Outros aspectos do “receituário” político da globalização está na democracia liberal representativa¹⁰⁰ e na adaptação do direito e do sistema judicial¹⁰¹ às necessidades institucionais e legais do capital globalizado.

Para finalizar, destaca Sousa Santos (2002): o aumento da política interestatal via blocos - Mercosul, União Europeia etc -; a ação das agências multilaterais dominadas pelos Estados hegemônicos; as iniciativas globais no sentido de unificar os contratos internacionais; a transição de um modelo onde o Estado deixa de ter um papel central (*government*) para governança (*governance*): o Estado passa a ser um coordenador de parcerias (*prius inter pares*) junto a organizações não-governamentais e até empresariais; além das já mencionadas desregulações, diminuição das políticas públicas, privatizações etc.

c) Globalização não-linear

A globalização, também como qualquer outro fenômeno socioeconômico, não é um monolito. Ou seja, não existe e nem se coloca de maneira plenamente absoluta, consensual, mecânica e nem linear. De qualquer forma, aquilo que realmente interessa e importa para se manter o *status quo* não sofre ameaças. Sousa Santos (2002):

“(...) A globalização, longe de ser consensual, é, (...) um vasto e intenso campo de conflitos entre grupos sociais, Estados subalternos e interesses subalternos (...) mesmo no interior do campo hegemônico há divisões (...). No entanto (...) o campo hegemônico actua na base de um consenso entre os seus mais influentes membros. É esse consenso que confere à globalização as suas características dominantes (...)”.

Nesse ponto recorro Gramsci ao afirmar que as classes hegemônicas obtém o consenso, mais do que a coerção, para manter seus interesses principais intocados; mesmo que faça concessões à classe trabalhadora. Ao final das contas, há uma composição, um arranjo mútuo

¹⁰⁰ Sousa Santos (2002).

¹⁰¹ Sousa Santos (2002).

entre as classes sociais dominantes para que não haja o menor risco de ruptura. As divergências são epifenomênicas, secundárias. Nunca se coloca o sistema em risco. Entretanto, o sistema apresenta brechas, lacunas, enfim falhas sistêmicas ou vícios que podem ser oportunidades para as ações contra-hegemônicas, cujo objetivo é se tornarem hegemônicas.

d) Globalização e suas práticas coletivas

Segundo Sousa Santos (2002) as práticas coletivas da globalização hegemônica e contra-hegemônica são efetivadas por instituições específicas. Entre as principais, destaco: Estados, Organizações Multilaterais, ETNs, sindicatos, ONGs, movimentos sociais etc. São elas que desenvolvem um conjunto de práticas coletivas (interestatais, capitalistas globais e sociais / culturais transnacionais) interagindo entre si de acordo com a posição hierárquica de cada uma, capacidade de poder e organização legal. É assim que, ao operar as suas práticas coletivas, fazendo agora uso de Manuel Castells, constituem-se as redes. Por exemplo, as ETNs, em sua rede, colocam em prática, de maneira profunda e intensa, as ações capitalistas globais de seu interesse, o que é possível por conta de seu nível de poder e marco jurídico do ambiente local e global em que atuam. Dentro dessa mesma lógica há as práticas coletivas caracterizadas pelo conflito estrutural existente entre atores hegemônicos e de perspectiva contra-hegemônica. Os primeiros tentando manter-se e ampliar-se e, os segundos, objetivando tornarem-se hegemônicos.

e) Globalização e sua intensidade

Para Sousa Santos (2002) o fenômeno da globalização também é desigual quanto à sua intensidade. Por um lado ela ocorre de maneira rápida e intensiva, e por outro de maneira mais lenta, dispersa e gradual.

Os fenômenos de globalização intensa são aqueles que têm origem normalmente nos países centrais e se direcionam aos países periféricos e semiperiféricos provocando mudanças de grande amplitude e rapidez. Tem, portanto, uma causa muito bem identificada, um objetivo bastante claro e provoca mudanças profundas. Sousa Santos cita, como exemplo, a ação de alguns dos mais importantes organismos internacionais na reforma jurídica em países não-hegemônicos com o intuito de adaptá-los, cada vez mais, à lógica do mercado global

hegemônico. Tornando o ambiente socioeconômico mais livre para a circulação do capital: Sousa Santos (2002).

Já os processos globais de baixa intensidade possuem um conjunto disperso de causas, nem sempre diretamente identificáveis, com objetivos não exatamente claros e transparentes, provocando, no imediato, impactos menores e de maneira mais lenta. Não obstante, no longo prazo acabam criando alterações também fortemente relevantes na sociedade. O exemplo utilizado por Sousa Santos está igualmente na área jurídica. O direito privado, por meio dos tribunais, passa a resolver os conflitos de interesse social, substituindo as instituições democráticas. Isto é, os atores sociais efetivamente representativos por terem sido escolhidos pelo sufrágio universal, perdem a prioridade na solução e encaminhamento dos problemas e demandas da comunidade.

f) Globalização-Localização / (Contra)Hegemônica

Sousa Santos (2002) desenvolve suas ideias a respeito do trinômio local-global-local relacionando-as com os temas hegemonia e contra-hegemonia (2002). Começando pelo fim é possível considerar situações onde há a globalização hegemônica, globalização contra-hegemônica, localização hegemônica e localização contra-hegemônica.

Em princípio, a globalização é, na verdade, um localismo que se globalizou: Sousa Santos (2002). É nada mais do que o fenômeno local que se tornou hegemônico, passando assim, do *status* de localização para globalização. Dessa lógica, Sousa Santos (2002) deduz a existência de “localismos globalizados” e “globalismos localizados”.

“(...) A primeira forma de globalização é o localismo globalizado. Consiste no processo pelo qual determinado fenômeno local é globalizado com sucesso, seja a atividade mundial das multinacionais, a transformação da língua inglesa em língua franca (...) o que se globaliza é o vencedor de uma luta (...) o localismo globalizado implica a conversão da diferença vitoriosa em condição universal (...)”

“(...) À segunda forma de globalização chamo globalismo localizado. Consiste no impacto específico nas condições locais produzido pelas práticas e imperativos transnacionais que decorrem dos localismos globalizados. Para responder a esses imperativos transnacionais, as condições locais são desintegradas, desestruturadas e, eventualmente, reestruturadas sob a forma de inclusão subalterna. (...)”

A terceira e quarta formas do modo de produção da globalização (cosmopolitismo e patrimônio comum da humanidade) são práticas sociais e culturais transnacionais e estão relacionadas à resistência aos localismos globalizados e aos globalismos localizados, quer dizer, à globalização hegemônica.

O cosmopolitismo é a resistência de caráter transnacional: Sousa Santos (2002, página 69):

“(...) *O cosmopolitismo não é mais do que o cruzamento de lutas progressistas locais com o objetivo de maximizar o seu potencial emancipatório in locu através das ligações translocais (...)*”.

Entre elas, Sousa Santos (2002) destaca formas de *advocacy* internacional como exemplos de cosmopolitismo. Exemplos de *cosmopolitismo*, que mais diretamente interessam para a presente dissertação, são as ações sindicais de solidariedade entre sindicatos locais de diferentes países em prol da conquista de algum direito violado em outros locais específicos de trabalho. Quando uma determinada entidade sindical global, como a CSI ou a ex-FITIM (atual *Industrial Global Union*), articula seus filiados nacionais para a defesa ou cobrança de um problema específico local. Os exemplos são inúmeros: as campanhas do *Industrial Global Union* (contra a reforma trabalhista no México¹⁰², contra o fechamento de plantas da montadora *Ford* na Bélgica e no Reino Unido¹⁰³; ações de confronto ao capital global¹⁰⁴ etc; campanhas do *BWI* contra o assassinato de sindicalistas no Peru¹⁰⁵, o tratamento injusto dado a líderes sindicais no Camboja¹⁰⁶ etc) entre várias outras ações organizadas por entidades sindicais globais.

Outra forma de resistência aos localismos globalizados e aos globalismos localizados é o que Sousa Santos (2002) chama de *patrimônio comum da humanidade*, por exemplo, as lutas de resistência planetária em defesa do meio-ambiente, a mais conhecida, a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável – Rio +20. Quer dizer, questões absolutamente fundamentais para a humanidade que somente podem ser garantidas em escala planetária. Sousa Santos (2002, página 71):

¹⁰² <http://www.industrialunion.org/mexican-unions-unite-against-regressive-labour-law-reform>.

¹⁰³ <http://www.industrialunion.org/european-unions-protest-against-ford-plant-closures>.

¹⁰⁴ <http://www.industrialunion.org/issues/confronting-global-capital>.

¹⁰⁵ <http://www.bwint.org/default.asp?Index=4357&Language=EN>.

¹⁰⁶ <http://www.bwint.org/default.asp?Index=4238&Language=EN>.

“(...) Os localismos globalizados e os globalismos localizados são globalizações de-cima-para baixo ou hegemônicas; cosmopolitismo e patrimônio comum da humanidade são globalizações de-baixo-para-cima, ou contra-hegemônicas. (...)”.

A meu ver, em ambos os casos, isto é, na globalização de-cima-para-baixo e de-baixo-para-cima, as estratégias são baseadas na lógica em rede: não há somente um ator agindo, mas inúmeros atores conectados globalmente com o objetivo ou de promover a globalização hegemônica ou contra-hegemônica. Dessa forma, são complementares as proposições de Sousa Santos e Castells: ações globais hegemônicas e contra-hegemônicas somente são possíveis se organizadas sob a lógica em rede.

As análises de Boaventura de Sousa Santos sobre a atual sociedade capitalista globalizada nos permite, sinteticamente, entender que, de maneira essencial, apesar de a hegemonia exercida pelo grande capital, não há uma dominação plena e absoluta. Conforme afirma o sociólogo português, não vivemos em uma sociedade totalmente homogeneizada e linear. Quer dizer, há possibilidades não só de diferenciação, mas também de contraposição ao *status quo*. Em outras palavras: há chances contra-hegemônicas possíveis por parte dos trabalhadores, mesmo porque, segundo também Boaventura, a globalização não se coloca territorialmente uniforme: em algumas regiões está mais presente e em outra menos. São assim, exequíveis as práticas coletivas contra-hegemônicas.

Aquilo que a globalização hegemônica diz dela própria, colocando como natural a maneira pela qual se expressa socialmente na atualidade, não é uma verdade absoluta; mas sim fruto de uma dada visão, por óbvio, a visão do capital globalizado hegemônico. No mesmo sentido, as “receitas” propagadas sobre como deve ou não deve ser encaminhada a política e a economia, a cultura, as questões sociais etc; também não são verdades supremas. O postulado das edições do Fórum Social Mundial sintetiza: um outro mundo é possível.

Portanto, as práticas sindicais transnacionais são factíveis, não obstante o quadro hegemônico configurado. A resistência contra-hegemônica global em rede, no nível sindical internacional, caso se consolide, pode vir a ser uma opção. Haja vista a experiência dos trabalhadores na Mercedes-Benz ao longo de três décadas, conforme analisarei no último capítulo da presente dissertação.

3.2 Hegemonia e Contra-Hegemonia

Um dos pontos centrais da presente discussão é a definição de hegemonia e contra-hegemonia, inclusive para o debate sobre a globalização. Nesse sentido, entendo que há processos hegemônicos, bem como contra-hegemônicos. Sendo assim, é fundamental que se indique o conceito tanto de hegemonia como de contra-hegemonia. Amplamente difundido, o conceito moderno de hegemonia foi primordialmente desenvolvido por Antônio Gramsci, bem como as definições afins necessárias para a compreensão dessa ideia, entre elas, coerção, consenso, sociedade civil, sociedade política, Estado, bloco histórico entre várias outras. Por negação se define o conceito de contra-hegemonia¹⁰⁷.

Ainda é essencial notar que hegemonia para Gramsci faz alusão não só aos campos cultural e político, mas também econômico, haja vista os intensos escritos do italiano sobre o fordismo e o americanismo. Quer dizer, aborda-se ao se falar de hegemonia não só os temas políticos e culturais propriamente ditos como também os vinculados ao sistema produtivo, no caso, por óbvio, o capitalista.

A hegemonia¹⁰⁸ (domínio e direção) de dada classe social ou parte dela sobre as classes não-hegemônicas, ou subalternas, é obtida pelo equilíbrio entre força e consenso. Em outras palavras, organizações sociais privadas, representantes de determinada classe social, ao se tornarem liderança, assumindo a direção moral, cultural e espiritual de toda a sociedade civil, obtém assim seu consentimento à subalternidade. O domínio pela força ou coerção é normalmente complementar ao consenso, útil em momentos históricos específicos. Dessa forma, a hegemonia ocorre quando grupos privados passam a controlar não só a sociedade civil em si, mas igualmente o Estado (sociedade política) e também a atividade econômica. Um grupo ou grupos (seja por meio do consenso e/ou coerção, ativa ou passivamente, com ou sem alianças) que não tenha(m) o poder nos três referidos âmbitos não será(ão) hegemônico(s). Por outro lado, aqueles grupos sociais, representantes de classes subalternas (não-hegemônicas) buscam tornar-se hegemônicos, resistindo, assim, às ações hegemônicas. São, dessa forma, contra-hegemônicos¹⁰⁹. Realizam ações contra-hegemônicas nos campos econômico, político, cultural, educativo, sociopolítico e social para lograrem seu objetivo: construir uma hegemonia possível que beneficie a maioria da sociedade, edificando uma outra globalização.

¹⁰⁷ Sousa Santos (2002) e Wanderley (2009).

¹⁰⁸ Miranda (2011). Acessado pelo link http://www.5ebem.ufsc.br/trabalhos/eixo_01/e01a_t004.pdf.

¹⁰⁹ Wanderley (2009).

Na presente dissertação o que mais interessa diretamente são as estratégias contra-hegemônicas, dentro do mundo globalizado, de caráter sociopolítico. Ou seja, as ações de cunho internacional/global contrárias aos posicionamentos hegemônicos das ETNs patrocinadas tanto pelas entidades sindicais locais/nacionais como pelos sindicatos globais propriamente ditos.

Da mesma forma que os sindicatos são questionados no Brasil, o mesmo ocorre em qualquer parte do mundo e igualmente em relação ao movimento sindical internacional. Segundo entrevista concedida a mim por Fernando Lopes, Secretário-Geral Adjunto da *Industrial Global Union* os quatro principais desafios do movimento sindical internacional hoje são: 1) A diminuição mundial dos níveis de sindicalização; 2) O enorme poder das ETNs, inclusive em relação aos Estados-Nação; 3) A precarização dos direitos e desemprego e 4) A necessidade urgente de construção de uma sociedade sustentável (economicamente viável, socialmente justa e ambientalmente correta). Pode-se tanto dizer que, em geral, o movimento sindical reduziu-se a uma luta economicista e imediata abandonando a estratégia mais ampla de questionamento da hegemonia. Por outro lado, os sindicatos nacionais e globais, ao questionarem e lutarem contra políticas e ações das ETNs (e muitas vezes logrando resultados positivos aos trabalhadores) acabam questionando a hegemonia das mesmas. Nesse sentido, remeto aos conceitos de guerra de posição e mudanças moleculares de Gramsci. Quer dizer: é possível afirmar que, devido à complexidade da sociedade civil atual, a possibilidade mais viável de transformação seja de maneira gradual acumulando-se, aos poucos, forças e posições que podem levar à construção paulatina de uma sociedade global humanizada, em outras palavras, não-capitalista, isto é, construindo uma outra hegemonia cujas características atualmente estão embrionariamente presentes nas inúmeras ações contra-hegemônicas. Ao mesmo tempo é também possível dizer que os movimentos sociais e sindicais teriam sucumbido à febre participativa¹¹⁰ e/ou à lógica das parcerias¹¹¹, renunciando ao questionamento do sistema hegemônico. Indo direto ao assunto: saber se a meta final é a construção ou não de uma sociedade não-capitalista, além de não ser o objeto fundamental da presente dissertação, acredito que não seja possível determinar de maneira prática. Da mesma forma, acredito que possa ser simplista a intenção de se rotular determinada organização classificando-a, de forma absoluta, como hegemônica ou contra-hegemônica. Mais sensato e efetivamente possível seria afirmar se dada entidade realiza ou não ações contra-hegemônicas, ou seja, que vão de encontro ao *status quo* hegemonicamente estabelecido. Por óbvio,

¹¹⁰ Wanderley (2009).

¹¹¹ Miranda (2011).

novamente fazendo uso do bom senso, mesmo que entidades como o Banco Mundial possam eventualmente realizar ações que poderíamos classificar como sendo contra-hegemônicas (um projeto social específico em determinado país, por exemplo) ninguém, em sã consciência, pode dizer que o Banco Mundial é uma organização contra-hegemônica. Quero dizer: as entidades sindicais internacionais, em suas estratégias sociopolíticas no mundo globalizado, podem não ser, taxativamente, contra-hegemônicas em sentido estrito, mas inegavelmente realizam e põem em prática ações e estratégias contra-hegemônicas.

3.3 Conceito de Rede

Manuel Castells examinou o conceito de rede em si, concentrando suas análises nos impactos e aplicações nas ciências sociais, ou melhor, nas realidades sociais, políticas, econômicas e culturais. A lógica em rede é uma das principais orientações teóricas do presente estudo, na medida em que se trata de uma ferramenta essencial para se entender o atual estágio de desenvolvimento da economia capitalista globalizada (ETNs) e o movimento sindical internacional, conforme será abordado.

Há alguns outros autores que desenvolvem importantes produções sobre rede, menciona-se, até mesmo, a existência de uma “ciência das redes” como o físico húngaro Lászlo Barabási em “Linked: A Nova Ciência das Redes” escrito em 2001. Outras indicações interessantes são as abordagens sobre rede de Fritjof Capra, também citado por Manuel Castells¹¹² e o Professor Doutor Sérgio Amadeu da Silveira, da Universidade Federal do ABC: “Novas dimensões da política: protocolos e códigos na esfera pública interconectada”.

Castells (2009)¹¹³ apresenta uma definição muito interessante, e bastante sintética, do conceito de rede. É justamente sobre tais bases que detalho as suas principais características. De acordo com o pensador, as redes estão concentradas em torno de objetivos específicos responsáveis pela unidade da própria rede. Tais objetivos, no entanto, são flexíveis e mudam conforme a necessidade de evolução e eficiência da própria rede. As redes são, por isso, compostas por atores (nós) autoprogramáveis que estabelecem fluxos entre si para a circulação e troca de

¹¹² Para acessar o artigo, clicar em http://www.francispisani.net/2006/11/networks_as_a_u.html acesso realizado em 13 de março de 2012.

¹¹³ Minha tradução livre para o português: página 20: “(...) Redes processam fluxos. Fluxos são trocas de informações entre “nós” circulando por meio de canais de conexão entre “nós” (...). Página 21: “(...) redes são complexas estruturas de comunicação construídas em torno de um conjunto de objetivos que simultaneamente asseguram unidade de propósito e flexibilidade de execução devido à adaptabilidade ao ambiente em que existe / opera. São programáveis e auto-configuráveis ao mesmo tempo. Seus objetivos e procedimentos de operação são programados, em redes sociais e organizacionais, por atores sociais. Sua estrutura evolui de acordo com a capacidade da rede de se auto-configurar em uma infinita busca infinita por mais eficiência. (...)”

informações. São esses, basicamente, os elementos que proporcionam enormes vantagens para as estruturas sociais, políticas, econômicas e culturais que se organizam adotando sua morfologia. Entre elas, a sindical, conforme trata a presente dissertação.

Compreenda-se que redes de comunicação não são somente as redes informacionais, conforme cunhou Castells (2006), quer dizer, não são somente as redes hiperpotencializadas pela alta tecnologia da informação (internet e micro informática). A lógica em rede está presente em todo o contexto social e há muito tempo. Um exemplo histórico foi a quebra da bolsa de Nova Iorque em 1929. A crise foi mundial e o telefone ainda eram privilégio de poucos, a televisão ainda não havia sido inventada e a internet não fazia parte nem da ficção. Apesar de as empresas e as economias nacionais, ao menos as maiores, já estarem conectadas entre si, tal ligação, por um lado, não era tão imediata como hoje. Quando a lógica da rede passou a ser incorporada por toda a sociedade, especialmente as organizações econômicas, e potencializada pela imensa inovação informacional, uma revolução teve início. É possível então entender que as redes são basicamente a *união de grupos ou representações individuais (nós) que possuem ao menos um mesmo objetivo comum e que para isso estabelecem e mantém uma constante e múltipla comunicação entre si, quer dizer, entre todos os integrantes da rede*. Os “nós”, sublinho, não são, em última análise, o que mais importam. A unidade vital é a rede ou ainda é a rede que forma uma unidade, os “nós” são, na verdade, partes da unidade maior ou da unidade propriamente dita. Portanto, as redes dependem, para existir, de dois pontos fundamentais: “nós” que possuam objetivo(s) comum(ns) e que se comuniquem. Se eventualmente algum desses dois pontos desaparecerem, o “nó” se torna desnecessário e é apagado da rede. A evolução e o aumento de poder da rede são possíveis devido suas próprias características essenciais, referidas acima, e demais atributos fundamentais que discutiremos a seguir:

a) Multicentrada

Não possui um centro. A rede é composta por “nós” e cada um dos “nós” é considerado um centro. Os “nós” estão todos ligados entre si e é por meio desta maneira que se comunicam, formando assim a rede. Logo, a rede nada mais é do que um conjunto de “nós” interconectados. Portanto, a rede terá tantos centros quantos “nós” possuir. Por certo, há “nós” mais importantes e menos importantes, nesse sentido há, igualmente, centros mais e menos importantes: Castells (2009).

b) Os “nós” e suas características básicas

Os *nodes* – “nós”, conforme veremos, são os atores que operam e programam (por meio de interesses e valores que circulam pelos canais de conexão/comunicação) a rede. Os “nós” devem absorver e processar informações de maneira eficiente; possibilitando o seu próprio desenvolvimento e evolução, conseqüentemente de toda a rede. Para isso, os “nós” devem sempre estar conectados com o restante da rede e com o objetivo de melhorar permanentemente a eficiência do todo. Logo, a importância de um “nó” está mais em sua capacidade de se conectar com o maior número possível de outros “nós”, fazendo com que a rede funcione e evolua, do que em relação às eventuais importâncias individuais do “nó”. Por óbvio, “nós” individualmente mais poderosos podem se tornar mais importantes na rede, desde que também tenham grande capacidade de conexão. A rigor um ator somente é entendido enquanto “nó” se estiver em rede: Castells (2009). Uma das vantagens da relação entre os “nós” de uma rede é a conexão direta e imediata existente entre os mesmos. Todos estão ou podem estar ligados entre si e tal ligação viabiliza uma comunicação “em tempo real”. Quer dizer, a distância entre os “nós” de uma mesma rede é inexistente, por isso é a relação entre os “nós” que forma a rede, quer dizer, a unidade. Entre um nó dentro de determinada rede e outro nó fora da rede (o que não é um nó, mas sim um simples *ator*) ou pertencente a outra rede, sem comunicação, a distância é infinita, isto é, não pode se realizar. Castells (2009).

c) Programação e Programadores

As redes possuem uma ordem própria de procedimento fruto de sua programação. Assim, é o programa que determina o funcionamento da rede, fazendo com que os atores (nós) sigam as instruções inscritas no sistema de operação da rede: Castells (2009). Por sua vez, o que orienta a criação de um programa na rede são os valores e interesses em comum de cada um dos “nós” da rede. Em outras palavras, a natureza do programa da rede depende dos próprios valores da rede. Tal conjunto de valores constituem os materiais culturais e ideológicos referenciais para a programação e reprogramação da rede, inclusive das redes sociais. Da mesma forma, estão inclusos na programação os objetivos e regras de desempenho, os quais serão critério para monitoramento e avaliação: Castells (2009). Caso a rede seja reprogramada, isto é, mudarem os materiais culturais e ideológicos (valores), os “nós” serão reconfigurados e, portanto, a rede passará a ser outra. Muito importante notar que os novos

valores e interesses que podem alterar a programação de uma rede podem ser de fora da rede: Castells (2009). Nesse sentido, comparo tal raciocínio com a lógica ou disputa existente entre grupos hegemônicos e contra-hegemônicos a partir do ideário gramsciano. Em uma dada realidade, grupos privados detentores de determinada hegemonia formam, na verdade, uma rede. Cada um dos grupos privados são atores, ou melhor, “nós” que conseguem, seja pelo consenso ou pela coerção manter a hegemonia social em uma área específica. Ou seja: a hegemonia é mantida por “nós” que compõem uma rede. Estes, “os nós”, conseguem fazer valer seus interesses e valores. Em outras palavras, sua programação. Para entrarmos um pouco no caso do objeto de estudo da presente dissertação: as ETNs exercem hegemonia sobre a economia planetária, principalmente as de intermediação financeira, conforme já referi¹¹⁴. Esse poder econômico consequentemente se reflete na gestão da política na sociedade. São assim as ETNs, atores (nós) cujos interesses e valores (programação) são hegemônicos. Paralelo a essa ordem, ou seja, a esse conjunto de redes hegemônicas, há também outros atores, outros “nós” que compõem outras redes com valores e interesses (programação) diferentes, para não dizer opostos. “Nós” estes que buscam, em permanente disputa, alterar a programação da(s) rede(s) cuja hegemonia econômica está nas mãos das ETNs, dizendo mais uma vez, os “nós” econômicos hegemônicos. Para que mude, por exemplo, para que uma dada contra-hegemonia possa se tornar hegemônica, ou caminhar para isso, deve conseguir inserir uma nova programação (valores e interesses) na lógica hegemônica “em vigor” e dessa forma, passa a criar uma nova hegemonia. Significa que “nós” externos à hegemonia (rede dominante) buscam “perfurar”, “romper” o funcionamento da lógica hegemônica instalando nela outra programação e, por conseguinte, alterando sua atuação, seu formato, sua lógica. É dessa maneira que se pode ensejar uma nova hegemonia, nova(s) rede(s) dominante(s). De uma maneira ou de outra, pode-se dizer que os atores (nós) do movimento sindical internacional exercem resistência ou disputa de caráter contra-hegemônico ao contrariarem interesses hegemônicos do capital, quer dizer, das ETNs. Se algum “nó” deixa de ter valor(es) e interesse(s) comum(ns) à rede a qual pertence, a razão de sua participação, na rede, deixa de existir e logo sua exclusão passa a ser necessária e inevitável, caso contrário o próprio funcionamento e até existência da rede pode ser comprometido. Não há em relação aos “nós” na rede posições intermediárias: ou o nó é incluído ou excluído. Trata-se de um posicionamento de lógica binária.

¹¹⁴ Vitali (2011).

d) Conectores (Switchers)

São os conectores que possibilitam as ligações, propriamente ditas, entre “nós” de uma mesma rede ou entre redes (*connecting points: switches*): Castells (2009); viabilizando assim uma relação de sinergia, compartilhamento de objetivos comuns, combinação de recursos, diminuição das contradições e combate à competição de outras redes. Atores, sem conexão, não constituem rede e, mais ainda, deixam de existir enquanto atores na medida em que somente podem ter existência enquanto tal caso estejam em rede. Tanto os *programadores* como os *conectores (switchers)* são atores (nós) ou redes (conjunto de “nós”) com posições mais importantes e, portanto, com mais poder na estrutura social, o que justamente os permite serem *programadores* e *conectores*. Os “nós” (atores) e os coletivos de “nós” – redes – estão, dessa forma, em diferentes posições de poder. A lógica da rede não exclui o poder, simplesmente altera seu *modus operandi*. Outra possibilidade de alteração de determinada rede ou hegemonia, por meio de atores (“nós”) não-hegemônicos (pertencentes a outras redes) está no rompimento dos conectores (*switchers*) da rede hegemônica, conforme já foi dito: Castells (2009) e Machado (2003).

e) Flexibilidade

Ter um programa não significa enrijecimento dos propósitos da rede. Os objetivos da rede podem ser alterados e o são quando mudam os valores e interesses. Dessa maneira, o programa é remodelado e por consequência o funcionamento da rede. Podemos então concluir, sobre esse aspecto, que mesmo a partir, inicialmente, de um só “nó” – normalmente um importante nó - pode haver a influência sobre outros “nós”, ampliando-se em escala até modificar os valores e interesses de toda a rede, ou seja, mudando a rede em si. Retomamos o já dito para reforçar a presente ideia: caso o nó, adquira outros interesses e valores e o manifeste na rede, mas não consiga torná-lo hegemônico, é eliminado. Se conseguir, cria uma nova rede, isto é, uma rede diferente na medida em que estiver com novos valores (uma nova hegemonia). Enfim, a rede tem a habilidade de se reconfigurar de acordo com as mudanças dos ambientes, sem necessariamente deixar de existir ou perder a hegemonia. A rede, verdadeiramente, possui suficiente flexibilidade para se adaptar aos diferentes cenários: Castells (2009), sendo assim a flexibilidade fundamental para a sobrevivência da rede. Uma unidade verticalizada, linear, hierarquizada, excessivamente formal e burocrática terá, cada vez mais, dificuldades em se adaptar às mudanças no ambiente em que estiver. Flexibilidade

também significa a capacidade de se encontrar novas conexões ao se eliminar resistências: Castells (2009) ou simplesmente criar caminhos novos / alternativos. O capital parece estar consciente dessa qualidade ou característica ao conseguir sobreviver às permanentes crises sistêmicas.

f) Cooperação e Competição

A afinidade de valores e interesses pode ocorrer não só entre “nós” de uma rede, mas também entre redes. Nesses casos as redes desenvolvem protocolos próprios de comunicação e iniciam uma relação de cooperação. Por outro lado é possível que haja competição entre redes, por óbvio quando há oposição ou contradição entre valores e interesses: Castells (2009).

g) Expansão-Contração e Sobrevivência

As redes podem tanto se expandir como se contrair, de acordo com as necessidades de determinado momento, sem que tenham sua existência comprometida: Castells (2009). A exclusão de “nós” não necessariamente compromete a rede e a inclusão também não a desconfigura na medida em que os “nós” eventualmente acrescentados somente o são por terem interesses e valores comuns à rede. Como vimos, cada “nó” é um centro e enquanto tal, cada “nó” pode reproduzir as instruções e programa da rede.

Na sequência abordarei com maior atenção a relação dessa característica da rede com as atuais ETNs. De qualquer forma, antecipamos que as corporações multinacionais ao terceirizarem, o que é feito cada vez mais em todo o mundo e criarem plataformas globais horizontalizadas e flexíveis, organizam sua produção com estratégia internacional e altamente descentralizada. Formam assim, uma gigantesca cadeia produtiva com dezenas de milhares de fábricas menores, de médio e pequeno porte, todas produzindo para sua própria marca (as ETNs são, cada vez mais, proprietárias de marcas). Cada uma dessas unidades produtivas, sejam as externas ou as internas, é um nó. Um nó, portanto, com os interesses, valores e códigos do nó mais importante, isto é, o nó que produz todo o conhecimento para reprodução pelos demais: as sedes das ETNs. Dessa maneira, a flexibilidade e a adaptabilidade são enormes e logo, a sobrevivência no longo prazo, garantida. O modelo sindical internacional modelou-se verticalmente, quer dizer, sob o hierárquico padrão fordista. O fordismo, na verdade, tornou-se, em determinado período histórico, o padrão não só do sistema produtivo,

mas também em vários outros aspectos sociais. Ensaia agora, o sindicalismo global, uma nova ordem espelhando-se na estrutura horizontal em rede.

h) Os poderosos “nós”-guardiões: gatekeepers

Em toda rede há “nós” com maior e menor poder, conforme já referido. Os “nós” com maior poder decidem o destino dos “nós” com menos poder. Quer dizer, os *gatekeepers*, determinam se um nó pode ou não continuar na rede e se atores que ainda a ela não pertencem, se podem ou não vir a compô-la, tornando-se mais um nó. Por óbvio estará admitida a sua entrada quando puder agregar valores e compartilhar com os interesses dominantes do programa da rede. Certamente dela será excluída quando essa relação deixar de existir. Os *gatekeepers* são atores específicos e normalmente entre os mais poderosos cuja missão é potencializar a rede por meio da inclusão de novos integrantes - “nós” - para agregar a esta o máximo possível de valor: Castells (2009).

i) A importância da estrutura comunicativa

Os “nós” e redes também devem, necessariamente seguir regras e critérios (os quais fazem parte dos programas), pois a coordenação dos atores na rede é coletiva (social) e, portanto, para que o todo funcione são imprescindíveis o respeito a padrões. Neste caso, nos referimos a padrões específicos de protocolos de comunicação. Tais protocolos se não forem executados inviabilizarão a própria existência da rede, quer dizer, o funcionamento de sua estrutura comunicativa. A rede em si é a própria comunicação entre os “nós”; sem comunicação não há rede. O cumprimento dos protocolos de comunicação é compulsório a todos os “nós”, ou em um sistema, a todas as redes. Sua aceitação pelo conjunto de atores é mais ou menos consensual, mais ou menos negociada, dependendo da realidade de cada rede ou sistema. Ao serem aceitos devem ser seguidos pelo conjunto. E quando isso ocorre, as demais alternativas são eliminadas, favorecendo a visão de um determinado conjunto de atores, sejam eles “nós” ou redes (se estivermos nos referindo a um sistema). Nesse ponto, vejo grande semelhança com a ideia de hegemonia em Gramsci. Isto é, a sociedade é fruto de uma luta constante entre diferentes grupos sociais privados na busca de tornar sua visão hegemônica: Castells (2009, página 43). Isto faz com que, no nível socioeconômico, surjam os *padrões globais*: Castells (2009, página 43), por exemplo, o chamado Consenso de Washington enquanto um princípio operativo da economia de mercado global. Entendo, portanto, que os protocolos de

comunicação, fruto dos programas, é o que faz possível a existência da rede enquanto uma estrutura comunicativa operada por “nós”, mais ou menos poderosos e cujo poder depende de sua própria importância na rede. Aqui chamo a atenção para não confundirmos os protocolos de comunicação com os já referidos pontos de conexão (*connecting points*) ou *switchers* (conectores). Os primeiros constituem o que podemos chamar de conteúdos específicos (comandos lógicos) e os seguintes são os meios por onde são transmitidos tais protocolos. Os programadores, por óbvio, produzem os programas (cuja referência são os valores e interesses da rede ou do sistema) que criam protocolos.

j) Não há “O Poder”

É impossível, na organização em rede, a existência de um único “nó” completamente hegemônico. A rede pode ser, portanto, bastante assimétrica, mas não se pode desconsiderar qualquer ator, todos, até os pouco importantes devem ser motivo de atenção na medida em que há dependência mútua entre a totalidade dos “nós” em uma rede. A natureza da rede, sendo caracterizada pela interdependência, pela conexão não-linear demonstra que mesmo um ator pouco importante possui outras inúmeras ligações com inúmeros outros “nós”, dentre estes, vários com maior ou muita importância: Castells (2009).

4. A influência da (contra)-hegemonia global em rede sobre a economia e o sindicalismo

Nesse capítulo discuto a incorporação da lógica em rede pela atual economia globalizada, pelas ETNs e pelo mundo sindical. Para isso, utilizo o conceito de rede abordado no capítulo anterior com o objetivo de fundamentar a perspectiva em rede do capítulo seguinte. Ou seja, de que maneira se construiu os princípios de resistência contra-hegemônica global em rede da experiência dos trabalhadores a partir da MBB em SBC ao longo dos anos 1980 a 2000.

4.1 Economia em rede

A nova lógica em rede é capaz de elevar sua própria capacidade de auto-gerar mais e melhores conhecimentos, porque sua arquitetura está organizada de maneira livre / aberta e em rede neural, diferentemente da lógica linear e hierarquizada dos princípios fordistas, conforme veremos na sequência.

Sendo assim, a expansão é ilimitada. As ETNs, sob a lógica em rede, multiplicam planetariamente suas conexões, criando uma sociedade globalmente livre para sua atuação; liberdade esta garantida pelas instituições políticas e sociais que acabam eliminando qualquer entrave ou obstáculo à circulação de seus capitais. Cria-se assim, um mundo apropriado para a expansão e enraizamento dos objetivos corporativos. A atuação ilimitada é ainda intensificada pela tecnologia eletrônica e da *internet* que digitalmente viabiliza a circulação do capital financeirizado à velocidade da luz, permanentemente, em todo o planeta e em todos os setores de atividade. Não é possível dizer se alcançamos ou não a manifestação plena e máxima do capital, no entanto, suas formas de expressão atuais ocorrem em níveis extremamente elevados tanto quantitativamente quanto qualitativamente: estão profundamente presentes em todos os territórios do globo, além de sua lógica coordenar todas as importantes ações humanas e com alto grau de penetração. Trata-se, portanto, de uma imensa rede hegemônica com conexão global, cujos “nós”, são, principalmente, as próprias ETNs. Os *loci* de acumulação capitalista (“nós”¹¹⁵) da(s) rede(s) operam por meio da lógica em rede a acumulação financeira do capital em escala mundial sem qualquer freio ou impedimento. Também, como já foi referido, a ampliação financeira capitalista é intensificada pelos meios eletrônicos virtuais que executam por meio de sofisticados modelos matemáticos sua reprodução. Segundo Castells (1999a), o capitalismo passa a depender de uma lógica e

¹¹⁵ ETNs, agências multilaterais globais (OMC, BM e FMI), fundos financeiros dos mais diversos tipos, bolsas de valores e alguns governos nacionais.

processo não-humanos da busca do dinheiro pelo dinheiro e independente, também, da produção. Prospera, dessa forma, por um poderoso turbilhão, sem qualquer tipo de controle. Pode assim o capitalismo se expressar e se realizar de maneira pura em toda a sua plenitude, como nenhum outro capitalista sequer imaginou.

4.2 Hegemonia das ETNs em rede

Reforçando a ideia da importância da organização em *rede* e do domínio da economia mundial por um pequeno grupo de ETNs, refiro-me ao estudo de Vitali (2011)¹¹⁶. Este é o primeiro exame de um banco de dados global sobre propriedade, usando uma complexa abordagem de rede, cuja análise está baseada em métodos empíricos e não o que eventualmente poderíamos classificar como sendo ideológicos. A partir de um universo de 37 milhões de empresas e investidores localizados em 194 países, provenientes do banco de dados do *Orbis 2007*¹¹⁷, selecionou-se um grupo com 43.060 ETNs. As mais de 43 mil corporações estudadas tiveram os seguintes critérios de análise: conexões formadas entre os atores (nós), estatura econômica, fluxos financeiros e participações ou controle sobre outras empresas/ETNs. Ao término da pesquisa constatou-se a existência de uma rede “final” de 147 ETNs que representam os “nós”¹¹⁸ mais importantes da rede global de controle corporativo¹¹⁹. Esse seleto clube controla 40% do valor econômico de todas as ETNs do planeta. Considerando que parte substancial da economia mundial é dominada pelas corporações transnacionais¹²⁰, podemos entender que o restrito grupo de 147 ETNs comanda, na verdade, a maior parte da economia planetária. Entre as principais conclusões, destaco, além da fragilidade dos Estados, o enorme e grave potencial de crise financeira sistêmica¹²¹ devido ao alto poder de “contaminação” e a falácia da competição por conta do número muito pequeno de “competidores” globais; a competição, a rigor, não existe: não há contradição no mercado que não possa ser resolvida sem maiores traumas. Um “nó” é mais forte tanto quanto maior

¹¹⁶ Para uma análise desse estudo, ver interessante artigo de Ladislau Dowbor <http://bit.ly/soZMH8>. Para o estudo completo e original, acessar: <http://www.plosone.org/article/info%3Adoi%2F10.1371%2Fjournal.pone.0025995>.

¹¹⁷ Site: <http://www.bvdinfo.com/Products/Company-Information/International/ORBIS.aspx>. O site cobre 100 milhões de empresas em todo o mundo, sendo: 50 milhões na Europa, 24 milhões na América do Norte, 9 milhões no Oriente Médio e Ásia Central e 07 milhões na América Central e América do Sul.

¹¹⁸ Entendemos que os conceitos de “nós” e rede utilizados no estudo em questão são os defendidos por Castells, conforme explicitado especialmente no tópico “*Conceito de Rede*”.

¹¹⁹ ¼ dos “nós” mais importantes são corporações de intermediação financeira, conforme Dowbor (2011).

¹²⁰ As ETNs são responsáveis por, pelo menos, 20% a 25% da produção mundial de serviços, 80% a 90% das novas tecnologias e mais da metade mundial do comércio de bens e serviços. Na verdade, a restrita classe corporativa é cada vez mais composta por “empresas organizadoras da produção, comercialização, financiamento e produção com impacto de reordenamento do universo econômico que vai muito além das fronteiras da propriedade empresarial”. Para maiores detalhes ver Dowbor (1998).

¹²¹ Ver Stiglitz (2010b). Para acessar o artigo: <http://www.nber.org/papers/w15718.pdf>.

for o número de suas ligações, de suas conexões. Mais forte será o “nó corporativo” quanto maiores forem as propriedades cruzadas e participações mútuas.

4.3 Características das empresas em rede

A nova empresa horizontalizada, organizada em rede e assimiladora da tecnologia da informação (microinformática e *internet*) pôde tornar-se hegemônica devido à possibilidade material (tecnologia) e ideológica (gestão e envolvimento do trabalhador¹²²) proporcionadas pelo *toyotismo*. Castells (1999, página 178) assim nos resume a lógica do funcionamento da empresa em rede na sociedade global:

“(...) A produção de artefatos micro-eletrônicos viabilizou a padronização de componentes e a personalização do produto final em grandes volumes¹²³, uma produção flexível, organizadas em linha de montagem internacional. As redes transnacionais de produção de bens e serviços dependem de um sistema interativo de comunicações e da transmissão de informações para garantir círculos de retorno, e gerar a coordenação de produção e distribuição descentralizadas. A informática foi essencial para o funcionamento de uma teia mundial de transporte rápido e de alta capacidade de bens e pessoas, estabelecida por transportes aéreos, linhas de navegação transoceânica, estradas de ferro e auto-estradas. A carga multimodal de containers se tornou eficiente por intermédio de sistemas de informática que rastreavam e programavam as mercadorias e as rotas, bem como por sistemas automatizados de carga/descarga. Um vasto sistema de linhas aéreas e trens de alta velocidade, salões VIP nos aeroportos e serviços empresariais davam apoio a empresas em círculos ao redor do mundo; hotéis internacionais equipados com internet, e entretenimento cosmopolitas, proporcionavam a infra-estrutura da mobilidade administrativa. E, em fins da década de 1990, a Internet tornou-se a espinha dorsal tecnológica do novo tipo de empresa global, a empresa em rede.”

¹²² Aquilo que Giovanni Alves chama de “captura subjetiva do trabalho vivo” ou “sociometabolismo”. Alves (2011 e 2010).

¹²³ Conforme discuto no próximo tópico, o sistema pós-fordista possibilitou uma criação industrial de maior variedade, vide as centenas de modelos de carros do atual mercado brasileiro e suas respectivas combinações de acessórios, mas isto está muito distante de uma verdadeira personalização.

Apresento abaixo, brevemente, as características de uma empresa organizada sob a lógica em rede:

a) *Da produção em massa à produção flexível em rede*

Inequivocamente a empresa em rede continua produzindo em massa. Hoje, uma empresa reestruturada tem um número muito menor de trabalhadores e produz mais do que fabricava décadas atrás¹²⁴. Sendo assim, na lógica *toyotista* a empresa em rede está sim baseada na produção em massa, além de, conforme já disse e dentro das devidas limitações, oferecer uma gama maior de diferentes tipos de produtos. A produção reestruturada significa, sobretudo, a maior facilidade de programação do processo produtivo mediante a flexibilidade permitida pela tecnologia da eletrônica, da internet e da robótica aplicadas à produção e à gestão (*toyotismo*¹²⁵), marcas da empresa em rede. Empresa em rede e sistema *toyotista*, são, assim, auto-complementares. Castells (1999, página 212):

“(...) Sistemas flexíveis de produção em grande volume, geralmente ligados a uma situação de demanda crescente de determinado produto, coordenam grande volume de produção, permitindo economias de escala e sistemas de produção personalizada reprogramável (...). As novas tecnologias permitem a transformação das linhas de montagem típicas da grande empresa em unidades de produção de fácil programação que podem atender às variações do mercado (flexibilidade do produto) e das transformações tecnológicas (flexibilidade do processo).”

A MB, da mesma forma que outras ETNs, fabrica partes de seus produtos em diferentes localidades, constituindo assim, um produto global, conforme alguns exemplos evidenciados no último capítulo da presente dissertação. Essa nova realidade exigiu um esforço maior das lideranças sindicais para compreender o sistema produtivo e de gestão da MBB possibilitando maior sucesso nas negociações coletivas da empresa na década de 1990 em relação à proposta de RP.

¹²⁴ Atualmente, por exemplo, a unidade de SBC da montadora Volkswagen produz, diariamente, 1.700 veículos com aproximadamente 14 mil trabalhadores. Em 1974 tinha 30 mil empregados e produzia 400 mil veículos/ano, ou seja, pouco mais de mil por dia. Ainda é importante ressaltar que nem sempre a diminuição direta de trabalhadores é fruto de alterações tecnológicas e de gestão. Muitas vezes é fruto de terceirização.

¹²⁵ Tema debatido no tópico seguinte.

b) *Sinergia na relação entre empresas de pequeno, médio e grande porte*

Organização da empresa em rede e revolução tecnológica se consolidam mutuamente criando uma onda que possibilita mais conhecimento e este, por sua vez, uma maior produtividade. Esse aumento de produtividade (conhecimento) volta ao início do processo estimulando mais ainda a produção de novos conhecimentos. Estabelece-se um círculo virtuoso. O resultado “final” e permanente é o constante aumento de produtividade, em outras palavras, da lucratividade. Conhecimento gera conhecimento que eleva à produtividade-lucratividade. É interessante observar que as corporações gigantes continuam dominando (desde o fordismo) a economia global na era da produção flexível. No entanto, tal hegemonia é viável a partir de mudanças colocadas em prática dentro de suas próprias estruturas: a verticalização e a robusta grade hierárquica foram substituídas. Diminuiu-se a formalidade e a burocracia internas, promovendo-se uma relação mais direta e horizontal interna e externamente. No nível externo isso significou uma maior subcontratação de empresas de pequeno e médio porte. Estas, com maior agilidade, inovam com mais rapidez aumentando a competitividade da grande corporação. Assim, a grande ETN eficazmente trocou sua rigidez própria da produção fordista em massa pelo vigor de organizações menores. Castells (1999, páginas 213 e 214):

“(...) o estudo de Schiatarella sobre as empresas italianas de pequeno porte sugere que os pequenos negócios superaram as grandes empresas em criação de empregos, margens de lucro, investimento per capita, transformação tecnológica, produtividade e valor agregado. O estudo de Friedman sobre a estrutura industrial japonesa até considera que exatamente essa densa rede de pequenas e médias empresas subcontratadas é que constitui a base da competitividade japonesa (...) a possibilidade da sobrevivência do modelo corporativo por intermédio (...) das mudanças implicaram o uso crescente da subcontratação de pequenas e médias empresas, cuja vitalidade e flexibilidade possibilitavam ganhos de produtividade e eficiência às grandes empresas (...) ao mesmo tempo, é verdade que as empresas de pequeno e médio porte parecem ser formas de organização bem adaptadas ao sistema produtivo flexível da economia informacional e também é certo que seu renovado dinamismo surge sob o controle das grandes empresas, as quais permanecem no centro da estrutura do poder econômico na nova economia global. Não estamos testemunhando o fim das poderosas empresas de grande porte, mas estamos, sem dúvida, observando a crise do modelo corporativo tradicional baseado na integração vertical e no gerenciamento funcional

hierárquico: o sistema de 'funcionários e linha' de rígida divisão técnica e social do trabalho dentro da empresa."

Ou seja, a pequena e média empresa não são liquidadas no capitalismo global desde que estejam plenamente adaptadas à gestão e tecnologia e, em especial, se coloquem subordinadamente em relação à grande ETN. Sobre a relação horizontalizada em rede entre as empresas nos referimos às subcontratadas, isto é, às terceirizadas, quarteirizadas... Quanto mais se estende na cadeia, piores são as condições dos trabalhadores e menores os custos para os capitalistas, por conseguinte, maior a lucratividade. Tanto a grande ETN, ou empresa-mãe, são os "nós" que formam a rede. No entanto, há redes com maior e menor importância.

Um exemplo é a MB. Até o início de 2009, contava com uma rede de 24 mil fornecedores espalhada por todo o mundo. Essa é a estrutura em rede do novo tipo de empresa que se integra horizontalmente em seu ambiente externo, além da integração horizontal interna, discutida no tópico seguinte (toyotismo).

c) Tipos de redes entre as empresas

Para Castells (1999a) são quatro os tipos de redes entre empresas (em todos os casos a precarização do trabalho é a regra):

- Multidirecionais: É estabelecida pela empresa de pequeno e médio porte sem exclusividade de fornecimento junto a determinada ETN. Criam uma rede entre si, isto é, outras empresas de pequeno e médio porte, mas também entre outras ETNs.

"(...) sobre o cenário de Hong Kong (...) seu sucesso no setor de exportação baseou-se (...) entre o final dos anos 50 e o início da década de 1980 – em redes de pequenos negócios domésticos, competindo na economia mundial. Mais de 85% das exportações de produtos manufaturados (...) eram fabricados em empresas familiares, 41% das quais eram pequenas empresas com menos de cinquenta trabalhadores. A maior parte delas não era subcontratada de empresas maiores, mas exportava por intermédio da rede de empresas importadoras/exportadoras de Hong Kong – também pequenas, também chinesas e também familiares – que chegavam a 14 mil no final dos anos 70. Redes de produção e distribuição formavam-se, desapareciam e reapareciam com base nas variações do mercado internacional. (...)".

- Licenciamento e Subcontratação: É possivelmente o modelo dominante, onde uma enorme rede de empresas de pequeno e médio porte participa, de maneira terceirizada, de partes do processo produtivo de grandes ETNs – sempre sendo por estas controladas. Ao que pude constatar esse é o modelo utilizado pelo Grupo *Daimler*.

- Modelo Benetton: É aquela empresa, normalmente uma ETN – internamente horizontalizada e que mantém uma relação verticalizada com uma rede horizontalizada de empresas de pequeno e médio porte. Um exemplo é a malharia italiana Benetton¹²⁶: multinacional oriunda de pequena empresa familiar com 5 mil franquias comerciais em todo o mundo. Segundo Castells¹²⁷, o modelo seria intermediário entre a perspectiva verticalizada e horizontalizada:

“(...) Uma central recebe feedback on-line de todos os pontos de distribuição e mantém o suprimento de estoque, bem como define as tendências de mercado em relação a formas e cores. O modelo de redes também é eficaz no nível de produção, fornecendo trabalho a pequenas empresas e domicílios na Itália e em outros países do Mediterrâneo, como a Turquia. Esse tipo de organização em redes é uma forma intermediária de arranjo entre a desintegração vertical por meio dos sistemas de subcontratação de uma grande empresa e as redes horizontais das pequenas empresas. É uma rede horizontal, mas baseada em um conjunto de relações periféricas/centrais, tanto no lado da oferta como no lado da demanda do processo.

- Alianças corporativas estratégicas: Há também a formação de redes constituídas entre grandes ETNs. Essa estratégia não se trata da clássica articulação oligopolista ou de constituição de cartéis. São acordos temporários sobre temas ou itens específicos: desde uma parceria em questões de produção de alta tecnologia até a conquista de mercados ou produtos específicos. Não obstante os tratados singulares, as corporações continuam competindo entre si. Castells (1999a, página 220):

¹²⁶ Apesar do estrondoso sucesso do grupo Benetton e da transnacional ainda ser uma gigante, atualmente encontra-se em queda. O auge de seu triunfo foi em 1993 quando chegou a ter 7 mil lojas em todo o mundo. Entretanto, desde o início dos anos 2000 as vendas estagnaram e o valor de mercado da empresa caiu vertiginosamente. Para maiores detalhes, ver o [link http://confeccaoemoda.blogspot.com.br/2011/03/estagnada-benetton-perde-espaco-para-as.html](http://confeccaoemoda.blogspot.com.br/2011/03/estagnada-benetton-perde-espaco-para-as.html).

¹²⁷ (1999a, página 219).

“(...) as alianças estratégicas são instrumentos decisivos nessa concorrência, com os parceiros de hoje tornando-se os adversários de amanhã (...) a grande empresa nessa economia não é – e não mais será – autônoma e auto-suficiente. A arrogância das IBMs, das Philips ou das Mitsuis do mundo tornou-se questão de história cultural. Suas operações reais são conduzidas com outras empresas: não apenas com as centenas ou milhares de empresas subcontratadas e auxiliares, mas dezenas de parceiras relativamente iguais, com as quais ao mesmo tempo cooperam e competem neste admirável mundo novo econômico, onde os amigos e adversários são os mesmos. (...)”

Nos quatro tipos de rede podemos verificar elementos na atual rede corporativa global analisada por Vitali (2011) que fiz referência anteriormente.

4.4 Lógica em rede no nível interno

Entre várias causas, a transformação da velha corporação vertical para a nova empresa em rede, significou a passagem do taylorismo-fordismo para o toyotismo. A nova empresa em rede adotou um modelo organizacional calcado na geometria neural, tanto no nível externo como interno. Em última análise, no nível externo, a mudança corporativa levou a uma contínua e crescente terceirização dos processos produtivos. A “empresa-mãe” concentrou-se no que ela entende ser o seu *core business*. Na verdade e cada vez mais, a grande corporação nos dias de hoje é uma proprietária e produtora de marcas. Coordena uma enorme rede de empresas menores que, segundo suas próprias regras e padrões, produzem o que antes era tarefa sua. As empresas menores, por sua vez, contratam outras menores ainda, criando-se uma vasta rede controlada pela “empresa-mãe”. Obviamente nessa rede normalmente são preponderantes os casos de trabalho precário, incluindo-se trabalho infantil, escravo etc.

Internamente, devido à própria terceirização, o número de trabalhadores vinculados diretamente à empresa-mãe diminui constantemente. Essa redução de seu quadro é fruto não só da terceirização, mas também do desenvolvimento tecnológico e das alterações de gestão do trabalho. Esta última faz com que o ritmo e a quantidade de trabalho aumentem, sem o proporcional aumento salarial. Como consequência, a elevação das metas tem causado o aniquilamento da saúde do trabalhador. Entre outros problemas que atingiam os trabalhadores da era fordista e ainda continuam na fase flexível, destaco: jornadas extensas, ritmo alucinante, movimentos infinitamente repetitivos, venenos substituindo permanentemente o

ar, monitoramento integral do tempo do trabalhador, pressão constante por produção, ameaça frequente de demissão, competitividade e individualismo incorporados na consciência do trabalhador, recusa ou extrema lentidão na análise de reivindicações e estabelecimento de obstáculos à atuação sindical. Esse sistema de organização externa e interna em rede (também conhecido como RP) legitimado pela empresa é também viabilizado e potencializado por meio da revolução tecnológica da internet e do processamento de dados informatizado. As conseqüências são aumento de produtividade e lucratividade. Na sequência, analiso as transformações históricas que levaram e levam à organização interna das ETNs sob a lógica em rede.

4.4.1 Taylorismo, Fordismo e Toyotismo

Inicialmente é imprescindível estabelecer que o atual sistema produtivo é uma mescla entre taylorismo, fordismo e toyotismo. Na atualidade os três modelos coexistem em um só formando uma estratégia produtiva oriunda de uma combinação de elementos de cada uma das três matrizes. Dependendo da localidade, temos maior ou menor força dessa ou daquela característica, mas de qualquer maneira, nenhuma existe na prática de forma em que está teorizada. Seria um erro imaginar que existem concretamente formas “puras” de qualquer um dos modelos de produção. A linha de montagem, por exemplo, marca do fordismo, coexiste naquilo que chamamos de produção toyotista. A célula, por sua vez, particularidade do toyotismo, coexiste com a velha linha de montagem fordista. Coexistindo com a linha de montagem estão presentes as outras características da organização do trabalho da produção fordista-taylorista: posto de trabalho fixo; administração científica; estudo de tempos e movimentos; tarefas fragmentadas, prescritas e rotinizadas; divisão entre concepção e execução do trabalho; além de práticas autoritárias de gestão. O estoque-zero (*just-in-time* ou *kanban*) também não existe “puramente”, o que contraria os princípios toyotistas, apesar de o sistema de estoque ser normalmente mais eficiente que o do fordismo. Outro ponto importante é a proclamação, entusiasmada, da participação do trabalhador operário nas decisões da empresa ou ao menos naquelas tarefas que se referem diretamente à produção. Na imensa maioria das vezes os programas de “participação” estão reduzidos ao recolhimento moralmente ilegítimo ou ainda à usurpação do conhecimento da produção possuído pelo trabalhador. Não há, usualmente, nada de gestão participativa ou coisa que o valha. Não passa, comumente, de *marketing* com objetivo de iludir o trabalhador e conforme acabei de afirmar, apropriar-se do conhecimento deste para aumento da lucratividade. O mesmo ocorre

em relação à atual moda da Responsabilidade Social ou Socioambiental. As ditas iniciativas nesse campo são geralmente efêmeras e superficiais. Muitas vezes o orçamento destinado à divulgação e publicidade das “ações sociais” são maiores do que as consumidas pela atividade em si. Outra questão de fundo sobre o tema: quem elegeu as empresas para que elas decidam o que é e o que não é socialmente prioritário? As corporações não possuem, assim, legitimidade alguma devido sua ausência de representatividade.

A produção “personalizada”, no sentido rigoroso de seu significado, simplesmente também não existe. O que há, no máximo, é certo aumento na variedade dos produtos vendidos, conforme já indiquei. Ao invés do carro somente preto, há uma gama, hoje, muito maior de cores, desde que sejam aquelas colocadas à disposição pela fábrica. O comprador, por exemplo, de um veículo, não tem como “inventar” uma cor a seu gosto; assim, não há “personalização” no sentido completo da palavra. O mesmo raciocínio pode se aplicar, no caso de veículos automotores, a todas as outras características do produto.

As constatações expostas acima são principalmente fruto de minhas observações informais e formais¹²⁸ do “chão-de-fábrica”, bem como resultado de meu convívio profissional junto aos trabalhadores e lideranças a partir das atividades de docência e pesquisa que desenvolvo no departamento de educação do SMABC.

Posto isto e tendo em consideração a irreal noção de “purismo” nas aplicações práticas dos sistemas produtivos mencionados, exponho a seguir uma rápida e crítica definição dos mesmos, utilizando, principalmente, as observações de Gounet (1999) e Lipietz (1989). Assim, poderemos identificar os principais aspectos da empresa organizada internamente sob a lógica em rede. Ainda sublinho: a MBB, conectada globalmente, está organizada em rede, tanto externa como internamente. Tal realidade constitui a causa “material” que levou os trabalhadores na MBB a se organizarem também internacionalmente.

a) Taylorismo-Fordismo

- Nesse modelo há a separação total entre planejamento e execução. O operário simplesmente executa tarefas pré-determinadas sem nenhum tipo de intervenção ou opinião sobre o que faz. É na verdade, esse sistema, muito pouco inteligente na medida em que não utiliza o precioso conhecimento adquirido por quem realmente produz, para melhorar a

¹²⁸ No momento em que escrevo a presente dissertação, também participo de pesquisa realizada por conta de meu trabalho no departamento de educação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC sobre a realidade atual nas fábricas metalúrgicas, tanto as montadoras como as de auto-peças. Nessa pesquisa, estuda-se as atuais mudanças na organização da produção e seus reflexos na vida dos trabalhadores, bem como a estratégia de organização sindical.

própria produção e assim elevar a lucratividade, obviamente a ser apropriada pelo possuidor dos meios de produção. Essa é uma das características que limitou o aumento da taxa de produtividade do industrialismo fordista.

- Os movimentos do trabalhador e tempos são rigorosamente regulados. A ideia era justamente evitar desperdícios de movimentos e tempos, aumentando assim a produtividade e lucratividade. A linha, dentro da tradição taylorista, permite a fragmentação do ofício do trabalhador que realiza os mesmos movimentos *ad infinitum*. Essa condição é atualíssima e convive organicamente com os mais modernos sistemas de produção. Não obstante, ao longo do tempo e para tipos específicos de tarefas, percebeu-se que o desprezo pelo *know-how* prático do operário justamente dificultava o avanço dos resultados, comprometendo a produtividade e conseqüentemente a lucratividade. Daí a inovação da flexibilidade no sentido de incentivar a participação do trabalhador em partes singulares do processo produtivo com a “livre” doação de seu conhecimento.

Gounet (1999, página 19):

“(...) A primeira racionalização é o parcelamento das tarefas, na mais pura tradição taylorista. Em vez de fazer um veículo inteiro, um operário faz apenas um número limitado de gestos, sempre os mesmos, repetidos ao infinito durante sua jornada de trabalho. O parcelamento significa que o trabalhador não precisa mais ser um artesão especialista em mecânica. Acontece a desqualificação dos operários. (...)”

Novamente sublinho que a realidade acima, já centenária, continua persistindo e não apresenta tendência alguma de ser substituída. O que ocorre, segundo já disse, é sua coexistência com outros modelos. Nenhuma das duas técnicas tayloristas desapareceram: o controle rigoroso do tempo e a administração científica dos movimentos. Foram adaptadas. Os rigores no tempo e movimento continuam, mas com maior “liberdade” e “participação” decisória do trabalhador, sempre que possível. Trabalha-se com metas, cuja conquista é facilitada pela incorporação da experiência do trabalhador sobre o que produz.

- Outro símbolo fordista é a linha de montagem. Foi revolucionária no que tange à produtividade, imensamente aumentada com a simples inovação de o produto passar pelo

trabalhador e não o inverso. Possibilita uma atividade em cadência com o fluxo da produção controlado pela direção da empresa. Essa lógica produtiva continua vigorosa e convive com a célula e trabalho em grupo, complementando o processo no geral. Nesse sentido, a alta verticalização e formalização da produção levaram à produção em massa. Ganha-se pela quantidade, fundamentalmente. Com a produção em massa é possível reduzir custos de produção e, portanto diminuir o preço de venda:

“(...) Para responder a um consumo amplo, Ford atira-se à produção em massa. Isso significa racionalizar ao extremo as operações efetuadas pelos operários e combater os desperdícios, principalmente de tempo. Apenas a produção em massa pode reduzir os custos de produção e, portanto, o preço de venda do carro. (...)”¹²⁹.

“(...) Se o trabalho de cada um é regulado, a ligação entre os diferentes trabalhos ainda não o é. Cria-se para isso a linha. Uma esteira rolante desfila, permitindo aos operários, colocados um ao lado do outro, realizar as operações que lhes cabem. Além de ligar os trabalhos individuais sucessivos, a linha fixa uma cadência regular de trabalho, controlável pela direção da empresa (...)”.

- A produção é padronizada, quer dizer, a variedade não existe ou é muito pequena, o que, no futuro, acabou aprisionando a competitividade e a produtividade. Em pleno fordismo, entretanto, a padronização elevou a produtividade e obrigou que houvesse uma verticalização entre empresas para possibilitar a exata padronização. Gounet (1999, página 19):

“(...) Para reduzir o trabalho do operário a alguns gestos simples e evitar o desperdício de adaptação do componente ao automóvel, Ford tem a ideia de padronizar as peças. Assim, um mesmo elemento é montado em um mesmo modelo. Mas para obter esse resultado e ter os componentes exatos, adaptáveis a seus carros, Ford precisa comprar as firmas que fabricam as peças. É dessa maneira que o empresário se atira à integração vertical, ou seja, ao controle direto de um processo de produção, de cima a baixo. (...)”.

¹²⁹ Gounet (1999, páginas 18-19).

- Depois de todas essas alterações, juntamente com a automatização das fábricas igualmente realizadas por Ford, a revolução fordista estava completa para se realizar plenamente:

“(...) Os resultados dessas transformações são, no mínimo, prodigiosos. A antiga organização da produção precisava de 12h30 minutos para montar um veículo. Com o taylorismo, ou seja, apenas com o parcelamento das tarefas, a racionalização das operações sucessivas e a estandarização dos componentes, o tempo cai para 5h50 minutos. Em seguida, graças ao treinamento, para 2h38 minutos. Em janeiro de 1914, Ford introduz as primeiras linhas automatizadas. O veículo é produzido em 1h30 minutos¹³⁰, ou seja, pouco mais de oito vezes mais rápido que no esquema artesanal usado pelos concorrentes. (...)”¹³¹.

Certamente, a flexibilização atual da produção, contribuindo para a criação da empresa em rede, tais conquistas de produtividade/lucratividade não poderiam ser desprezadas. Foram sim, confirme já disse, adaptadas.

b) Toyotismo, Lean Manufacturing ou Produção Enxuta

O interesse em abordar aqui a discussão sobre Toyotismo, além de verificar que sua implantação também contribuiu para a adoção da lógica em rede, reside no fato de que, como analiso a organização internacional dos trabalhadores na MBB, esse foi justamente o período de incorporação da estratégia Toyotista pelas ETNs aqui instaladas, especialmente toda a década de 1990. Foi essa política que acabou provocando a consolidação da organização internacional dos trabalhadores nessa fábrica. Tal fator “forçou” ou se preferirmos, “estimulou” os trabalhadores daqui a buscarem sistematicamente articulações junto a seus pares internacionais.

Na luta por uma fatia ou um lugar na divisão capitalista mundial, a burguesia japonesa, após derrota na Segunda Guerra, se vê compelida a agir para não sucumbir frente o capitalismo estadunidense. Sendo ainda o século XX, o século do automóvel e, portanto de sua lógica, o novo tipo de produção acabou surgindo a partir dessa indústria, da mesma forma que a

¹³⁰ Atualmente, utilizando como exemplo as montadoras do ABC paulista, um veículo é produzido em aproximadamente pouco mais de um minuto.

¹³¹ Gounet (1999, página 19).

produção em massa (fordismo) surgiu igualmente do setor automobilístico. Outro fator que acabou levando ao *toyotismo* foi a simples necessidade de se aplicar o próprio fordismo no Japão:

“(...) A nova organização do trabalho foi implantada (...) nas duas décadas de 1950 a 1970, na Toyota (...) primeiramente, as empresas japonesas precisavam ser tão competitivas quanto as americanas, e depressa, sob pena de desaparecerem. Em 1945 (...) o presidente da Toyota (...) declara que é vital ‘alcançar os norte-americanos em três anos, sem o que será o fim da indústria automobilística japonesa. (...). A segunda origem é a necessidade de aplicar o fordismo no Japão (...).”¹³².

Resumidamente, baseado em Gounet, destaco os principais pontos da produção flexível toyotista¹³³.

1) Provavelmente copiado do sistema de prateleiras dos supermercados nos Estados Unidos, a produção toyotista é regulada pela demanda, diferentemente do fordismo onde se deve vender aquilo que se produz. Em uma prateleira, o cliente se serve do que lá está e o que é retirado das prateleiras, volta a ser recolocado (sistema *kanban*). A empresa produz o que é vendido e não o contrário. Isso reduz os estoques, mas não os elimina. Por sua vez, o crescimento da produção passa a ser determinado pelo fluxo da mesma.

2) Um mesmo trabalhador realizando mais do que um tipo de tarefa significa menos desperdício, na linguagem do empresário. Por exemplo, o ideal é um mesmo trabalhador regulando o controle do estoque ou de maneira efetiva contribuindo para essa atividade e ainda fazendo o controle de qualidade daquilo que produziu e/ou do posto de trabalho precedente. Resultado: menos trabalhadores, menos salários, aumento da carga de trabalho e mais lucros.

3) A flexibilidade acima é ampliada ainda mais com a criação da produção em célula. O trabalhador, onde quer que isso seja possível, se torna polivalente ao realizar duas, três, quatro ou mais tarefas diferentes pertinentes diretamente à produção (acaba fazendo o trabalho de quatro ou cinco com o mesmo salário). Novamente, e de maneira ampliada, se reduz o

¹³² Gounet (1999, página 25).

¹³³ Gounet (1999).

número de trabalhadores e conseqüentemente os salários, elevando-se a jornada e o lucro patronal. Esse é um exemplo clássico de trabalho interno em rede, adotado também pela MBB. Há, com isso, graves conseqüências sobre sua saúde psíquica e física. A intensificação do trabalho aumenta enormemente e a demissão, com a menor necessidade de trabalhadores, torna-se prática, estrutural e não mais sazonal. No entanto, conforme já sublinhei, a célula não sepultou a linha de montagem. De acordo com a etapa da atividade produtiva se utiliza uma ou outra estratégia ou ainda as duas formas.

Sob a lógica da flexibilidade há que se fazer destaque da potencialização em relação à produção e troca de conhecimento, ou seja, no sistema toyotista a inovação é bastante superior à dinâmica fordista.

“(...) os ‘conhecimentos explícitos’ e os ‘conhecimentos tácitos’ (...) na empresa provêm da experiência e não podem ser comunicados pelos trabalhadores em ambiente de procedimentos administrativos excessivamente formalizados. (...) as fontes de inovação multiplicam-se quando as organizações conseguem estabelecer pontes para transformar conhecimentos tácitos em explícitos, explícitos e tácitos, tácitos em tácitos e explícitos em explícitos. Com isso, não apenas se comunica e aumenta a experiência dos trabalhadores para ampliar o conjunto formal de conhecimentos da empresa, mas também os conhecimentos gerados no mundo externo poderão ser incorporados nos hábitos tácitos dos trabalhadores (...). Em um sistema econômico em que a inovação é importantíssima, a habilidade organizacional em aumentar as fontes de todas as formas de conhecimentos torna-se a base da empresa inovadora. (...) a tecnologia da informação (...) a comunicação on line e a capacidade de armazenamento computadorizado tornaram-se ferramentas poderosas no desenvolvimento da complexidade dos elos organizacionais entre conhecimentos tácitos e explícitos (...)”¹³⁴.

É clara a complementaridade entre toyotismo e as novas tecnologias para aumento de competitividade, produtividade e lucratividade.

4) *Kanban*: sistema mais eficiente do que os até então tradicionais de se fazer a regulação entre produção e estoque; o que possibilita diminuição de custos e maior eficiência. É exatamente a técnica que viabiliza, internamente, a coordenação entre demanda e produção.

¹³⁴ Castells (1999, página 217).

Exclui sistemas administrativos, burocracias e até níveis hierárquicos destinados a tais tarefas; diminuindo custos e acelerando o processo.

5) Conforme já destaquei, um dos traços mais marcantes da produção toyotista que pode facilmente ser relacionado com o atual sistema em rede das empresas é o complexo de subcontratações (terceirização), bem como o domínio da “empresa-mãe” sobre todo um conjunto de empresas menores pertencentes a sua cadeia produtiva. Estabelece-se assim, uma rede.

Uma boa síntese do Toyotismo são os seus “cinco zeros”, lembrados por Gounet (1999, página 29):

“Zero atrasos: a demanda determina a produção, o fluxo comanda o crescimento; um cliente não deve esperar para comprar um carro; Zero estoques: só são permitidas as reservas de base; Zero defeitos: cada posto/função de trabalho controla a qualidade do trabalho do posto de trabalho precedente; Zero panes: as máquinas nunca são usadas com capacidade plena e são escolhidas não em função de seu avanço técnico, mas de sua posição na cadeia; para uma operação simples é preferível uma máquina simples; Zero papéis: o kanban reduz bastante as ordens administrativas e a papelada em geral.”

Talvez o traço preponderante do sistema *toyotista* em sua relação com o tipo de organização de empresa em rede, um dos focos do presente estudo, seja o abandono da integração vertical, característica das empresas fordistas estadunidenses e a adoção de uma integração horizontal interna e externa. Isto é, eliminação de formalidades e níveis gerenciais (portanto não só postos de operários, mas também de trabalhadores administrativos são eliminados) e construção de relação mais próxima e direta com empresas da cadeia produtiva (fornecedores). Na integração horizontal são terceirizadas todas as atividades possíveis, ou seja, não só tudo o que tiver – ao menos – o mínimo de dispensabilidade ao longo do processo produtivo, mas, mais recentemente até as chamadas “atividades-fim”. A “empresa-mãe” tende a responsabilizar-se nem mesmo pelo que chama de *core business* (conforme já dito, as ETNs são cada vez mais proprietárias de marcas). Isto é, a parte central do negócio. Nas empresas subcontratadas o que vigora é a exploração ainda maior do trabalhador, como seria de se esperar. A “empresa-mãe” passa a ser a controladora de uma rede de inúmeras outras empresas menores do que ela.

Ainda quanto à horizontalização interna da empresa em rede há que se destacar até a concorrência entre si de unidades internas de uma mesma ETN, ainda que nos limites de uma estratégia global única. A mudança (flexibilidade) da gestão da produção facilitou a incorporação da revolução tecnológica informacional no processo produtivo (e vice versa). Novas máquinas, técnicas e meios de comunicação promoveram os objetivos toyotistas: redução de níveis hierárquicos, trabalhador polivalente, maior necessidade de escolarização, produção enxuta, redução de estoques e, enfim, maior eficiência sob uma lógica diferente, mas não excludente, de elementos do clássico fordismo estadunidense. Por outro lado, a mudança nos sistemas de gestão e produção característicos do toyotismo facilitaram e até estimularam a adoção de novas tecnologias e por consequência da lógica em rede. Forma-se um ciclo que se retroalimenta e se auto-fortalece.

Faço notar que os acordos coletivos negociados entre dirigentes sindicais na MBB e direção da empresa, por conta do processo de RP na fábrica, e que levaram à nova fase de organização internacional dos trabalhadores (analisados no último capítulo da presente dissertação) abordam justamente as mudanças acima examinadas.

4.5 A lógica em rede e o mundo do trabalho

Conforme visto, na nova economia capitalista globalizada, as ETNs estão organizadas em rede nos níveis externo e interno. Os trabalhadores, ao contrário, ainda estão longe de um nível de organização global em rede, o que fornece imensos desafios ao movimento sindical, notadamente o internacional. Assim, é essencial a análise da (re)ação do movimento sindical internacional em relação à globalização do capitalismo. Nesse sentido, há questões fundamentais: o movimento sindical internacional está conseguindo, em pé de igualdade, modificar-se para responder à altura as poderosas investidas e estratégias das ETNs? Ou ainda não conseguiu mudar sua estrutura e ideário, ficando, assim, muito aquém do mínimo necessário para disputar hegemonia com a nova economia globalizada em rede? É certo que a empresa em rede fragmenta e quebra a solidariedade entre os trabalhadores, muitas vezes introduzindo a competição e a diferenciação salarial¹³⁵, isso sem falar no envolvimento subjetivo do trabalhador conforme os propósitos corporativos¹³⁶. Na presente investigação, a

¹³⁵ Neves (2003).

¹³⁶ Alves (2011 e 2010).

tendência é dizer que o movimento sindical internacional atual passa por um período de grande crise: os desafios, por isso, não são pequenos¹³⁷.

Ao mesmo tempo há importantíssimas ações que, entretanto, ainda não se configuraram enquanto um projeto sindical internacional efetivamente alternativo, mas sim somente enquanto uma possibilidade ou embrião. É necessário que se legitimem para que possam ser consideradas uma real opção contra-hegemônica. O objetivo do presente trabalho é justamente avaliar uma experiência em seus sucessos e desafios.

A seguir comento alguns dos principais desafios e avanços do sindicalismo internacional para, no capítulo 5, ao destacar uma experiência concreta, avaliar as possibilidades reais de êxito.

4.5.1 Desafios do movimento sindical internacional

Considerando também as análises de Sousa Santos (2010 e 2005), as entrevistas realizadas, bem como minhas observações e experiências pessoais ao longo de minha carreira no movimento sindical, inclusive internacional, acredito que o sindicalismo internacional possui desafios urgentes que devam ser superados e sobre os quais disserto a seguir.

a) Distanciamento entre lideranças e bases sindicais

Em geral, as organizações pertencentes ao movimento sindical internacional estão muito afastadas da base. A esmagadora maioria dos trabalhadores não faz a menor ideia da existência de entidades sindicais internacionais, apesar de serem os responsáveis pela sustentação financeira das mesmas. Na realidade, os sindicatos mundiais normalmente entendem que seu papel está no relacionamento direto com os sindicatos locais e nacionais, estes sim, segundo grande parte do movimento internacional, devem ter a função de contato direto com os trabalhadores. Sendo ou não essa a estratégia correta, o distanciamento entre trabalhadores e sindicatos globais é fato, o que não contribui para o desenvolvimento do movimento sindical internacional. Há certa tendência de ao se alcançar, em um processo de organização, no caso sindical, o nível mais alto que é a institucionalização, eleva-se o nível de burocratização, o que proporcionalmente significa distanciamento da base.

¹³⁷ Sousa Santos (2010).

b) Ainda a forte influência do contexto da Guerra Fria

Desde o início da Guerra Fria, o movimento sindical internacional passou a ser não só fortemente influenciado pelos EUA e ex-URSS, mas, na verdade, determinado pelos movimentos e decisões políticas das superpotências. Tal influência ocorre especialmente no caso das CSMs e menos para as FSIs, segundo discutido no capítulo 1. Obviamente essa determinação limitou muito a ação sindical (principalmente em relação às CSMs) na medida em que o ponto principal era não a defesa dos direitos dos trabalhadores, mas sim dos interesses ideológicos dos Estados e das elites econômicas. Os resquícios dessa relação ainda são bastante perceptíveis.

c) Preferência pela diplomacia ao invés da mobilização em massa e do debate amplo

Sem abandonar a negociação diplomática, qualquer movimento social, no caso o sindical, seja internacional ou não, não consegue reconhecimento e fortalecimento de fato se não estiver enraizado na sociedade e especialmente entre os trabalhadores. A priorização ou ainda a adoção da estratégia diplomática como única forma de fazer política leva ao esvaziamento e consequentemente enfraquecimento das entidades sindicais internacionais. As FSIs e as CSMs estão, em maior ou menor grau, basicamente nessa condição. No caso das primeiras, talvez uma renovação pela base seja eventualmente mais fácil na medida em que suas origens estão justamente na luta concreta dos trabalhadores. A FITIM era um exemplo. Centenária, foi fundada por um pequeno grupo de trabalhadores a partir de necessidades e desafios reais. Já as CSMs, conforme já debatido, são resultado da luta político-ideológica da Guerra Fria. São viciadas desde a sua origem e vazias de conteúdo histórico verdadeiramente patrocinado pelos trabalhadores. De qualquer forma, ambas, FSIs e CSMs, podem buscar agregar os trabalhadores em suas estruturas, alcançando fortalecimento pela base, e assim, maior efetividade social. A insistência na primazia e exclusividade diplomática institucional poderá aumentar o refluxo sindical mundial, cujas quedas nas taxas de sindicalização são um de seus principais indicadores. Os trabalhadores e as sociedades em geral, pressionados por crises políticas e econômicas acabam superando a diplomacia sindical mundial, haja vista as manifestações contra o encontro da OMC em Seattle no ano de 1999, os levantes da chamada Primavera Árabe em 2010-2011, os movimentos *Ocupe Wall Street* desde 2011 e de vários outros países, bem como os inúmeros protestos contras as atuais políticas de austeridade dos

governos europeus. Tais ações mostram que os sindicatos, muitas vezes, estão a reboque de outros movimentos sociais organizados ou mesmo de origem até espontânea.

d) Grande dependência do sindicalismo dos países do Norte

Conforme vimos quando abordamos o desequilíbrio político manifesto na ex-FITIM e na *Industrial Global Union*, outro desafio do movimento sindical internacional é a concentração de seu comando nos países centrais (notadamente Europa Ocidental e Estados Unidos). A representação se dá pela via financeira: quem paga mais manda mais. Entre outros problemas provocados está a dificuldade das direções globais em compreender as especificidades das demandas e necessidades dos trabalhadores dos países periféricos e semi-periféricos. Isso contribui para a elaboração de estratégias e projetos alienados às efetivas demandas dos trabalhadores da América Latina, Ásia e África.

e) Estruturas excessivamente burocratizadas, hierarquizadas, centralizadas e formais

As ETNs se reestruturaram (aliás, o fazem permanentemente) transformando-se de organizações verticalizadas, isto é, burocratizadas, hierarquizadas e formais em organizações muito mais arejadas e dinâmicas, enfim, horizontalizadas. Isso resultou em um aumento de produtividade e lucratividade: menores custos, menos salários, menos trabalhadores e maior retorno financeiro. As estruturas sindicais internacionais tradicionais estão ainda por começar tais reformas em si mesmas. As estruturas sindicais internacionais, muitas vezes, padecem de problemas já resolvidos pelas ETNs no que se refere à adoção de uma lógica em rede e horizontalizada.

4.5.2 Avanços do movimento sindical em rede

A superação plena dos grandes desafios do movimento sindical internacional é ainda algo em plena construção. No entanto já há algumas conquistas, entre elas a dos trabalhadores na MB que também podem servir como exemplo.

a) Inclusão de temáticas além da salarial – sindicato cidadão

O movimento sindical tem estado atento a não permanecer restrito somente às questões trabalhistas propriamente ditas. Sabe que a construção de um mundo justo passa não só pela luta na fábrica, mas também por toda a sociedade. Sendo assim, caberia aos trabalhadores a busca pelos vários outros direitos sociais (Santos, 2005 e Watermann, 2000). Na questão trabalhista é essencial discutir, além do salário, o emprego decente; o ambiente de trabalho seguro e saudável; as formas de contratação; a questão previdenciária; a qualificação profissional; os temas referentes à tecnologia e investimentos; os processos de (des)industrialização; por fim, o mundo do trabalho é muito mais amplo do que a mera decisão do salário. Sem ampliar o direcionamento do debate sindical, não se consegue discutir as causas da situação do próprio trabalhador. Ele também mora, tem família, consome, necessita de lazer, sofre vários outros tipos de preconceito e discriminação e por isso sua luta pede que outros tipos de conquistas sejam obtidas, além das pertinentes ao universo fabril. Sendo assim, não só o movimento sindical internacional tem tentado estender suas ideias e ação no que tange à temática laboral, mas igualmente estabelecer relações e acordos com outros tipos de movimento sociais/ONGs mundiais¹³⁸.

b) Adoção de modelos horizontais e flexíveis (rede)

O aprofundamento do item anterior exige uma diminuição da rigidez e do formalismo que normalmente permeiam grande parte do movimento sindical internacional atual. As ações de gabinete, as declarações verbais e os acordos “por cima” e sem “lastro” popular da base dos trabalhadores poderiam ser substituídos por relações diretas, horizontais e flexíveis com outros atores sociais e políticos comprometidos com a base social. Os comitês e redes

¹³⁸ Vieira (2001).

mundiais por empresa, inclusive o da *Daimler*, além de algumas FSIs, como é o caso da ex-FITIM (atual *Industriall*) parecem estar mais propícias e abertas a essas novas práticas.

c) Dinamização da relação local-global-local

O movimento sindical internacional “pensa globalmente” e tenta agir localmente. No entanto, apesar de a execução dessa estratégia ainda ser incompleta é vital que o movimento sindical passe a “pensar localmente e agir globalmente para resolver os problemas que são todos, originalmente locais”, conforme Munck (2000). Um exemplo prático desse novo tipo de estratégia está na ação dos CMTs e em suas principais ferramentas, os AMIs.

As necessidades dos trabalhadores são vistas e pensadas localmente, mas se age no nível global para se dar conta das reivindicações dos trabalhadores em várias outras localidades. As organizações sindicais internacionais, nesse sentido, podem inaugurar uma nova postura *local-global-local*. Para isso é necessário se organizar horizontalmente, estabelecer parcerias com outros movimentos sociais populares, aproximar-se da base e privilegiar a ação massiva, buscando resultados locais por meio de estratégias globais. Os movimentos sociais globais contrários à globalização corporativa (Fórum Social Mundial, protestos desde *Seattle* em 1999 passando por *Washington* em 2000, *Barcelona* em 2001, Primavera Árabe até os vários “*ocupes*” como o *Occupy* de Nova Iorque etc) são locais e globais ao mesmo tempo. Realizados por militantes de comunidades locais ligam-se com outros, ao redor do mundo, principalmente pela internet. Dessa forma, a internet articula as redes globais com as comunidades locais, o que também pode ser feito pelo movimento sindical internacional, e que, na verdade, já é exercitado parcialmente pelas redes sindicais, no caso os comitês mundiais de trabalhadores (Bennett, 2003¹³⁹).

¹³⁹ Para acessar o artigo: <http://depts.washington.edu/gcp/pdf/newcomglobalactivism.pdf>

Em síntese:

TABELA 7 – DESAFIOS E AVANÇOS DO SINDICALISMO INTERNACIONAL

Desafios	Avanços
Distância das bases	Trabalho na base
Verticalizada , excessiva hierarquia	Horizontalizada , menos níveis hierárquicos
Influência da Guerra Fria	Autonomia ideológica
Europeização / Norte	Mundialização / democratização
Focado somente em sindicatos e questões econômico-trabalhistas	Coligação com movimentos sociais/ONGs e debate de temas sociais mais amplos
Centralização	Descentralização
Elevada burocracia / decisões lentas	Menos burocracia / decisões rápidas
Diplomacia	Mobilização de massa
Global	Local-Global-Local

Fonte: Elaboração do autor.

No capítulo seguinte, entre outras análises, examinarei alguns dos desafios e avanços identificados acima, destacando especialmente os relacionados ao CMTD e AMI dos trabalhadores no grupo *Daimler*.

5. Da resistência local-global à contratação institucional global-local: a trajetória do sindicalismo internacional na MBB e Grupo *Daimler*

A explicação do título acima, o que farei a seguir, se justifica pelo fato de que nos revela o sentido básico do caminho trilhado pela organização internacional dos trabalhadores.

O período de três décadas de organização internacional dos trabalhadores é formatado basicamente por três elementos permanentemente presentes: a resistência contra-hegemônica, o trinômio localização-globalização-localização e a lógica em rede.

A partir de 1984, a resistência, o conhecimento mútuo e a solidariedade, durante esse decênio, foram as principais características da relação internacional entre os trabalhadores, especialmente nas plantas do Brasil¹⁴⁰ e da Alemanha.

Já nesse início coloca-se, mesmo que embrionariamente, o espírito local-global contra-hegemônico em rede no percurso internacional na medida em que se propõe, por parte dos trabalhadores, a uma contraposição ao capital que extrapola os limites locais (Estado-Nação). Quer dizer, os trabalhadores dessa localidade, a MBB, dando continuidade à sua posição de resistência às propostas de natureza global e unilateral da empresa¹⁴¹, resolvem se aliar com maior efetividade aos trabalhadores das localidades de outros países onde estão presentes plantas da Mercedes-Benz. Decidem iniciar uma articulação global em rede a partir de seus interesses e, portanto, contrários aos interesses globais hegemônicos da ETN Mercedes-Benz.

Na década de 1990 essa lógica se aprofunda por meio da proposta de contratação, ou seja, o estabelecimento de acordos coletivos entre direção da empresa e trabalhadores brasileiros na MBB SBC. Contratos estes fruto do conhecimento, por parte dos representantes sindicais, tanto do processo produtivo como da gestão da fábrica. Viabilizados, por sua vez, também graças à articulação internacional dos trabalhadores. Isto é, em uma ETN, cuja produção e gestão são globais e organizadas em rede, não há possibilidade de se entender seu funcionamento estudando-se somente em âmbito local ou nacional. Tal limitação, ao comprometer a percepção dos fundamentos da produção e da gestão, diminuiria a chance de acordos coletivos com o máximo possível de êxito. Além disso, o contato internacional dos

¹⁴⁰ No caso do Brasil com destaque para a fábrica da Mercedes-Benz na cidade de SBC.

¹⁴¹ Apesar de ser possível afirmar que os trabalhadores provavelmente sempre resistiram às estratégias unilaterais da MBB, isto é, desde o início das operações da empresa em SBC (1956), refiro-me aqui ao processo de resistência contemporâneo ao chamado novo sindicalismo iniciado no ABC paulista no final dos anos 1970.

trabalhadores brasileiros, possibilitou o conhecimento dos modelos de negociação relacionados à RP já consolidados nas fábricas da Mercedes-Benz na Alemanha.

Na sequência, a partir do início do século XXI, os trabalhadores na MBB atingem o ponto alto de sua organização internacional com a fundação do CMTD e a assinatura do primeiro AMI¹⁴², ambos em 2002. O CMTD, ao articular a representação de trabalhadores nas várias plantas da Mercedes-Benz espalhadas pelo mundo, fortalece a atuação dentro do campo contra-hegemônico, resistindo à implantação plena ou unilateral da estratégia global e em rede da empresa. Verifica-se então, a institucionalização global-local com a fundação do CMTD e a contratação, igualmente global-local, com a assinatura do primeiro AMI.

Tendo isso sido exposto, aprofundo um pouco mais, logo abaixo, o significado de cada uma das três décadas.

Breve justificativa da relação entre as teorias propostas e a articulação internacional dos trabalhadores

Complementando a caracterização da trajetória internacional dos trabalhadores na MBB, faço ainda uso da tipologia empregada por Bresciani (1994), além dos recursos teóricos já explicitados: conceito de rede e globalização (contra)hegemônica¹⁴³, segundo os sociólogos Manuel Castells e Boaventura de Sousa Santos, respectivamente.

Bresciani divide o desenvolvimento da ação sindical em dois momentos básicos: *resistência* e *contratação*. Para maior clareza, reproduzo abaixo síntese de sua proposta de análise¹⁴⁴.

Resistência:

- Não declarada: operação tartaruga, sabotagem, operação padrão.
- Explícita: mobilização declarada, greve, operação padrão.

¹⁴² O segundo AMI, focado no tema SSO, é assinado em 2006.

¹⁴³ Capítulos 3 e 4.

¹⁴⁴ Bresciani (1994).

Influência:

- Tácita: acordo informal
 - ✓ Via sindicato
 - ✓ Isolada (extra sindicato)
- Contratada: acordo assinado

A primeira forma de ação sindical é configurada pela manifestação, seja ela explícita ou não-declarada, da insatisfação e recusa dos trabalhadores face às ações empresariais (resistência) e a segunda pelo estabelecimento de acordos obtidos por meio de negociação coletiva entre sindicato e direção da empresa. Ou seja, é o que Bresciani classifica como *influência contratada, reconhecida ou declarada* “(...) quando um acordo é firmado entre a entidade sindical e seu interlocutor empresarial¹⁴⁵. Esse tipo de influência pode ser formal ou informal (tácita). O autor ainda sublinha que mesmo a resistência tem como objetivo final o estabelecimento de uma *influência sindical*, mas, nesse caso, sem a existência de instrumentos ou mecanismos que possibilitem um acordo expresso. Dessa maneira, a resistência permanece, de fato, no campo do descontentamento.

Dando continuidade ao exame da influência contratada, Bresciani¹⁴⁶ a divide entre a *tácita e declarada*. A primeira é informal e pode existir sem o apoio do sindicato ou até mesmo sem seu conhecimento. A segunda, *declarada* ou *reconhecida* é assinada entre as partes (trabalhadores e empresários) e formalizada. A influência contratada é, na verdade, uma forma de institucionalização da resistência.

Nesse sentido, agrego os conceitos de Bresciani para reforçar o entendimento de que na década de 1980 a organização internacional dos trabalhadores na MBB (planta SBC) foi caracterizada principalmente pelo formato da resistência com, talvez, ao menos um momento de influência contratada quando é formalmente acordado com a direção da MBB a criação da CF em 1984¹⁴⁷.

Nos anos 1990, o atributo principal é a contratação, segundo afirmei acima e detalharei na sequência. No caso específico da MBB, refiro-me aos acordos coletivos fechados entre

¹⁴⁵ Ibid., (1994, página 157).

¹⁴⁶ Ibid..

¹⁴⁷ Muito provavelmente a contribuição internacional na criação da CF na MBB foi bastante pequena, no entanto, mesmo que informalmente, os dirigentes sindicais alemães apoiaram o esforço brasileiro. Além disso, ainda na primeira viagem em 1984, a delegação brasileira pode conhecer o consolidado e institucionalizado sistema alemão de representação sindical.

sindicato e empresa pertinentes à proposta de RP. Em tais negociações a apropriação do conhecimento sobre o funcionamento global e em rede da produção da Mercedes-Benz foi vital. Apoiados pelo conhecimento da lógica da empresa, os trabalhadores puderam, de maneira mais efetiva, se contrapor à hegemonia da empresa.

Enfim, a fundação do CMTD e a assinatura do primeiro AMI no novo milênio (2002) significam, respectivamente, institucionalização da organização internacional e o estabelecimento de uma contratação global, com impactos locais diretos. Dando continuidade à trajetória de luta, nesse momento e de forma mais consolidada, os trabalhadores criaram instrumentos mais eficazes de resistência global contra-hegemônica em rede.

Castells, conforme explicitarei anteriormente¹⁴⁸, ressalta a necessidade fundamental de o movimento sindical incorporar em sua atuação a lógica em rede, oferecendo, para justificar tal posição, o argumento de que a velha corporação taylorista-fordista acabou ensejando determinada formatação do movimento sindical, seguindo a mesma lógica verticalizada da empresa. Isto é, o movimento sindical respondia às necessidades conforme elas se colocavam historicamente e, no mesmo sentido, estabelecia suas estratégias. No caso do sindicalismo internacional, que já existia desde a Revolução Industrial¹⁴⁹, sua estratégia igualmente não podia deixar de estar dentro do espírito da época, os quais perduram, em muitas vezes, até a atualidade e sobre os quais comentei anteriormente¹⁵⁰: distanciamento entre liderança e base; ainda forte influência da Guerra Fria; preferência pela diplomacia; dependência do sindicalismo dos países do Norte; e, principalmente, excesso de burocracia, hierarquização, centralização e formalização.

Ainda seguindo as formulações de Castells, as ETNs adotaram uma nova lógica, a lógica em rede¹⁵¹, permitindo maior agilidade em seus processos.

O movimento sindical internacional parece estar em um estágio inferior às corporações capitalistas transnacionais no que se refere à adoção da lógica em rede. Na presente dissertação, ao tratar da experiência internacional dos trabalhadores na Mercedes-Benz, proponho reflexão sobre uma realidade concreta de adoção da lógica em rede por parte do movimento sindical internacional.

¹⁴⁸ Capítulos 3 e 4.

¹⁴⁹ Segundo expus no primeiro capítulo da presente dissertação.

¹⁵⁰ Capítulo 4: “Desafios do movimento sindical internacional”.

¹⁵¹ Também referida por Castells como lógica informacional e revolução informacional: Castells, (1999a).

Castells também especifica as características fundamentais da organização sob a lógica em rede¹⁵². Nesse sentido, os comitês mundiais de trabalhadores¹⁵³ estão no processo de construção da adoção da lógica em rede, questão que também procuro demonstrar, por meio de um caso concreto, ao analisar o CMTD. Por exemplo, os comitês ou redes mundiais de trabalhadores são organizações que não possuem somente um “centro”, mas sim cada integrante, ou ator, é um centro (nó = *node*), mesmo que haja atores mais ou menos poderosos¹⁵⁴; há uma programação a ser seguida e, de certa forma, também elaborada, pelos próprios “nós”; outro quesito fundamental da rede é a ligação existente entre cada nó, na verdade, a rede somente existe se houver tal ligação: as conexões são a rede em si. Tudo isso possibilita que a rede seja mais flexível, cooperativa e competitiva com quem deva ser; possa se expandir ou se contrair, conforme a conjuntura, sem comprometer sua existência em momentos desfavoráveis, enfim, incorporar uma nova configuração que lhe possibilite maior poder. É isso o que fizeram e fazem as ETNs e o que também parece estar fazendo o movimento sindical internacional, segundo analiso em minha dissertação.

Boaventura de Sousa Santos nos fornece os elementos para que seja possível evidenciar os aspectos globais contra-hegemônicos do movimento sindical internacional. Essa característica está presente, em nosso estudo de caso, ao longo, segundo já indiquei, das três décadas de organização internacional dos trabalhadores na Mercedes-Benz e Grupo *Daimler*. Análise que faço mais detidamente nos tópicos a seguir pertinentes a cada uma das décadas.

¹⁵² Castells (2009 e 1999a), tema cujo debate está nos tópicos: “Conceito de Rede” do Capítulo 3 e ao longo do Capítulo 4.

¹⁵³ Também chamados de redes sindicais, conforme já informei no tópico “Nível por empresa” do Capítulo 1.

¹⁵⁴ Os inúmeros sindicatos locais (nacionais) são atores que compõem determinada rede sindical internacional, da mesma maneira que o próprio comitê mundial de trabalhadores, as FSIs, as CSMs etc. Constituem, portanto, uma rede global.

5.1 A resistência local-global dos anos 1980 e o estabelecimento da relação internacional

O espírito de solidariedade e resistência internacionais dos anos 1980 significou o início da prática global contra-hegemônica em rede dos trabalhadores na MBB. Contra-hegemônica, pois se recusavam a simplesmente aceitar de maneira passiva as estratégias do capital, no caso, a Mercedes-Benz. Global e em rede a partir do momento em que a representação sindical dos trabalhadores brasileiros entendeu que a articulação internacional com seus pares era fundamental para a tarefa de resistência. Compreendiam também, que de maneira bastante consolidada, a empresa já agia globalmente e em rede.

A resistência contra-hegemônica internacional ou global em rede dos trabalhadores na MBB teve seus primórdios em 1984, cuja primeira ação concreta foi a busca de apoio à iniciativa de criação da CF da MBB¹⁵⁵. Apesar de nesse caso pequena, conforme já comentei, o suporte internacional foi uma das contribuições, entre outras de natureza diversa¹⁵⁶, para o estabelecimento da CF.

O surgimento da articulação global contra-hegemônica em rede, durante os anos 1980, mostrou-se fundamental para que na década seguinte, aproveitando-se dessa construção em processo, as lideranças e representações sindicais brasileiras dos trabalhadores pudessem negociar com a MBB acordos coletivos fundamentais, dando assim continuidade ao viés contra-hegemônico global em rede dos trabalhadores brasileiros.

5.1.1 Visitas, trocas de experiências, solidariedade e resistência

Entre os meses de setembro a outubro de 1984 tem início o intercâmbio internacional¹⁵⁷ a partir de um grupo de trabalhadores brasileiros que foram para a Alemanha. Era um grupo não só da MBB, mas também de representantes oriundos da General Motors e Volkswagen¹⁵⁸. Na

¹⁵⁵ Criada efetivamente ainda em 1984. A primeira montadora da região do ABC paulista a criar CF foi a Ford em 1981 e a segunda a Volkswagen em 1982.

¹⁵⁶ A principal causa da criação da CF na MBB foi a OLT.

¹⁵⁷ No início do intercâmbio, um dos maiores obstáculos era a comunicação. Sem a existência da *internet*, a comunicação se dava pelo correio, depois por carta via telex e telefone, o que era muito caro. Além disso, havia o problema do idioma que ao longo do intercâmbio foi amenizado a partir do momento em que trabalhadores alemães e brasileiros estudaram o idioma um do outro. Entre eles Tarcisio Secoli e Valter Sanches (ver *Referências de Entrevistas*). Sobre isso é interessante o depoimento de Tarcisio Secoli: “(...) *Esse relacionamento na época, no começo, foi muito difícil e ele avançou na Mercedes porque nós tomamos a decisão de fazer. Nós quem?! Eu, o Sérgio Nobre, Sanches e aí fomos indo e incorporando mais pessoas, por exemplo, o Adi (Adi dos Santos foi coordenador da Comissão de Fábrica da MBB e atualmente é dirigente da CUT) etc. E assim fomos avançando no diálogo com os alemães.*”

¹⁵⁸ Da Volkswagen foram João Bosco, Humberto e Barbosa. Pela GM: Encarnação, Evaristo e Antônio.

oportunidade, Vicentinho¹⁵⁹, Paraná¹⁶⁰ e Palma¹⁶¹ representaram os trabalhadores brasileiros na MBB. Essa primeira visita foi intermediada pelo “Grupo de Trabalho Ecumênico em prol da Solidariedade Internacional” cujos integrantes eram membros da Pastoral Operária¹⁶² no Brasil e da Igreja Luterana¹⁶³ na Alemanha. No Brasil, os nomes da cúpula católica que impulsionaram a organização do intercâmbio foram Frei Beto e Dom Frei Cláudio Hummes, ambos com longa história de interesse e apoio ao movimento sindical e popular em geral, devido sua tradição dentro da vertente da Teologia da Libertação. Igualmente não só nessa visita, mas para a continuidade do intercâmbio, teve papel fundamental na organização e estímulo, o *TIE*.

Outra questão vital a se ressaltar em relação não só ao início do intercâmbio propriamente dito, mas ao próprio começo da articulação internacional dos trabalhadores, a partir da MBB, está na distinção de seu princípio oposicionista. Quer dizer, o advento de tal caminhada não se deu pelas vias institucionais junto ao IgMetall¹⁶⁴, mas sim junto a um grupo que fazia oposição à direção oficial¹⁶⁵. Nesse sentido, Valter Sanches nos mostra:

“(...) Temos duas dimensões da relação internacional. Havia pessoas com as quais construímos uma relação, por exemplo, a partir da Igreja Luterana, da Pastoral aqui no Brasil (...) e outro grupo que era um pessoal das CFs na Alemanha mais a esquerda do movimento e que não estavam no comando. (...) ao longo desse processo de conhecimento pelas visitas, pelo intercâmbio por conta do AMI, abrimos uma porta com o institucional, com os que estavam no sindicato na posição de mando. (...) A partir da criação do CMTD é que se institucionalizou essa relação com o IG Metall. Isso se configurou aproximadamente a partir de 2004. Só que mantivemos dois graus de relacionamento. Até hoje nós mantemos contato permanente com o grupo de esquerda e com o institucional. (...)”

¹⁵⁹ Já qualificado em Referências de Entrevistas.

¹⁶⁰ Já falecido.

¹⁶¹ Atualmente assessor na FEM/CUT e CNM/CUT. Foi um dos entrevistados para a presente dissertação.

¹⁶² Entre os participantes da viagem de 1984 eram ligados à Pastoral Operária no Brasil: Encarnação, Evaristo e Vicentinho. Antônio – um dos representantes dos trabalhadores na GM de São Caetano do Sul, também era ligado à Igreja Católica, mas pertencente a uma ala mais conservadora. Pela própria Pastoral Operária estavam: José Albino e Neide.

¹⁶³ Trabalhadores na Mercedes Benz alemã, e que estavam envolvidos com o intercâmbio sindical internacional, também eram membros de grupos progressistas da Igreja Luterana na Alemanha.

¹⁶⁴ Para acessar o *site*, dirigir-se ao *link* <http://www.igmetall.de>.

¹⁶⁵ Uma das partes mais consistentes desse grupo de oposição estava na fábrica da cidade alemã de *Kassel*, da Mercedes-Benz. Lá faziam parte da CF local e se auto-intitulavam como “*Alternartive Metaller*”. Ver Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1997).

A relação com o grupo oposicionista na Alemanha, conforme o depoimento de Valter Sanches, continua até os dias de hoje, mesmo porque, a partir de determinado momento, parte do grupo oposicionista se incorporou às estruturas do sindicato alemão. Entenderam que assim poderiam discutir e colocar algumas de suas ideias em prática, o que não seria possível mantendo-se totalmente longe do arcabouço situacional. Tarcisio Secoli¹⁶⁶ nos esclarece sobre esse ponto:

“(...) Nos anos 1990, nossos companheiros da Alemanha, dirigentes que faziam oposição ao IG Metall, por meio de vários grupos externos, acabaram, com os seus grupos, indo para dentro do sindicato, acabaram mudando a estratégia da oposição externa para passar a fazer parte da direção do IG Metall. Vamos para dentro e debater de fato por dentro do sindicato. Isso nos anos 1990. Quando conversei, em uma das últimas vezes, no início dos anos 2000 com os dirigentes sindicais do IG Metall, me disseram que havia muitas coisas de fato, defendidas pela outrora oposição, que passaram a ser acatadas. A antiga oposição passou a ser vista como realmente útil ao movimento sindical, pois ajudavam a entender o processo. (...)”.

Retomando, a primeira visita de 1984 significou o início efetivo da organização internacional dos trabalhadores na MBB. Os operários brasileiros¹⁶⁷ que daqui foram para a Alemanha, lá participaram de atividades no IG Metall, na *DGB*¹⁶⁸, além de terem visitado as plantas de *Mannheim* e *Stuttgart* da Mercedes-Benz. Permaneceram no país por 18 dias inicialmente hospedados em um colégio localizado em uma cidade próxima a *Frankfurt*. Nesse colégio, junto com trabalhadores alemães oriundos da Mercedes-Benz, conhecerem as respectivas realidades e estruturas sindicais. Depois foram hospedados em *Stuttgart* por uma família de não-metalúrgicos, mas vinculada aos grupos luteranos locais. Durante o dia as atividades constituíram-se em visitas às fábricas da Mercedes-Benz, já no período da noite os brasileiros eram convidados a darem seus depoimentos a diversos grupos de movimentos sociais na Alemanha, com o objetivo de divulgarem a cultura e o sindicalismo brasileiros, bem como a situação do trabalhador no Brasil. A viagem ainda estendeu-se para outros países europeus por mais 16 dias, dando continuidade ao conhecimento de movimentos sindicais da Itália, França, Espanha e Portugal.

¹⁶⁶ Já qualificado em “Referências de Entrevistas”.

¹⁶⁷ Da planta de SBC.

¹⁶⁸ O site da *DGB* pode ser acessado por meio do link www.dgb.de. Seu atual presidente, desde 2002, é *Michael Sommer*, membro do *SPD* desde 1981.

A experiência era não só nova para os trabalhadores, mas também para a própria empresa na Alemanha, fato deixado claro pelas dificuldades colocadas por parte da direção da Mercedes-Benz durante as visitas às plantas da Alemanha:

“(...) Eles (empresa) não nos deixavam conversar muito com o trabalhador no pé-de-máquina. Cada vez que íamos conversar com um trabalhador vinha alguém e nos puxava fora (...) Eles (empresa) ainda não tinham o hábito do diálogo...”¹⁶⁹

Um dos objetivos da representação brasileira era o reconhecimento da Comissão de Fábrica na MBB por parte da direção da empresa¹⁷⁰. Sendo assim, repito: o primeiro suporte internacional com consequências práticas recebidas pelos trabalhadores brasileiros na MBB foi o apoio político dado, pelas representações sindicais da Alemanha, à consolidação da CF em SBC¹⁷¹, além da própria pressão política sentida pela direção da empresa no Brasil. Ficariam em situação desconfortável caso não concordassem com algo que a própria empresa já havia negociado, há muito tempo, nas plantas-sede do grupo. Vicentinho, Paraná e Palma observaram que nas fábricas da Mercedes-Benz da Alemanha, os trabalhadores já gozavam de um forte sistema de representação em todas as fábricas da montadora. Todas as fábricas contavam não só com suas respectivas CFs, mas também com a necessária estrutura para o desenvolvimento de seu trabalho: escritório, local para reunião, espaço para assembleia etc. Exatamente no mesmo período da visita na Alemanha, fez-se greve de três dias¹⁷² na MBB, sendo que uma das principais reivindicações era “coincidentemente” a luta pelo reconhecimento da CF. O apoio e o exemplo dos trabalhadores alemães serviram enquanto contribuição política internacional para a afirmação da CF na MBB ainda no ano de 1984¹⁷³, mesmo não tendo sido, por óbvio, sua única causa e nem a principal, segundo já comentei. Em contrapartida, os trabalhadores alemães buscavam contatos internacionais para o fortalecimento da luta geral dos trabalhadores. Foi essa uma clara forma de resistência dos

¹⁶⁹ Este depoimento faz parte da entrevista concedida por Palma a mim.

¹⁷⁰ O representante sindical dos trabalhadores na MBB, Palma, foi um dos que participou do primeiro intercâmbio em 1984 (ver nota 158) e que também depois passou a coordenar no Brasil o grupo responsável pela fundação da CF na MBB. Não integrou a primeira CF na MBB, pois dela não podiam participar aqueles que exerciam, na empresa, cargos de chefia – o que era justamente o seu caso. Em outras palavras, o próprio Palma, ao coordenar o grupo que pensou e criou a CF, foi também responsável pelo veto que o excluiu.

¹⁷¹ Mesmo não tendo sido decisivo, o apoio internacional existiu.

¹⁷² Greve ocorrida no final de outubro de 1984. Alguns dias depois, quando Vicentinho, Paraná e Palma estavam de volta ao Brasil, o acordo da criação da CF na planta da Mercedes-Benz em SBC já estava assinado. Com o fechamento desse acordo, criou-se um conselho de trabalhadores que se responsabilizou pela elaboração de estatuto da futura CF, preparação de eleições e outros encaminhamentos necessários.

¹⁷³ Importante sublinhar que, o contato internacional, existia, pelo menos, desde o ressurgimento do movimento sindical brasileiro em 1978. No entanto, para a MBB, o primeiro efeito concreto em termos de organização dos trabalhadores foi o apoio ou suporte recebido para a criação da CF.

trabalhadores da localidade da empresa em SBC ao iniciarem a união global contra-hegemônica junto aos trabalhadores de outras localidades (plantas) da MB na Alemanha.

5.1.2 Os contatos internacionais continuam

Desde então, várias viagens se seguiram, entre os representantes sindicais de ambos os países. A seguir uma síntese das principais atividades de intercâmbio ocorridas durante os anos 1980:

- Em 1985 sindicalistas da Mercedes-Benz na Alemanha visitam plantas no Brasil, onde testemunham condições de trabalho muito precárias, além de terem se reunido com movimentos populares;
- No ano de 1986, durante as comemorações dos 100 anos do Primeiro de Maio na Alemanha, a *DGB*, em evento organizado por ela na cidade de *Mannheim* divulga pela primeira vez, para um público maior, a luta dos trabalhadores brasileiros. O destaque foi para a liberdade sindical, ou seja, a recusa à tutela do Estado;
- Em 1988 trabalhadoras e esposas de trabalhadores da Alemanha viajam para o Brasil, visitando também movimentos sociais. Nesse mesmo ano, sindicalistas brasileiros nas plantas de SBC e Campinas vão para a Alemanha participar de seminários organizados pelo *TIE*;
- Outro ponto importante do intercâmbio são as visitas individuais. Por exemplo, em 1989 Adi dos Santos, na época coordenador da Comissão de Fábrica da MBB em SBC, visita sindicalistas alemães em *Mannheim*. Ainda no mesmo ano, trabalhadores na Mercedes de *Mannheim* e *Stuttgart* visitam as fábricas no Brasil, além de acampamento do MST. Outro fato importante ocorrido nesse ano foram as manifestações de apoio realizadas durante as comemorações do Primeiro de Maio na Alemanha aos grevistas no Brasil.

É evidente, portanto, a decisão dos sindicalistas na MBB relativa à consciência da importância de resistência no nível global e por meio de uma articulação com seus pares, isto é, em rede;

cujo objetivo era fortalecer a perspectiva contra-hegemônica, em outras palavras, a busca por direitos frente à ação hegemônica da empresa.

5.1.3 Uma coisa leva à outra

Por exemplo, tendo a CF recebido o apoio internacional para sua constituição, mesmo que nesse caso, indireto e com menor peso, não pode deixar de ter sua contribuição reconhecida. Sublinho novamente que, o salto dado pela articulação internacional nos anos 1990, somente foi possível devido o seu início e estruturação no decênio anterior.

Nesse sentido, os acordos coletivos de extrema importância para os trabalhadores na planta da MBB, concluídos durante a década de 1990 (conforme destaque na sequência), foram fruto direto da OLT e CF, fundamentalmente. Até porque, sem OLT a CF não teria tido força política e nem legitimidade.

No entanto, veremos ainda que, ao longo dos anos 1990, a organização internacional dos trabalhadores foi vital para a obtenção dos acordos nesse período na medida em que possibilitou a compreensão global do processo produtivo e de gestão por parte dos trabalhadores. Nesse processo, igualmente foi essencial o conhecimento dos modelos, conquistas e desafios ocorridos na Alemanha, nos anos 1970, para as negociações no Brasil.

5.2 Década de 1990: A compreensão do processo produtivo local-global e a contratação local

“(...) A compreensão do processo produtivo foi fundamental para a estratégia de organização dos trabalhadores e esse é o grande diferencial (...)”

“() O grupo aqui (MBB) se focou para entender o processo produtivo, local e global. Então esse negócio do internacional foi a ponta para nos chamar a atenção (...)”

As duas afirmações acima, feitas por Tarcisio Secoli¹⁷⁴, revelam de maneira expressiva a relação entre a organização internacional dos trabalhadores na MBB e o domínio intelectual, por parte das lideranças sindicais, da lógica do processo produtivo e de gestão nos níveis local-global da Mercedes-Benz a partir do Brasil.

Valter Sanches reafirma essa ideia:

“(...) Nós lideranças sindicais pleiteamos conhecer a experiência do Toyotismo que a Mercedes-Benz queria implementar em São Bernardo. A informação que tínhamos disponível naquela ocasião era que o Toyotismo tratava-se de uma tragédia, pois tínhamos visto o que ele tinha feito nos Estados Unidos, por exemplo, a onda japonesa nos Estados Unidos desindustrializou, demitiu, precarizou...era isso o que nós conhecíamos. Só que a empresa falava o tempo inteiro que isso era bom (...). Se é tão bom assim, dissemos então que ela nos mostrasse. E a empresa topou. E com isso aprofundamos o conhecimento com o sindicato alemão e as CFs de lá. (...)”

Esse fato também contribuiu para o aprofundamento da relação sindical internacional durante os anos 1990, além de ser um dos elementos que possibilitou o conhecimento do processo produtivo, principalmente daquilo que a empresa propunha para a planta de SBC.

Ou seja, conforme já indicado, para que se possa realizar boas negociações, especialmente durante um processo de RP, é necessário o conhecimento do plano de produção e, para isso, é essencial a compreensão da conexão em rede dos níveis local e global. Tarcisio Secoli aponta:

¹⁷⁴ Já qualificado em *Referências de Entrevistas*.

“(...) em uma greve na MBB no começo dos anos 90 em que parávamos um setor e o restante continuava trabalhando (...) escolhíamos setores pequenos e que eram essenciais, insubstituíveis. Por exemplo, montagem de chassi. O setor tinha somente 150 pessoas, o Moisés¹⁷⁵ era dessa área. Você parava essa área, juntava dinheiro de todos os trabalhadores da empresa, pagava o salário dos trabalhadores parados do setor e os outros ‘continuavam trabalhando’ sem nenhum tipo de problema. Alguns chamavam essa greve de ‘estratégica’, depois, com a mesma lógica, paramos eixo etc (...)”.

Fica, portanto, patente a efetividade entre ação sindical (no sentido da *resistência explícita*¹⁷⁶) e conhecimento do processo produtivo. Continua Secoli:

“(...) Mas melhor do que os resultados imediatos durante os três ou quatro anos desse tipo de greve está o fato de que ela nos levou a entender a produção (...)”.

Entender a produção e ter a consciência que tal compreensão é imprescindível em seus nexos local-global, à ação sindical. Foi o que, de acordo com Secoli, ocorreu:

“(...) Então começamos a trabalhar pesado em todo o processo produtivo. Por exemplo, o Sérgio Nobre¹⁷⁷ e o Moisés Selerges¹⁷⁸ traziam as áreas deles para debatermos aqui no sindicato. Por exemplo, aqui faz eixo, na Alemanha faz, em outro lugar não faz etc. Então começamos a perceber, da relação internacional, como as coisas aconteciam, a internacionalização da produção que a Mercedes fazia.(...)”.

Continua:

“Uma vez nós estávamos discutindo na MBB a fábrica de motores, pois havia uma produção de motores que podia ficar aqui e na Alemanha. Depois a empresa decidiu deixar uma parte da produção de motores aqui e outra parte da produção do motor na Alemanha. O bloco do motor, por exemplo, ele era comprado e fundido no Brasil e mandado para ser usinado na Alemanha. Usinava-se uma parte aqui e mandava para a Alemanha para ser complementado.

¹⁷⁵ Idem.

¹⁷⁶ Bresciani (1994).

¹⁷⁷ Já qualificado em *Referências de Entrevistas*.

¹⁷⁸ Idem.

O bloco de motor é feito no Brasil. Em termos de fundição de ferro, o Brasil é praticamente imbatível no preço. A Mercedes manda o bloco semi-trabalhado para a Alemanha que não tem a máquina que faz a primeira usinagem que se faz aqui. Lá se complementa e monta o motor. Na Alemanha fazem processos melhores do que nós aqui. Ao invés de se ter um forno lá e aqui, faz o tratamento térmico lá e exporta-se a peça para cá para aí sim ser montada”.

Por consequência, sem compreender a lógica exposta acima, isto é, o funcionamento do processo produtivo local-global não parece ser possível a construção de uma ação sindical exitosa, pois não se entenderia plenamente o processo produtivo, o que poderia levar os trabalhadores à elaboração de estratégias equivocadas ou incompletas. Foi assim que se deu, basicamente, nos anos 1990, a estratégia de resistência contra-hegemônica global em rede: os trabalhadores se contrapuseram à hegemonia dada pela empresa (proposta de RP) conectando-se politicamente com a representação sindical na Alemanha (rede) e tendo, durante todo o tempo consciência da relação local-global para a compreensão do processo produtivo e de gestão da localidade MBB.

Secoli:

“(...) Entender o processo produtivo (...) com isso se entende as fragilidades do modelo. Se uma máquina somente existe em um lugar, a próxima máquina a parar será essa! Pois assim vai parar a produção lá (Alemanha). Por exemplo, o Sérgio Nobre, o Valter Sanches¹⁷⁹, o Walter Souza¹⁸⁰ viraram especialistas em planejar nesse sentido e o TIE nos ajudou muito nisso. (...)”

Sob o escopo dessa lógica, e para dar continuidade ao raciocínio e à evolução histórica da organização internacional dos trabalhadores na MBB, analisemos, brevemente, a proposta de RP elaborada pela empresa no início dos anos 1990.

“(...) no começo dos anos 1990, quando Collor assume, a crise colocada, abertura para importações, aí é que a MBB aqui começa a entrar com técnicas de gestão modernas. Até então somente as conhecíamos dos livros. Aqui não tinha absolutamente nada. Era fordista-taylorista tradicional até 1990. A partir daí é que a MBB quis implementar as mudanças

¹⁷⁹ Já qualificado em *Referências de Entrevistas*.

¹⁸⁰ Já qualificado em *Referências de Entrevistas*.

toyotistas. Eu em 1988 quando fui para a Alemanha¹⁸¹, ouvia todos falando sobre formas diferentes de gestão e dizia que no Brasil isso existia somente nos livros: na MBB em São Bernardo não tinha nada disso. (...)”¹⁸².

A proposta da empresa foi apresentada em um momento em que os dirigentes do sindicato na MBB já haviam iniciado o processo de articulação internacional nos anos 1980, conforme vimos, o que facilitou, dessa forma, o encaminhamento da demanda a eles colocada em nível local por meio da conexão global em rede. As negociações que se seguiram ao longo da década de 1990 tiveram como um de seus suportes essa percepção da representação sindical. De acordo com Secoli:

“(...) E foi fundamental quando teve a RP. Por isso que a MBB foi a empresa que mais negociou e que, proporcionalmente, menos trabalhadores perdeu no processo. (...)”.

Isto é, o impacto de poder se negociar com maior conhecimento do processo produtivo somente viria a contribuir positivamente.

Segundo dados da subseção do Dieese do SMABC¹⁸³, realmente, em quantidades proporcionais, a MBB, entre o momento imediatamente anterior ao forte processo de RP que se concentrou nos anos 1990 e a consolidação desse movimento no início da década de 2000 foi a montadora da região que menos trabalhadores perdeu¹⁸⁴. A saber:

TABELA 8 – QUANTIDADE DE TRABALHADORES E PERCENTUAL DE DIMINUIÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO DAS MONTADORAS DO ABC DURANTE A RP DOS ANOS 1990

Montadora	Quantidade de trabalhadores		% diminuição postos de trabalho
	1989	2001	
Scania	3.660	2.239	63
Volkswagen	27.933	15.726	77
Ford	9.672	4.581	111
MBB	15.306	10.280	48

Fonte: Subseção do Dieese do SMABC. Elaboração do autor.

¹⁸¹ Evento já referido quando analisei os anos 1980 e mencionado também por Tarcisio Secoli: “(...) *Esse encontro em que eu havia ido era organizado pelo TIE, tinha gente do México, Inglaterra, Alemanha, Bélgica etc. (...)*”.

¹⁸² Depoimento dado por Tarcisio Secoli em entrevista a mim concedida.

¹⁸³ Os dados são referentes aos meses de dezembro de 1989 e 2001.

¹⁸⁴ Entre as montadoras não incluí a Toyota devido sua dimensão de médio porte, aproximadamente 500 trabalhadores.

Conforme afirmo algumas vezes ao longo do presente trabalho e segundo igualmente atesta, por exemplo, Tarcisio Secoli, o quesito *organização internacional* não foi o único que pode ser considerado como causa das conquistas alcançadas durante a década de 1990 pelos trabalhadores na MBB. Entre eles, destacou-se também, a OLT. No entanto, o valor da organização internacional e a sua contribuição existem e não são reduzidos.

“(...) Todas as conquistas que falei¹⁸⁵ somente foram possíveis porque, quem não viveu e não participou do processo pode não ter entendido, mas repito que todas as conquistas somente foram possíveis porque teve um processo de internacionalização nosso, dos trabalhadores. Essa internacionalização nossa facilitou a entendermos o que faziam lá (Alemanha), como faziam, que tipo de direito tinham os trabalhadores lá para podermos ver como poderíamos reivindicar aqui. O resto é OLT. A maioria pode falar somente na OLT. A OLT é fundamental, a MBB estava muito bem na OLT. Ok. Tudo se deu, pois houve um alicerce. Tudo isso foi uma estratégia pensada por aquele grupo inicial. Esse grupo teve a consciência de que seria preciso entender o processo produtivo, entender o que acontece no resto do mundo, entender como a empresa funciona, para poder reivindicar melhor. Depois o resto é consequência, porque se vai reivindicando melhor... (...)”¹⁸⁶.

Ainda Secoli:

“(...) O processo produtivo¹⁸⁷ foi uma transição negociada. A negociação símbolo disso, a mais complicada, levou 2 anos e meio e duas viagens para a Alemanha. Foi a negociação do trabalho em grupo semi-autônomo. Além disso, discutimos e negociamos kan-ban, Just-in-time etc. A prática passou a ser a negociação: vai terceirizar? Precisa apresentar para nós qual empresa entrará, o que vai acontecer com os trabalhadores, como será a qualificação, qual será a progressão de salário etc. (...)”.

A seguir, uma síntese das negociações realizadas entre a direção sindical e a MBB durante a década de 1990.

¹⁸⁵ Ver tabela “Acordos assinados entre Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e MBB na década de 1990” logo abaixo.

¹⁸⁶ Depoimento dado por Tarcisio Secoli em entrevista a mim concedida.

¹⁸⁷ Quer dizer, a RP.

Importante acentuar que no início dos anos 1990 a MBB em SBC propõe o já mencionado plano de RP¹⁸⁸ por meio do projeto “Fábrica 2000” ao qual os trabalhadores respondem com a proposta “Qualidade de Vida no Trabalho na Mercedes-Benz do Brasil”¹⁸⁹.

Na tabela a seguir é possível verificar os pontos positivos resultantes da contratação local entre capital e trabalho.

¹⁸⁸ Para uma sintética análise do processo de RP na MBB em SBC, ocorrida nos anos 1990, ver Bresciani (2003). Texto acessado em 15 de janeiro de 2013 por meio do *link* http://www.cebrap.org.br/v1/upload/biblioteca_virtual/reestruturacao_produtiva_e_negociacoes_coletivas_automobilistico.pdf.

¹⁸⁹ CF/Cipa (1994).

TABELA 9 – ACORDOS ASSINADOS ENTRE SMABC E MBB NOS ANOS 1990

Tipo de acordo	Data	Acordos assinados entre Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e MBB na década de 1990
Terceirização	22/4/94	Qualquer terceirização deve antes ser negociada com a representação sindical
Manufatura celular (células)	25/4/94	O sindicato tenta garantir nesse acordo a manutenção do ritmo de trabalho e do emprego quando houver implantação de células nos processos de trabalho
Kaizen	24/2/95	Garantia do acompanhamento do Sindicato e CF, obrigação de melhorar as condições de trabalho em relação à situação anterior ao <i>Kaizen</i> , manutenção do ritmo de trabalho e garantia de emprego sempre que o <i>Kaizen</i> reduzir postos
Trabalho em grupo	17/3/95	Ganho de aumento de autonomia dos trabalhadores com a maior liberdade para tomar decisões em mudanças de processos na produção, administração de férias e folgas; controle, por parte dos trabalhadores, da real necessidade de mão-de-obra, não permitindo sobrecarga de trabalho e ritmo mais intenso por falta de pessoal; porta-voz do grupo é eleito entre os próprios trabalhadores
Reestruturação salarial horista	Out/97	Redução da distância entre o piso e o teto dos salários horistas e regularização dos aumentos de remuneração previstos nos acordos de célula, <i>Kaizen</i> e Trabalho em Grupo, o que proporcionou aumentos imediatos entre 4% e 12%
Redução da jornada de trabalho	19/8/99	Redução da jornada de trabalho semanal em duas horas e meia, o que viabilizou a preservação de 350 postos de trabalho, além de se constituir enquanto referência histórica para todos os trabalhadores do país

Fonte: “Acordos Coletivos entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a MBB” – SMABC – outubro de 2001. Elaboração do autor.

Outro destaque muito importante possível de se fazer em relação à contribuição da articulação internacional para as negociações no Brasil está no conhecimento dos modelos, já em uso nas unidades da Mercedes-Bez da Alemanha, por parte dos trabalhadores. Ou seja, nesse país, desde os anos 1970, várias experiências propostas pela MBB já existiam. Dessa forma, o

contato internacional das lideranças brasileiras foi fundamental para que se conhecesse o modelo das mudanças propostas pela empresa. Entre elas ressalta-se, o *trabalho em grupo*. Conforme afirma Moisés Selerges¹⁹⁰, o esquema de trabalho em grupo, dentro da matriz, digamos, puramente toyotista, não há autonomia dos trabalhadores, além do porta-voz do grupo ter um forte caráter disciplinar, o que, entre outras consequências, poderia criar um ambiente de competição entre os mesmos. Essa consciência, por parte das lideranças sindicais na MBB em SBC, foi possível justamente devido o intercâmbio internacional. Conheceu-se a realidade do sistema de *trabalho em grupo* na Alemanha e no Brasil acabou-se realizando um acordo melhor para os trabalhadores brasileiros do que o existente na própria matriz¹⁹¹. A lógica de trabalho em grupo negociada aproximou-se bastante do molde sueco de trabalho semi-autônomo¹⁹², reconhecidamente considerado mais humanizado do que o projeto de *trabalho em grupo* fundamentado pela norma toyotista puramente japonesa. Outra inovação conquistada, naquele momento, refere-se ao fato de que a adoção do *trabalho em grupo* na unidade da MBB em SBC foi a primeira experiência de que se tinha conhecimento no Brasil, segundo declara Moisés Selerges.

A compreensão do processo produtivo na MBB, insisto: tornada viável também pela articulação internacional dos trabalhadores, ocorreu a partir da continuidade do intercâmbio¹⁹³ entre sindicalistas brasileiros e alemães da Mercedes-Benz, cujos principais eventos e atividades resumo a seguir:

- No Primeiro de Maio de 1991 novamente trabalhadores alemães apoiam grevistas brasileiros na MBB;
- Em 1992, também no Primeiro de Maio, trabalhadores em *Mannheim* organizam exposição sobre os 500 anos de avanço colonial no Brasil. Sérgio Nobre¹⁹⁴, então coordenador da CF na MBB, participa de evento em *Mannheim*, além de participar de reuniões com sindicalistas alemães e visitar fábrica recém adquirida pela Mercedes-Benz na cidade de *Ludwigsfelde*, parte Oriental da Alemanha, depois da queda do Muro de Berlim;

¹⁹⁰ Já qualificado em *Referências de Entrevistas*.

¹⁹¹ Ver Tabela 9 acima.

¹⁹² Marx (1994). Acessado em 13 de fevereiro de 2013 por meio do link http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v08n01/v08n01_10.pdf.

¹⁹³ Iniciada, conforme visto, nos anos 1980.

¹⁹⁴ Já qualificado em *Referências de Entrevistas*.

- Um grupo de mulheres de diferentes movimentos sociais e sindicatos, inclusive dirigentes do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, visitam a Alemanha em 1993;
- Em 1994, por meio de nota de solidariedade, trabalhadores brasileiros apoiam luta de trabalhadores de *Mannheim* pela manutenção da produção de ônibus;
- Apesar de estar em pleno processo de negociação com a representação sindical da MBB, em 1995, a empresa demite 1.200 trabalhadores na planta de SBC e 500 em Campinas. Por isso, os trabalhadores entram em greve. Trabalhadores da Alemanha enviam abaixo-assinado e apoio financeiro, além de fornecerem informações essenciais sobre a estratégia da direção da empresa;
- Em 1996 trabalhadores da Mercedes em *Mannheim, Untertürkheim, Kassel e Rastatt*, durante visita ao Brasil, apoiam trabalhadores em Campinas onde milhares foram demitidos devido à transferência da produção de ônibus, tendo sido demitidos inclusive trabalhadores com estabilidade. Entre as várias atividades desenvolvidas nessa oportunidade, destaca-se a visita às plantas de Campinas e SBC, bem como a realização de um seminário de três dias para o debate sobre problemas comuns e o planejamento de mais ações conjuntas de solidariedade e resistência;
- Em maio de 1997 é publicado o primeiro jornal internacional entre Brasil-Alemanha, na ocasião do Primeiro de Maio. O jornal apresenta matérias com a situação dos trabalhadores na Mercedes-Benz nas fábricas de *Rastatt, Kassel, Untertürkheim, Mannheim, Campinas e SBC*. Além disso, publica discurso de Valter Sanches proferido durante assembleia dos trabalhadores em *Untertürkheim*. Realiza-se também em Juiz de Fora seminário com a participação bilateral. Nesse evento os trabalhadores mostram à empresa que estão articulados internacionalmente;
- Em 1998 há a fusão entre Daimler e Chrysler. Por isso, realiza-se seminário de trabalhadores entre Brasil, Alemanha, Canadá e EUA para discutir a fusão. Estão presentes: Walter Souza e Carrapicho pela MBB, Amy e John pela Chrysler de Chicago e companheiros da Daimler Alemanha;

- Nos dias 12 a 17 de setembro de 1999 realiza-se Seminário na Alemanha (*Mannheim*) entre mulheres trabalhadoras dos dois países. Está em perspectiva, no encontro, a discussão *local-global*;

Posto tudo o que apresento e discuto no presente tópico é possível considerar que, durante os anos 1990, a incorporação das conexões entre os níveis local e global possibilitou, entre outros fatores, a efetiva compreensão do processo produtivo propriamente local. O que, por sua vez, construiu parte substancial das condições para o estabelecimento de uma contratação local a mais vantajosa possível aos trabalhadores. Esse foi, no período em questão, o modelo adotado pelo movimento sindical na MBB de resistência contra-hegemônica global em rede.

5.3 Anos 2000: CMTD, AMIs e os significados da contratação global-local

Em nosso estudo de caso, conforme vimos, os anos 1980 representaram o início de um processo de resistência global contra-hegemônica e em rede por parte dos trabalhadores, a partir do momento em que começam sua trajetória de articulação internacional conectando-se com a representação sindical na Alemanha. Buscam assim, defender seus interesses e direitos ameaçados pelas estratégias globais, com efeitos locais diretos, das empresas do Grupo *Daimler*. Nesse período, o plano dos trabalhadores é caracterizado basicamente pelas trocas de experiências, conhecimento mútuo e ações de apoio e solidariedade.

Na década seguinte, a resistência se fortalece ao ser ampliada para uma nova fase. A partir do Brasil, notadamente a localidade da Mercedes-Benz em SBC, os trabalhadores aprofundam a articulação internacional. Isso foi possível quando realizaram uma série de acordos locais viáveis, também, por meio da relação global. Isto é, para poderem negociar seus interesses frente às propostas de RP colocadas pela empresa, tiveram de dominar intelectualmente a lógica do sistema produtivo e de gestão plenamente, o que não seria possível considerando-se somente o que ocorria na própria localidade: era fundamental o conhecimento das conexões com outras localidades, quer dizer, do sistema global da empresa. Portanto, tendo-se como base o conjunto global, obteve-se efeitos positivos locais. Mais uma vez, sublinhando, está aqui posto a resistência global contra-hegemônica em rede.

Nos anos 2000, a resistência contra-hegemônica global em rede continua se consolidando com a fundação do CMTD e a contratação global de dois AMIs. Inicia-se uma fase de institucionalização global que produz benefícios em inúmeras localidades. É o que se pode identificar como contratação global-local.

Outro fator que pode ser considerado como um resultado, mesmo que indireto, da ampliação e aprofundamento da trajetória sindical internacional dos trabalhadores do Grupo *Daimler* é a admissão de um representante dos trabalhadores brasileiros em seu CMGD. Este órgão, composto por 20 integrantes, metade do capital e metade dos trabalhadores, é a instância que toma todas as decisões fundamentais da empresa, entre elas, a escolha de seu *CEO*, demais diretores, investimentos, produtos, criação e fechamento de unidades, além de outras ações vitais. Trata-se de Walter Sanches, protagonista do movimento sindical internacional a partir dos trabalhadores na MBB em SBC pelo menos desde os anos 1990. Nomeado em 2007, exerce a função até hoje. Muito provavelmente a projeção internacional dos trabalhadores na

Mercedes-Benz, iniciada na base do SMABC, foi fundamental para a indicação de um nome brasileiro para o nível mais alto de administração do Grupo *Daimler*.

5.3.1 O capital hegemônico não tolera o diálogo

A maioria das empresas nacionais e globais não possuem conselhos ou comitês operários, o que reflete diretamente na qualidade da defesa dos direitos dos trabalhadores, isto é, ou não possuem negociação coletiva ou se o possuem são acordos débeis em relação à necessária proteção ou defesa dos trabalhadores. Para isso serve também o exemplo brasileiro.

Há, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, aproximadamente 20 mil sindicatos no país. Sabe-se que somente em uma porcentagem ínfima de entidades sindicais há formas efetivas de OLT. O mesmo ocorre em nível global: são pouquíssimas as ETNs com comitês ou redes ou conselhos de trabalhadores. Conforme já indiquei, há somente 85 AMIs assinados entre organizações internacionais de trabalhadores e respectivas ETNs.

O número de ETNs com fóruns globais de trabalhadores é muito semelhante ao de AMIs na medida em que muitas vezes são esses próprios grupos que assinam os AMIs. Ainda, a quantidade de ETNs, segundo os dados da *Orbis*¹⁹⁵ é de aproximadamente 100 milhões em nível global. Pode-se ainda argumentar que, das 100 milhões de ETNs classificadas pelo arquivo *Orbis*, a maioria são pequenas ou médias, isto é, com baixo impacto global. Entretanto, mesmo assim, a quantidade de grandes e megas ETNs que assinaram AMIs e/ou possuem comitês mundiais de trabalhadores é muito pequeno.

Outro indicador dessa afirmação é possível de se verificar quando fazemos novamente uso do estudo de Vitali (2011), já por mim referido na presente dissertação. 40% da economia mundial corporativa é dominada por apenas 147 conglomerados internacionais. Desses, entre as 50 principais ETNs (a maioria de capital financeiro), não tem AMI assinado.

Portanto, o sistema hegemônico corporativo global normalmente não tolera, em sua prática, a existência de fóruns ou espaços de discussão e negociação com o trabalhador. Nesse sentido, as pouquíssimas experiências sindicais internacionais podem vir a se constituir uma alternativa, caso se consolidem, podendo assim serem replicadas. São ainda, no entanto, ferramentas em construção.

¹⁹⁵ <http://www.bvdinfo.com/Products/Company-Information/International/ORBIS.aspx>.

5.3.2 Alguns dos contatos que levaram ao CMTD e AMIs

O intercâmbio internacional entre trabalhadores brasileiros e alemães na Mercedes-Benz se intensifica por meio de encontros, reuniões, seminários e visitas a plantas localizadas em ambos os países, bem como o entendimento com representantes sindicais de outros países de diferentes continentes.

Em 2000 dez trabalhadores alemães na MB das cidades de Kassel, Sindelfingen, Unterturkheim, Worth, Berlim e Hamburgo visitam, com o apoio do TIE, fábricas em Curitiba (planta da Chrysler), Campinas e SBC. Durante a viagem ocorreram inclusive manifestações de trabalhadores alemães em prol dos brasileiros, além de um importante seminário, realizado na cidade de Ubatuba, para se discutir planos futuros e troca de ideias. Ainda nesse mesmo ano um grupo de jovens brasileiros metalúrgicos ligados à CNM/CUT e ao MST, em visita organizada pelo IG Metall, vão para a Alemanha, passando pela cidade de Mannheim. Lá conhecem o centro de formação profissional da MB, uma chácara agro ecológica¹⁹⁶, além de terem proferido palestra no sindicato. Igualmente em 2000, dirigentes sindicais na MBB, Tarcisio Secoli¹⁹⁷ e “Profeta”, realizam viagens individuais à Alemanha.

No final de 2001 trabalhadores de Juiz de Fora, Campinas, SBC de plantas da MB nos Estados Unidos visitam unidades do IG Metall e plantas da Mercedes-Benz localizadas nas cidades de Kassel, Unterturkheim e Mannheim. Participam de seminário da Mercedes-Koordination no estado de Sarre. Sendo perto da França visitam fábrica do Smart¹⁹⁸ em Hambach.

O ano de 2002 é bastante ativo. Além da fundação do CMTD e assinatura do primeiro AMI, são realizados vários eventos por meio do intercâmbio. Brasileiros apoiam greve de metalúrgicos alemães com notas de solidariedade e breves paralisações. Por outro lado, quando 600 trabalhadores horistas e mensalistas nas plantas brasileiras são ameaçados de demissão, operários alemães e sindicalistas apoiam a resistência e organização dos brasileiros. Na sequência, trabalhadores do Brasil, por meio de moção, decidem não compensar perdas

¹⁹⁶ A participação de jovens do MST no intercâmbio de trabalhadores na Mercedes-Benz e, por exemplo, a visita a uma chácara agro ecológica na Alemanha demonstra a solidariedade entre movimento sindical e movimentos populares, o que fortalece ainda mais o caráter contra-hegemônico global em rede da relação.

¹⁹⁷ Qualificado em *Referências de Entrevistas*.

¹⁹⁸ Automóvel de pequeno porte fabricado pelo Grupo Daimler.

causadas por greves na Alemanha, manifestando ainda sua solidariedade com a realização de rápidas interrupções na jornada de trabalho.

Em 2003 é destacado pela importância de dois seminários onde continua se aprofundando a troca de conhecimentos, experiências e a execução de planos de ação em conjunto. O primeiro dos encontros dura quatro dias e é realizado na cidade de Juiz de Fora, onde participaram dirigentes sindicais das três plantas brasileiras, de várias fábricas localizadas nas cidades de *Worth*, *Unterturkheim*, *Bremem* e *Mannheim*, bem como lideranças dos Estados Unidos e Canadá. O segundo evento, ocorrido no mês de novembro na cidade de *Mannheim*, tratou-se de uma conferência internacional organizada pelo *TIE*, cujos participantes brasileiros foram os sindicalistas Moisés Selerges¹⁹⁹, Henrique e Werneck, esses dois últimos da planta de Juiz de Fora.

Vinte anos depois da viagem que inaugurou a articulação internacional dos trabalhadores na MB em 1984, Vicentinho, já na presidência da CUT Nacional, visita a fábrica de *Mannheim* onde discursa em assembleia de trabalhadores. No mesmo ano, em 2004, trabalhadores brasileiros organizam manifestação de solidariedade às ações de resistência dos trabalhadores na Alemanha.

5.3.3 Origens do CMTD

O “Comitê Mundial de Trabalhadores da *Daimler*²⁰⁰” foi criado, sob o formato atual, em reunião ocorrida no dia 17 de julho de 2002 na cidade alemã de *Stuttgart*. Digo formato atual, pois havia um grupo internacional funcionando desde 2000 já considerado na época, pelas próprias lideranças sindicais brasileiras e em outras plantas, como sendo o comitê mundial. Tratava-se do *IAWG*²⁰¹, sobre o qual farei mais algumas observações na sequência.

Segundo Valter Sanches²⁰²²⁰³, desde a primeira metade dos anos 1990, o Brasil já vinha defendendo a criação do comitê mundial de trabalhadores e, de maneira mais incisiva, desde

¹⁹⁹ Qualificado em *Referências de Entrevistas*.

²⁰⁰ Na época de sua fundação, 2002, o nome incluía a *Chrysler*, pois correspondia ao período de 1998 a 2007 em que vigorou a fusão junto ao Grupo *Daimler*.

²⁰¹ Mesmo antes do *IAWG* havia o *Labor Committee*: organismo criado entre os representantes dos trabalhadores da Alemanha, Estados Unidos e Canadá após a fusão *Daimler-Chrysler*, cujos encontros ocorriam no mesmo período das reuniões do Conselho Fiscal da empresa. Esse grupo foi extinto com a criação do *IAWG*.

²⁰² Qualificado em *Referências de Entrevistas*.

²⁰³ Depoimento dado em entrevista a mim concedida.

1996, inclusive com a realização de um pedido formal. A fundação da nova organização foi, no entanto, resultado de iniciativa não só dos representantes sindicais brasileiros, mas também de outros países e principalmente da Alemanha, na medida em que o peso político dos sindicalistas desse país é e era majoritário. Se o grupo alemão não tivesse dado apoio, mesmo que os dirigentes sindicais de vários outros países onde há plantas do Grupo *Daimler* desejassem, o comitê mundial não seria criado.

Junto à vontade política dos trabalhadores houve um fato bastante importante que contribuiu decisivamente para a fundação do comitê: a fusão da *Daimler* com a Chrysler em 1998, já referida. Por conta disso, alemães, canadenses e americanos (estes dois últimos também trabalhadores da *Chrysler*) realizaram reunião²⁰⁴ para tratar do assunto, onde concluíram sobre a importância do comitê mundial de trabalhadores. Paralelo a esse evento, encontrava-se no país, uma delegação de dirigentes brasileiros que lá foram para discutir com a direção mundial da empresa os problemas de implantação da nova fábrica na cidade mineira de Juiz de Fora. Aproveitou-se então a oportunidade para se realizar um encontro conjunto, liderado por Erich Klemm²⁰⁵, que acabou entendendo como sendo aquele o melhor momento até então, para, de fato, se criar a entidade sindical mundial de trabalhadores no Grupo *Daimler*.

Dessa forma, foi convocada uma reunião para os dias 18 a 20 de julho de 2000 em *Stuttgart* com o objetivo de se fundar o comitê²⁰⁶. Para esse encontro, o representante brasileiro, eleito por consenso pelos dirigentes sindicais nas plantas de SBC, Campinas e Juiz de Fora foi Valter Sanches.

Inicialmente o comitê foi cunhado de tal maneira (*IAWG*) por conta de uma peculiaridade: o Grupo *Daimler* mesmo já tendo na época aproximadamente 90% de seus negócios no setor automotivo (o restante ficava com as áreas financeira e aeroespacial) não abriu mão de negociar o comitê exclusivamente para esse segmento, por isso recebeu o nome *IAWG*, vinculando-o especificamente ao braço automotivo.

O novo fórum internacional, na oportunidade, foi regulado por meio de uma “Carta de Princípios”. Em 30 e 31 de agosto de 2001 e 20 de fevereiro de 2002 realizaram-se ainda mais dois encontros do *IAWG*. Entre os fatores que demonstram a natureza, inclusive global, do comitê mundial dos trabalhadores está o teor dos debates realizados ao longo de seus três

²⁰⁴ Alemanha, novembro de 1999.

²⁰⁵ Erich Klemm é trabalhador da Mercedes-Benz, presidente da Comissão Geral de Fábricas da Mercedes-Benz na Alemanha, Comissão Europeia das Fábricas, coordenador do CMTD e membro do Conselho Mundial de Gestão do Grupo *Daimler*.

²⁰⁶ Nessa reunião é emitida uma declaração sobre a missão do *IAWG*, assinada pelos 13 representantes dos trabalhadores na *Daimler-Chrysler* na Alemanha, Estados Unidos, Canadá, Brasil, Espanha e África do Sul. Resumidamente, seu texto versa sobre a importância da solidariedade internacional entre os trabalhadores e o compromisso com o sindicalismo livre e democrático.

encontros, bem como a origem de seus participantes: sindicalistas de várias localidades (nações): Alemanha, Estados Unidos, Canadá, Brasil, Espanha e África do Sul. Das discussões destacam-se análises sobre: o planejamento operacional e de investimentos da empresa (inclusive com a proposta de discuti-lo com a direção da *Daimler-Chrysler*); estrutura sindical e de OLT dos diferentes países participantes; tendências da indústria automotiva mundial; situação local dos trabalhadores em vários países onde há plantas da empresa; Código de Conduta da empresa; preparação para a reunião com a administração da empresa e resultados, planejamento financeiro e comercial da empresa²⁰⁷.

Finalmente, segundo já indiquei, em 17 de julho de 2002 em *Stuttgart* o acordo foi refeito, elaborando-se dessa vez um estatuto que inclusive cobria lacunas deixadas pela referida “Carta de Princípios” do *IAWG*. É a partir desse momento que o nome passa a ser “Comitê Mundial de Trabalhadores”²⁰⁸, além de assumir a estrutura política e administrativa que possui até o momento. Outro acontecimento de extrema importância foi a assinatura, em setembro do mesmo ano, do primeiro AMI, o qual examinaremos um pouco mais detidamente na sequência.

5.3.4 Características do CMTD

O Comitê é composto por 13 membros, indicados ou eleitos pelos organismos sindicais de cada localidade/país²⁰⁹, representando os trabalhadores no Grupo *Daimler*²¹⁰ e os respectivos sindicatos em 4 continentes: 5 dirigentes sindicais da Alemanha, 3 dos Estados Unidos, 1 do Canadá, 1 do Brasil, 1 da África do Sul, 1 da Espanha e 1 do Japão²¹¹; sendo que o número máximo de integrantes é 15, conforme previsto em seu estatuto. Essa é a demonstração mais visível e direta do caráter global do CMTD.

Outro destaque é a relação existente, para a constituição do CMTD, entre os princípios do *Global Compact*²¹², a estratégia de responsabilidade social da empresa e os interesses

²⁰⁷ O cenário e motivações de fundação do CMTD também foi abordado por Stevis (2009) e demais autores por ele referidos.

²⁰⁸ No original *World Employee Committee at Daimler-Chrysler*. Noto que, o idioma oficial nas reuniões mundiais, bem como de suas atas e documentos produzidos, é o inglês.

²⁰⁹ Conforme artigo 3º do Estatuto do CMTD.

²¹⁰ Recorde que a fusão entre Daimler e Chrysler foi desfeita em 2007.

²¹¹ O representante sindical do Japão passou a compor o CMTD na reunião ordinária anual de 2005.

²¹² O *Global Compact* já indicado no presente trabalho como instrumento que tem auxiliado o movimento sindical, trata-se de uma iniciativa da ONU. Em sua própria auto-definição: “(...) é uma proposta de política estratégica para os negócios que estejam comprometidos em alinhar suas operações e estratégias com 10 princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anti-corrupção. Ao fazer isso, o mundo dos negócios, enquanto carro-chefe da globalização, pode

manifestados diretamente pelos representantes internacionais dos trabalhadores. O espírito do CMTD, expresso em seu estatuto, é uma confluência desses três aspectos, o que contribui para sua aceção global-local.

Segundo Erich Klemm, primeiro e atual presidente do CMTD, uma de suas vantagens é o acesso a informações fundamentais que os representantes dos trabalhadores podem obter junto à direção mundial da *Daimler*²¹³, além de ser um fórum de discussão e solidariedade internacional para os trabalhadores²¹⁴. Propôs ainda o dirigente, durante a reunião de criação do CMTD²¹⁵, que a principal e inicial preocupação da nova organização seria o estabelecimento de um padrão global de direitos e condições de trabalho fundamentais aos trabalhadores²¹⁶. Como é possível perceber, o CMTD – ou ainda os fóruns semelhantes em outras ETNs, não são comitês ou conselhos de gestão da empresa. Repetindo e sublinhando: são espaços onde os representantes dos trabalhadores podem acessar informações vitais da empresa, bem como questionar abusos e reivindicar direitos e, nesse sentido, resistir. Tudo em nível global com impactos diretos e significativos no nível local (nacional).

Trata-se, o CMTD e os AMIs, de um modelo de contratação formal global de resistência contra-hegemônica dos trabalhadores na medida em que a empresa (hegemonia) deveria prestar satisfações do que fez, faz e pretende fazer, além de ouvir e, portanto, levar em consideração (negociar) as demandas dos trabalhadores das localidades de onde provem.

Segundo o estatuto²¹⁷ do CMTD, seu objetivo é:

“(...) permitir aos fóruns de representação dos trabalhadores existentes em todo o mundo, dividir informações e opiniões entre si, além de promover o diálogo com a direção da

contribuir a assegurar que os mercados, o comércio, a tecnologia e as finanças se direcionem para beneficiar economias e sociedades em todos os lugares (...)”. Os princípios do *Global Compact* estão também baseados nas convenções da OIT.

²¹³ Segundo Valter Sanches, em todas as reuniões do CMTD, a direção mundial da *Daimler* tem de se reportar ao comitê mundial dos trabalhadores. Em tais momentos a administração fornece dados sobre todas as divisões globais do Grupo *Daimler*, situação econômica, perspectivas de investimentos, lançamentos de novos produtos e tudo o mais que envolva direta e indiretamente os trabalhadores. Além disso, ainda segundo Sanches, a partir de 2013, os representantes sindicais passaram a ter acesso ao plano operacional da empresa (nesse caso com obrigação de aceitação em se manter sigilo sobre os dados), onde está incluso tudo o que a empresa pretende fazer nos dois anos seguintes em relação a investimentos, emprego, fábricas, lançamento, fusões etc. É uma oportunidade única que os trabalhadores têm de discutir diretamente com os gestores globais da empresa, durante as reuniões anuais ordinárias do CMTD. No caso dos trabalhadores europeus do grupo há duas oportunidades de se debater diretamente com a administração, pois a empresa também se reúne com o Comitê Europeu de Trabalhadores na *Daimler*.

²¹⁴ Declaração registrada em ata da primeira reunião do CMTD.

²¹⁵ 17 de julho de 2002.

²¹⁶ Entendo que esse caminho foi iniciado, efetivamente, a partir da assinatura entre empresa e trabalhadores dos dois AMIs existentes para o Grupo *Daimler*.

²¹⁷ Artigo 1º do estatuto.

empresa sobre questões importantes relacionadas à empresa em nível global. (...)” combinando “(...) aspectos econômicos e sociais para compor a base de futuras políticas corporativas e de recursos humanos”.

Entendo assim, que o CMTD está inserido “(...) no campo das práticas capitalistas globais (...)”²¹⁸, colocando-se de maneira contra-hegemônica na medida em que suas ações consistem “(...) na globalização das lutas que tornem possível a distribuição democrática da riqueza, ou seja, uma distribuição assente em direitos de cidadania, individuais e coletivos, aplicados transnacionalmente (...)”²¹⁹.

Outro avanço, que pode ser verificado nas atas das reuniões anuais ordinárias do CMTD²²⁰, é a constante troca de informações, entre os representantes sindicais. Posto isto, está clara uma de suas funções: solidariedade internacional entre os trabalhadores do Grupo *Daimler*.

A solidariedade global entre trabalhadores, o amplo acesso às informações da empresa (investimentos, estratégias futuras, produção, vendas, lucro, produtos, pesquisa e desenvolvimento tecnológico etc), bem como a solução ou encaminhamento de problemas relacionados aos trabalhadores diretos e indiretos do Grupo *Daimler* em todo o mundo são os objetivos fundamentais do CMTD.

Além desses, outro objetivo de extrema importância é assinatura de acordos coletivos globais (AMIs), bem como o seu monitoramento. Ou seja, da mesma forma que o CMTD, conforme vimos, é uma entidade sindical global com relevância direta e conexão locais; os AMIs intensificam essa possibilidade ao propor a garantia de uma série de direitos trabalhistas que deveriam ser aplicados a todos os trabalhadores das empresas do Grupo *Daimler*, incluindo-se os trabalhadores indiretos, quer dizer, os terceirizados, a enorme cadeia produtiva de fornecedores e também dos revendedores de todos os produtos da empresa. Sublinho que tal busca representa uma forma de resistência às proposituras hegemônicas do capital global.

²¹⁸ Sousa Santos (2002, página 75).

²¹⁹ Idem.

²²⁰ As reuniões anuais são divididas basicamente em dois momentos: o primeiro trata-se de um encontro exclusivo entre representantes dos trabalhadores e no período seguinte da reunião há a participação da direção mundial da empresa para expor seus pontos de vista e planos aos dirigentes sindicais.

Dimitri Stevis (2009), estudioso do processo de fundação do CMTD e dos dois AMIs, de outra maneira, mesmo que ressaltando um viés cooperativo, essencialmente sublinha as vantagens que tais iniciativas podem possibilitar aos trabalhadores²²¹:

“(...) Espera-se que o CMTD facilitará a cooperação entre os trabalhadores, além de promover o diálogo com a administração ‘sobre questões importantes relacionadas à empresa em nível global’ (...). Isso inclui questões transnacionais que são de grande importância para o sucesso da cooperação entre trabalhadores e o nível internacional da Daimler’, da mesma forma que informação e consulta em várias áreas, incluindo ‘a estrutura do Grupo, sua situação econômica e financeira, antecipação de situações em geral, de emprego e tendências futuras’. Em síntese, o CMTD pode criar um diálogo sobre questões que normalmente não fazem parte de acordos globais, por exemplo, reestruturações. (...). Finalmente (...) o acordo está identificado com a legislação alemã (...).”

Ainda sobre as afirmações de Stevis, sublinho dois pontos. O primeiro trata sobre o fato de que, não obstante a existência e fundamental importância dos AMIs, estes não podem tratar de temas que podem ser abordados pelo CMTD, por exemplo, processos de RP. Outrossim, apesar de fóruns e acordos internacionais não terem uma força legal da mesma forma que o tem os de natureza nacional/local, a normatização do CMTD pela legislação alemã possibilita a essa entidade certo *status* de institucionalização mais consolidado do que se fosse reconhecido somente pela partes. Dessa maneira, pode-se entender que o CMTD e os dois AMIs são formas de resistência contra-hegemônica global em rede institucionalizadas.

Diferentemente do que ocorreu na década de 1990, quando houve uma contratação ou até mesmo institucionalização de natureza local. Quer dizer, a articulação global dos trabalhadores contribuiu para o estabelecimento dos vários acordos locais entre representação sindical e MBB, conforme já analisei. Em relação aos anos 1980, período de início da organização internacional, não havia nada de contratação legal e muito menos institucionalização. A forma que se colocava, segundo já debatido, era a resistência por meio da solidariedade e conhecimento mútuo, preparando os futuros caminhos.

²²¹ Stevis (2009, página 10)

5.3.5 A lógica global-local do CMTD e AMIs

Outra característica contra-hegemônica do CMTD, no sentido utilizado por Sousa Santos (2002, página 67), é o seu aspecto cosmopolita:

“(...) articulação (...) entre trabalhadores da mesma empresa multinacional operando em diferentes países (...)”.

Complementando, o comitê ainda configura-se em uma²²²:

“(...) organização transnacional da resistência de (...) de classes (...)” isto é, da classe trabalhadora, vitimizada “(...) pelas trocas desiguais de que se alimentam os localismos globalizados e os globalismos localizados (...)”.

Quer dizer: a planta da Mercedes-Benz na cidade de SBC, por exemplo, é um localismo globalizado, na medida em que tem uma existência concreta (local), mas sua origem é fruto de uma estratégia global colocada em prática por uma ETN, no caso, o grupo *Daimler*. O Grupo *Daimler*, entidade global, ao se manifestar nas várias localidades, é também um globalismo localizado.

O CMTD sintetiza e expressa essa relação dialética²²³ entre o que Sousa Santos chama de *localismos globalizados e globalismos localizados*.

O próprio CMTD é também, do ponto de vista do trabalho, um globalismo localizado. Isto é, possui uma existência a partir do global, mas que se “materializa” localmente na medida em que produz efeitos nas localidades (países, plantas). Por exemplo, além do próprio uso dos AMIs, ao mesmo tempo desenvolve campanhas e ações globais gerais²²⁴ e que visam diretamente melhorar a vida dos trabalhadores nas plantas locais do grupo *Daimler* (global contra-hegemônico), estes (os trabalhadores), por sua vez, remetem demandas e necessidades locais aos seus representantes globais no núcleo de gestão do CMTD (local contra-hegemônico).

²²² Conforme Sousa Santos (2002, página 67).

²²³ Apesar de o significado amplo e diverso da palavra *dialética*, arrisco o seu uso para poder expressar o nexos não-mecânico existente entre local e global.

²²⁴ A primeira ação do CMTD, criado em 2002, que não estava relacionada diretamente com os trabalhadores, mas sim com a sociedade em geral, foi a emissão de uma declaração, na reunião ordinária anual de 2003, criticando e mostrando-se contrário à invasão do Iraque pelos Estados Unidos.

Sousa Santos (2002, página 73):

“(...) o local e o global são cada vez mais os dois lados da mesma moeda (...). Neste contexto, a globalização contra-hegemônica é tão importante quanto a localização contra-hegemônica (...)”.

Continuando, Sousa Santos (2002, página 74):

“(...) o global acontece localmente. É preciso fazer com que o local contra-hegemônico também aconteça globalmente (...)”. É justamente esse o papel do CMTD e AMIs.

Logo, é possível deduzir que o CMTD busca alcançar um ambiente de Trabalho Decente²²⁵, tendo, portanto, entre seus objetivos²²⁶:

“(...) transformar trocas desiguais em trocas de autoridade partilhada (...),” traduzindo-se “(...) em lutas contra a exclusão, a inclusão subalterna, a dependência, a desintegração, a despromoção. As actividades cosmopolitas incluem, entre muitas outras: movimentos e organizações no interior das periferias do sistema mundial; redes de solidariedade transnacional não desigual entre o Norte e o Sul (...)”.

5.3.6 CMTD, AMIs e seus fundamentos em rede

Considero ainda que o CMTD possui perfil em rede, uma rede de trabalhadores de uma mesma ETN, no caso do grupo *Daimler* que busca lutar por maiores direitos, contra a precarização, por um ambiente de trabalho mais saudável e seguro, por uma remuneração minimamente digna e compatível (o mais próximo possível) com a riqueza gerada; enfim, pela conquista de um Trabalho Decente para todos os trabalhadores da *Daimler*, ou seja, uma meta de natureza global.

²²⁵ “É o ponto de convergência entre os quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (...)”.

²²⁶ Conforme Sousa Santos (2002, página 67).

O CMTD parece buscar o constante fortalecimento enquanto rede, para assim poder:

“(...) criar inteligibilidade recíproca entre as diferentes lutas locais, aprofundar o que têm em comum de modo a promover o interesse em alianças translocais e a criar capacidades para que estas possam efectivamente ter lugar e prosperar (...)”²²⁷.

Reforçando o cosmopolitismo do CMTD:

“(...) As alianças transnacionais entre sindicatos de trabalhadores da mesma empresa multinacional, a operar em diferentes países, visam melhorar as condições de vida em cada um dos locais de trabalho, dando mais força e mais eficácia às lutas locais dos trabalhadores (...)”²²⁸.

Entre um dos exemplos de mais força e eficácia às lutas locais, viabilizados, no caso, pelo CMTD, temos o relatado por Valter Sanches:

“(...) Teve uma ano em que a Mercedes queria fechar três fábricas: uma na Alemanha, outra no Canadá e a terceira a de Juiz de Fora no Brasil. Nós do comité mundial ‘botamos o pé na porta’ e dissemos que nenhuma iria fechar, vamos resistir e buscar alternativas. (...) Isso deve ter ocorrido em aproximadamente 2006, antes da dissolução da aliança Daimler-Chrysler. E as fábricas não foram fechadas. (...)”.

O fato acima significa uma forma de resistência contra-hegemônica global em rede com claros resultados locais. Resistência, pois os trabalhadores se negaram a aceitar uma importantíssima decisão da empresa e exatamente por isso, se constitui enquanto uma ação contra-hegemônica. Global na medida em que envolvia muito mais do que apenas um país e partiu de uma entidade mundial, a Mercedes-Benz. O aspecto de lógica em rede está caracterizado a partir do momento em que se tratou de uma articulação que se remetia, no mínimo, aos coletivos nacionais (locais) de trabalhadores presentes no CMTD. Trata-se assim, de uma iniciativa global que produziu resultados positivos aos trabalhadores de determinadas localidades (nações).

²²⁷ Sousa Santos (2002, página 74).

²²⁸ Idem.

5.3.7 Alguns desafios do CMTD

Entre os desafios atuais do CMTD estão a necessidade de se aumentar a representatividade sindical nesse fórum e melhorar a comunicação, quer dizer, a divulgação, principalmente dos AMIs, para que, inclusive se possa melhorar o próprio monitoramento do AMI. Sobre isso Sanches nos diz:

“(...) Seria sim interessante o CMTD ter um site, mas isso teria de ficar nas mãos dos alemães(...) precisa de recursos, de alguém para manter e que cuide do site, fazê-lo em vários idiomas...(...), mas seria ótimo, qualquer trabalhador no mundo pudesse entrar no site e ver os AMIs, os casos denunciados que estão em andamento, informações de uma fábrica e de outra. Por exemplo, os trabalhadores da GM têm um blog e isso partiu dos trabalhadores da GM da Alemanha e não dos Estados Unidos. Isso é bom, é uma boa experiência e os trabalhadores ficam sempre bem informados (...)”.

Sobre o aumento da representatividade e aumento, digamos, da “transparência ou democratização territorial” do CMTD, Sanches:

“(...) A Volkswagen faz algo mais ampliado. Quanto à Mercedes-Benz aqui no Brasil, nós poderíamos ter dois representantes para que pudéssemos levar alguém de Juiz de Fora. Outra coisa que poderíamos fazer e é muito rica no caso da Volkswagen é a reunião itinerante que eles fazem. Cada ano a reunião comitê mundial dos trabalhadores na Volkswagen é em um país. Isso é importante para que todo mundo conheça a realidade de cada país e é também muito importante para o sindicato que sedia o encontro, para que os trabalhadores do país que sedia a reunião se sintam apoiados, prestigiados e tenham o sentimento da solidariedade de classe. Nós do Brasil, várias vezes fizemos essa discussão nas reuniões do CMTD, apoiados, por exemplo, pelo Canadá e África do Sul; mas nunca conseguimos emplacar essa ideia, pois os alemães acham muito importante se reunir com a administração mundial da empresa, e é. Os alemães dizem que seria muito difícil levar toda a direção global da Daimler para fazer reunião em outro país. Esse argumento é muito forte, mas não é preciso enviar toda a administração da empresa, um ou dois diretores pode reportar por todos. Acho que a vantagem cultural e de solidariedade é muito mais importante. (...) Isso seria um intercâmbio face-a-face. Por exemplo, quando falamos para os trabalhadores na Mercedes-Benz sobre o CMTD é algo imaginário para eles. (...)”.

Hoje no CMTD há 6 países, mas a *Daimler* tem plantas em 17 países e escritórios em mais 26, além de vender para mais de 200 países. Surge, portanto, um claro *déficit*. Valter Sanches comenta:

“(...) Por exemplo, temos dois países com uma quantidade grande de trabalhadores e que não estão representados, que são o México e a Turquia. No caso do México lá os sindicatos são pulverizados. Há três fábricas da Mercedes e em cada fábrica é um sindicato diferente. Na Turquia a mesma situação. Outro caso é a Indonésia. Nós defendemos que haja representação da Indonésia, mas no momento os alemães acham que ainda são poucos trabalhadores, aproximadamente 2.000 em duas plantas, mas está crescendo. Lá o sindicato é bem organizado (...)”

O problema da representação no CMTD também se origina a partir do momento em que, o negociado com a direção da empresa, é o número limite de 15 representantes sindicais, e a *Daimler*, até o momento, não pretende mudar. Para haver um número maior de países seria necessário, em princípio, diminuir o número daqueles que possuem mais de um dirigente sindical. O maior deles é a própria Alemanha com seis. Por óbvio, eles – e nem qualquer outro país - gostaria de reduzir sua cota.

Stavis (2009) caminha na mesma direção das reflexões acima sobre a representatividade, não obstante a positividade de sua criação, do CMTD. De acordo com o estudioso, a direção mundial da *Daimler* estava mais interessada em ter como membros do comitê mundial representantes que estivessem mais familiarizados com a empresa e comprometidos com o seu sucesso enquanto os representantes dos trabalhadores tinham como principal critério *“(...) uma composição que refletisse a distribuição dos trabalhadores (...) de acordo e ao longo de sua cadeia produtiva. O resultado foi a criação de um CMTD menor do que o correto, quando comparado com outros. (...)”*.

5.3.8 Os AMIs: contratação global, denúncias locais

Entre as indústrias automotivas no mundo, a *Daimler* foi a segunda a assinar um AMI²²⁹. Fruto não só do empenho político do próprio CMTD, mas também da Comissão de Fábrica Geral dos Trabalhadores da *Daimler* na Europa e do IgMetall²³⁰.

O CMTD recebe denúncias de trabalhadores vinculados à *Daimler* em todo o mundo e as encaminha para solução. As denúncias são também oriundas de países onde ainda não há representação sindical no CMTD. Entre os vários casos há, por exemplo, alguns ligados a concessionárias de vendas de veículos Mercedes-Benz, onde, a não ser na Alemanha²³¹, os trabalhadores são terceirizados. Nesse tipo de caso está o Brasil²³², Costa Rica, Chile etc.

Sanches também observa que os AMIs da *Daimler*²³³ têm servido mais aos trabalhadores terceirizados, sejam os fornecedores ou da cadeia de revenda, do que para os próprios trabalhadores diretos:

“(...) Acho que o AMI é mais utilizado pelos fornecedores do que pela própria empresa, pois empresas que chegam a assinar a um AMI, em que ela se compromete com convenções básicas da OIT, é que ela em si não é tão problemática em relação aos direitos dos trabalhadores e respeito à ação sindical. O problema é quem ela contrata, quem a representa, seja para frente ou para trás na cadeia produtiva (...). Na verdade, como a maior parte das denúncias vem de fornecedores, eu acabei fazendo um acordo direto com o diretor de compras da Mercedes no Brasil. Eu então recebia vários casos de violações do AMI cometidas por fornecedores, além de concessionárias. Muitos já foram descredenciados pela Mercedes-Benz. (...) Dentro dos portões da Mercedes-Benz, normalmente não há casos graves de violações dos princípios dos AMIs. Não que não haja conflitos, mas nos direitos fundamentais: trabalho escravo, infantil, igualdade de oportunidade de gênero, raça;

²²⁹ A primeira montadora automobilística a assinar um AMI foi a também alemã Volkswagen no início de 2002, ou seja, alguns meses antes da *Daimler* que assinou o seu primeiro em 27 de setembro de 2002.

²³⁰ Stevis (2009).

²³¹ Nesse país, cerca de 70% da rede de revenda é própria. No Brasil, por exemplo, há lei que proíbe ser o fabricante também o revendedor.

²³² Há no Brasil caso de revendedor da Mercedes-Benz que foi descredenciado também por descumprimento de direitos previsto em um dos AMIs monitorados pelo CMTD.

²³³ Conforme Stevis (2009), o AMI relacionado à SSO, assinado em 2006, não faz referência aos trabalhadores da cadeia produtiva, o que é algo negativo, mas somente aos que estão em dependências da *Daimler*, sejam eles terceirizados ou não. Além disso, destaca o pesquisador como algo positivo, os trabalhadores têm o direito a se recusarem a desempenhar tarefas que julguem oferecer algum tipo de risco à sua saúde e segurança.

respeito à organização sindical etc eles são cumpridos. Os problemas de conflitos que temos são de outra monta (...). Por isso os AMIs, em geral, são mais úteis para fornecedores. (...)”.

Stavis (2009, página 12) também ressalta a abrangência do AMI dos trabalhadores na *Daimler*, no caso o de 2002, em incorporar os que estão na cadeia produtiva da ETN:

“(...) a Daimler ‘apoia e encoraja os seus fornecedores a introduzir e implementar os princípios em suas próprias empresas’ (...)”.

Ressalta ainda o estudioso que em abril de 2008 o AMI de 2002 foi revisado para deixar explícito de que ele também deveria ser aplicado aos trabalhadores que trabalham com a (re)venda. Tal alteração é significativa na medida em que a *Daimler* vende em praticamente todos os países do planeta.

Sobre o problema do monitoramento, além das próprias dificuldades do CMTD sobre isso, ocorre também em parte dos próprios sindicatos locais/nacionais onde há plantas ou trabalhadores ligados à Mercedes-Benz. Continua Sanches:

“(...) Por mais que nós do CMTD tenhamos feito um esforço de informar os companheiros de outros países (...) também já fizemos isso em encontros da ex-FITIM²³⁴, onde estavam trabalhadores da Daimler vindos do México, Argentina, Venezuela entre outros, já falamos que nós do Brasil temos assento no CMTD e que nosso papel é encaminhar violações e denúncias. Mas que eu saiba, que eu tenha feito intervenção, fora um caso do Chile, nunca chegou para nós nenhum caso de violação do México, Venezuela, Argentina. Nunca. Não que não tenha problemas lá, com certeza tem, mas eles não vem isso como uma coisa útil. Primeiro porque não fazem parte do CMTD, tinham uma participação muito debilitada na ex-FITIM e agora Industriall (...)”.

Em reunião ordinária do ano de 2010, o CMTD realizou um balanço sobre o conjunto de denúncias recebidas e constatou que até o momento haviam sido analisadas e encaminhadas 23 acusações de descumprimento dos AMIs. Todas foram analisadas, encaminhadas e a maior parte, segundo o que consta em ata da referida reunião, solucionadas. Um dos casos não

²³⁴ Conforme já expus, a FITIM, desde 2012, se fundiu com outras duas FSIs e forma atualmente a *Industriall Global Union*.

resolvidos ocorreu com um fornecedor, nos Estados Unidos, que ilegalmente obstruiu campanha de organização sindical. Sublinho que a maior parte dos casos referem-se a empresas pertencentes à cadeia produtiva da Mercedes-Benz, isto é, as terceirizadas, conforme já referido.

A seguir, breve amostra de alguns dos casos de denúncias examinados pelo CMTD durante as reuniões anuais ordinárias:

- Em 2003 há a denúncia de uma empresa terceirizada na Turquia (Ditas Company) e uma revendedora, também terceirizada, na Costa Rica. No Brasil houve o caso da *Mahle* que demitiu os três trabalhadores da CF. O SMABC organizou uma greve que durou oito dias, mas a empresa ganhou a causa na justiça. Por meio de contatos junto ao CMTD, conseguiu-se fazer com que a *Daimler* e a *Volkswagen*, grande clientes da *Mahle*, pressionassem a empresa para se reverter a situação, isto é, respeitar o direito de organização sindical previsto no AMI de 2002 da *Daimler*. Além disso, a então FITIM enviou documento para a direção da empresa, questionando a demissão. Ao final, a *Mahle* aceitou reintegrar a CF.
- Ocorreram alguns casos em 2004 com fornecedores e representantes da *MB* com problemas e que foram encaminhados a partir do CMTD, entre eles a *Rehau*, *Schweiger* (esta teria recusado eleição da CF) e *Precision Cars*. Também foi discutido o fato de o fornecedor *Ciskei* na África do Sul, durante o *Apartheid*, ter impedido a ação dos sindicatos, além da relação da Mercedes-Benz com a ditadura militar argentina.²³⁵
- Em 2005 o destaque foi direcionado sobre a implantação de uma política em relação à AIDS na África do Sul e Estados Unidos, ressaltando a não discriminação de trabalhadores com o vírus e a importância de se fazer o teste.

²³⁵ Nesse período a empresa teria demitido 115 trabalhadores e líderes sindicais. 14 deles desapareceram: teriam sido sequestrados, torturados e assassinados pelas autoridades argentinas, com a conivência e apoio da MBA. Trabalhadores supostamente eram presos dentro da própria fábrica. A Mercedes-Benz na Argentina teria se beneficiado não só do modelo econômico da ditadura, mas também da repressão da ditadura contra os militantes sindicais. Na Argentina a Ford também teria feito isso. A MBA está sendo processada por parentes das vítimas, que vivem nos EUA, e apoiados, inclusive com advogados pela ECCHR.

5.3.9 Outros desafios para os AMIs da *Daimler*

De acordo com Stevis²³⁶, não obstante as cláusulas do AMI de 2002 da *Daimler* estarem em conformidade ou cobrir itens normalmente vinculados a acordos globais como os direitos previstos em convenções da OIT e do *Global Compact*²³⁷, há lacunas importantes ocorridas, entre outros motivos, pela “formulação ‘solta’ dos princípios”²³⁸ contidos no referido documento. Entendo que a respectiva menção e reflexão, mesmo que breve, sobre as análises de Stevis nos ajudará a dimensionarmos alguns dos desafios para o AMI não só da *Daimler*, mas, talvez, para muitos dos outros 84 existentes ao redor do planeta. Seguirei a mesma lógica da Stevis que destaca, pela ordem de conteúdo do próprio AMI, as necessidades de aperfeiçoamento ou ausências.

²³⁶ Stevis (2009).

²³⁷ Conforme visto, o *Global Compact* é também uma das fontes constituidoras do estatuto do CMTD.

²³⁸ Minha tradução livre do inglês: “(...) *the loose formulation of the principles* (...)”.

TABELA 10 – DESAFIOS DOS AMIS DA DAIMLER SEGUNDO DIMITRIS STEVIS

Item dos AMIs da Daimler	Desafios segundo Stevis (2009)
<p>2002: <i>Preâmbulo</i>: “(...) Estamos convencidos de que a responsabilidade social é um fator importante para que uma empresa possa obter êxito em longo prazo (...)”</p> <p>(...) <i>Os princípios a seguir, consolidados nas Convenções da Organização Trabalhista Internacional (...)</i></p>	<p>Coloca a responsabilidade social como algo a ser alcançado no longo prazo e não especifica quais são as convenções da OIT em que estão baseadas os princípios do AMI</p>
<p>2002: <i>Relação com os trabalhadores e representantes</i>: “(...) reconhece o direito humano de constituir sindicatos (...) respeita o direito de negociar coletivamente (...) direito de liberdade sindical mesmo nos países em que esse direito não goza de proteção (...) devem ser respeitados os regulamentos nacionais legais (...)”</p>	<p>É necessário aprofundar o respeito à negociação coletiva, pois está de maneira muito vaga ou geral. Pode haver contradição entre se garantir determinado direito mesmo em países onde não há legislação que o faça e ao mesmo tempo afirmar que se deva ter como referência os regulamentos nacionais legais. Ou se considera as legislações nacionais ou se globaliza determinado direito, independentemente de haver lei local ou não, até porque se trata de direitos humanos e trabalhistas básicos: negociação coletiva e liberdade de associação, ambos, por exemplo, previstos em convenções da OIT. Stevis cita legislações nacionais nos EUA que podem violar os princípios de liberdade sindical preconizados no AMI. Nesse sentido, lembra ainda, a instalação da maior fábrica de carros de passeio da Mercedes-Benz no estado do Alabama.</p>
<p>2002: “(...) garante a segurança no trabalho e a proteção à saúde no local de trabalho, pelo menos no âmbito das disposições nacionais (...)”</p>	<p>Além de ser uma referência muito geral, também remete a regras nacionais e não a padrões internacionais, como, por exemplo, as convenções da OIT que tratam sobre o tema. O mesmo para os temas remuneração, jornada de trabalho e qualificação. Esse último falha pela generalidade.</p>
<p>2006: AMI sobre Saúde e Segurança Ocupacional</p>	<p>Também não há referência a padrões internacionais como, por exemplo, as convenções da OIT. Da mesma maneira não inclui os trabalhadores da cadeia produtiva</p>

Fonte: Stevis (2009). Elaboração do autor.

Não obstante as lacunas existentes em relação à necessidade de maior representatividade e comunicação por parte do CMTD, bem como as lacunas existentes nos dois AMIs, a superioridade dos resultados positivos é visível. Centenas de milhares de trabalhadores possuem um fórum global onde podem colocar os seus problemas e direitos não garantidos em suas respectivas localidades, bem como, para isso, possuem um conjunto de normas (os

dois AMIs) que podem e têm sido usados a seu favor, especialmente aos que estão na cadeia produtiva. Há aqui, claramente, um exemplo de lógica contra-hegemônica global em rede: trabalhadores espalhados em inúmeras localidades (nações), conectam-se e articulam-se em rede, comunicam-se em nível global, contrários à hegemonia do capital, quer dizer, contrários à aplicação absoluta e unilateral das estratégias globais de uma ETN, quer dizer, de uma dada hegemonia.

5.3.10 Reflexões sobre a natureza em rede do CMTD

A natureza em rede presente na organização internacional dos trabalhadores na Mercedes-Benz consolida-se, ou ao menos se mostra mais visível, no período dos anos 2000. Isto é, justamente com a criação do CMTD e a formalização dos dois AMIs, fato sobre o qual debatarei na sequência. No entanto, as características da lógica em rede foram construídas desde o início de tal trajetória, quer dizer, desde 1984. Assim, aos poucos, e ao longo de duas décadas, foram se estabelecendo. Portanto, as análises pertinentes à década de 2000, podem ser aplicadas aos anos que lhe precederam.

Importante ressaltar que os critérios por mim assumidos para o entendimento daquilo que é uma rede são os defendidos por Manuel Castells e que foram discutidos no capítulo essencialmente teórico da presente dissertação.

O CMTD não possui um centro propriamente dito, ou, ao menos, não no sentido clássico. Por exemplo, não no sentido verticalizado, presente na lógica fordista (já aqui mencionada). Daí a sua caracterização multicentrada. É constituído por vários atores, por vários “nós” e, cada um desses, representa um centro. Portanto, ou não há um centro ou há vários. Os “nós” são unidades, ou seja, tratam-se dos sindicatos locais (nacionais) e que, *a priori*, não necessitam de outro para sobreviver. No entanto, descobriram que, para melhor existir, para melhorar suas conquistas e desempenho, a conexão em rede com outras unidades, com outras entidades sindicais, enfim, com outros “nós” é fundamental. No caso em que estudo, em nível global.

Isso não significa, de forma alguma, afirmar que não há centros mais ou menos importantes. E os há. O CMTD, composto por vários centros, ou por vários “nós” está inserido dentro de uma relação de poder, uma correlação de forças políticas e, nesse sentido, é formado por atores (“nós”) de maior ou menor importância. Pelo exposto ao longo da presente dissertação, vimos que os sindicalistas alemães representam um “nó” com maior poder do que todos os outros na rede CMTD. Possui maior poder do que os “nós” brasileiro, sul-africano, estadunidense,

canadense, espanhol e japonês; sendo que, nesse sentido, há uma relativa hegemonia alemã dentro do CMTD. Isso também não significa que o “nó” alemão, dentro dessa rede multicentrada que chamamos de CMTD, possa prescindir dos outros “nós” ou ainda que tenha mais poder do que todos os outros juntos. Mesmo porque, a característica de uma rede exige a associação entre vários atores, os “nós”: não há rede sem múltiplos “nós”. Politicamente, o “nó” alemão necessita dos outros e vice-versa. É justamente isso que viabiliza a rede, nela, portanto, não há “o Poder”.

O que também faz com que haja a constituição da rede são os interesses comuns entre os “nós”, não obstante, inclusive, a existência de interesses conflitantes que podem existir, e normalmente existem, mas são menos significativos do que os interesses e valores comuns, que agregam. Caso contrário, a rede não seria possível, desfazendo-se. Pontualmente podem surgir divergências relacionadas, por exemplo, a investimentos propostos pela direção da empresa, fazendo com que passe a existir certa concorrência pelo local onde será aplicado. Entretanto, a articulação e a solidariedade demonstradas desde 1984 nos faz crer que os interesses e valores comuns se sobrepuseram.

Continuando o raciocínio, os interesses e valores comuns de uma rede formam a sua programação, formam o programa que dará a linha de funcionamento da rede. A rede CMTD tem, em geral, como programação, a defesa, conquista e manutenção de interesses, direitos e valores da classe trabalhadora em nível global, a partir das várias localidades. São exatamente tais proposições que compõem o sistema de operação a ser executado por seus programadores, isto é, por seus “nós”, em outras palavras, pelas entidades sindicais locais que integram o CMTD.

Outro fator fundamental da rede, também visível em nosso caso, é a conexão ou a comunicação entre os atores “nós” da rede. Sem isso, simplesmente não haveria rede. A conexão é feita, por óbvio, pelos conectores (*switchers*). São conectores da rede CMTD os próprios meios de comunicação, os eventos de intercâmbio e outros atores, até mesmo, não propriamente sindicais, que possibilitaram, especialmente na fase de constituição da rede, a conexão entre os “nós” sindicais. Estou me referindo, principalmente, à Pastoral Operária, ao *TIE* e à Igreja Luterana na Alemanha.

A rede CMTD pode e mesmo faz parte de sua constituição, a cooperação com outras redes. Ou seja, pode, e o faz, por exemplo, os estabelecer ações conjuntas com comitês mundiais de outras empresas, sejam elas do ramo metalúrgico ou não. Logo, existe cooperação não só entre os “nós” internos da própria rede CMTD, mas igualmente entre ela e outras redes mundiais de trabalhadores.

Por outro lado, a competição é outra faceta das redes quando há outras redes com valores diferentes e até opostos. Por exemplo, a rede Mercedes-Benz²³⁹. O que, igualmente, não significa que não possa haver possibilidades de negociações que satisfaçam, em uns momentos mais em outros menos, ambas as redes. Acordos são frutos de, em um primeiro momento, disputas, quer dizer, competição entre as redes CMTD e Mercedes-Benz. Aliás, ao longo da trajetória internacional desde os anos 1980 essa foi a marca principal: posicionamento da empresa, resistência dos trabalhadores (que depois se tornou “preventiva” na medida em que a articulação internacional não cessou), negociação e assim sucessivamente. Tudo, também, em âmbito global.

Enfim, as características em si da rede, o CMTD, possibilitam sua flexibilidade. Se um determinado “nó” se afasta da rede, ela, sem problema algum, continua existindo. Poderá eventualmente perder poder ou não. Se, por exemplo, o “nó” alemão deixasse de pertencer à rede, esta perderia muito poder, mas não necessariamente deixaria de existir. Ao mesmo passo, se algum “nó” (entidade sindical) alterar os seus valores e interesses de maneira que destoe substancialmente da rede, a solução natural será a sua exclusão. Nesse caso, a rede, a rigor, não perderia poder algum, pois se o “nó” nela permanecesse com um “programa” diferente, a rede poderia ter sua programação essencial comprometida. Portanto, não se perde, mas sim se ganha ao se perder.

Tal flexibilidade é muito mais factível em uma estrutura horizontalizada, em rede. Diferentemente da lógica fordista: os que estão hierarquicamente abaixo têm sua existência severamente abalada caso aquele que lhe é superior tenha dificuldades. Se a unidade mais importante de um conjunto ou sistema, sob a lógica vertical, tiver sua existência comprometida, todo o conjunto também o terá. As ETNs perceberam isso há muito tempo e trataram de alterar a lógica de sua estrutura. O mesmo ocorre quando o movimento sindical busca trilhar por tal novo caminho.

Por conseguinte, quando a conjuntura é favorável, ficam fortalecidos os “nós” de uma rede, podendo até aumentar a quantidade de atores que a compõem. Assim, expande-se a rede aproveitando o momento propício. Ao contrário, em épocas desfavoráveis, a rede pode não só deixar de incluir novos “nós”, mas até mesmo perdê-los, sem que corra o risco eminente de deixar de existir.

²³⁹ Recordo que no segundo capítulo da presente dissertação, discorri, sobre a configuração global do Grupo *Daimler*: *várias unidades mundiais, dezenas de milhares de fornecedores, presença em praticamente todo os países do planeta, plantas e escritórios de representação em dezenas de nações; enfim, uma rede global hegemônica e complexa.*

Penso que a lógica em rede global é uma possibilidade promissora para o futuro do movimento sindical em uma sociedade cada vez mais globalizada em rede. O sistema hegemônico, representado pelo capital, a adotou profundamente. Os trabalhadores, isto é, a contra-hegemonia, parece estar acordando para esse fato de consequências práticas socialmente vitais.

Considerações Finais

O presente estudo tratou de analisar, reconhecendo a prática sindical internacional dos trabalhadores a partir da MBB, a evolução percorrida, bem como o sentido de tal trajetória.

Constatou que, durante o período de três décadas, houve um avanço e substancial fortalecimento da experiência na medida em que, partindo-se do espírito de solidariedade, passou-se pela contratação formal até a institucionalização em nível global.

A pesquisa igualmente buscou identificar o caráter do caminho realizado. Entre as características destacadas estão as perspectivas local-global em rede e contra-hegemônica.

Ressalta-se que, não obstante o itinerário exitoso estudado, ainda não se constitui enquanto prática padrão, sendo, portanto, um modelo possível, viável e até mesmo urgente ao movimento sindical local: globalizar-se para poder se contrapor, cada vez mais em pé de igualdade, aos atores hegemônicos do capitalismo globalizado.

O estudo de caso a partir da MBB, bem como a análise de sua abrangência para o Grupo *Daimler*, nos permite observar que, em primeiro lugar, é evidente a *conexão global em rede* do funcionamento do sistema produtivo e de gestão da mencionada ETN. Constituindo-se esta, exemplo de ator hegemônico do capital.

Conforme vimos, as corporações transnacionais são *localismos globalizados*, representando assim, uma forma de globalização – segundo assegura Boaventura de Sousa Santos. São iniciativas locais que se universalizaram, quer dizer, globalizaram. Fixaram-se em várias outras localidades, a partir de uma primeira. Assim, o grupo *Daimler* na Alemanha, desde a localidade da cidade de *Stuttgart*, expandiu-se para várias outras localidades, globalizando-se.

A MBB de SBC, seguindo a mesma lógica, é o resultado local de uma estratégia de cunho global. Em outras palavras, uma forma de *globalismo localizado*, ou seja, sua existência concreta é a expressão ou materialização local de uma estratégia global.

Temos, dessa maneira, uma forma de *localismo globalizado* e *globalismo localizado*, quer dizer, o jogo local-global, sob a perspectiva hegemônica do capital.

Tal perspectiva hegemônica do capital também apresenta como característica a organização em rede, seguindo a configuração da lógica neural, além de horizontalizada. Não se trata, pois, mais de uma empresa verticalizada no sentido clássico fordista-taylorista, mas sim toyotista.

Apresenta, por exemplo, maior eficiência entre produção e estoque. Para isso, as unidades da Mercedes-Benz ligam-se em rede com um conjunto de outras empresas do próprio grupo *Daimler*, bem como com uma vastíssima cadeia global de empresas composta por fornecedores e revendedores.

Internamente horizontalizou sua produção ao eliminar funções intermediárias, entre elas muitas gerenciais, diminuindo, portanto, a verticalização. Igualmente, na produção propriamente dita, eliminou postos de trabalho ao adotar a manufatura celular e a terceirização, apesar de ter sido, entre as montadoras do ABC, a que menos trabalhadores perdeu durante o intenso processo de RP ocorrida durante os anos 1990.

Paralelamente, os trabalhadores também iniciaram sua organização nos níveis local-global, estabelecendo, por força da realidade e, claro, por sua própria iniciativa política, conexões internacionais em rede. Consubstanciou-se a ação sindical enquanto significação contra-hegemônica na medida em que se contrapôs à propositura unilateral das estratégias corporativas transnacionais.

Boaventura de Sousa Santos, ao se referir às formas de resistência à globalização hegemônica cunha os nomes *cosmopolitismo* e *patrimônio comum da humanidade*. Segundo foi possível compreender, esses dois significados são nada mais do que formas *contra-hegemônicas* de *localismos globalizados* e *globalismos localizados* sob o viés do trabalho.

As iniciativas de organização internacional dos trabalhadores, a partir da MBB em SBC, tanto nos anos 1980 como na década seguinte, são localismos que se globalizaram (*localismos globalizados* ou formas *cosmopolitas* como parece preferir Boaventura de Sousa Santos). Foram iniciativas que partiram de dada localidade, conectaram-se com outras até fundar articulações globais que, por sua vez, produziram impactos locais.

Os *localismos globalizados* por parte dos trabalhadores são de caráter *contra-hegemônico em rede*, mas ainda muito distantes de se tornarem hegemônicos, bastante incipientes; no entanto, uma possibilidade. Equivalem a iniciativas plausíveis, haja vista a experiência aqui estudada. Sua lógica, nesse sentido, pode servir como referência para análise na relação entre trabalho e capital de outros setores transnacionalizados da economia, não só o metalúrgico. Para citar somente algumas, há experiências semelhantes, entre elas, na indústria química, construção civil, finanças e têxtil.

Nos anos 2000, o CMTD, segundo a perspectiva de Boaventura de Souza Santos, pode ser entendido enquanto um *globalismo localizado* (também *cosmopolitismo*). Possui resultados,

inserções e efeitos locais, aliás, existe para interferir direta e efetivamente no local, mas parte do nível global, de um globalismo.

Nos três períodos, em relação às estratégias dos trabalhadores: anos 1980, 1990 e 2000, as articulações igualmente apresentam a característica em rede, conforme a visão do sociólogo Manuel Castells por mim utilizada. No entanto, a incorporação da lógica em rede está muito mais avançada por parte do capital. O mundo do trabalho age de forma reativa, isto é, *post festum* à realidade moldada pelo capital. De qualquer maneira, há experiências sindicais internacionais que já começam a atuar no mesmo nível e sentido do que o capital, colocando sua postura contra-hegemônica em nível global e em rede.

A experiência dos trabalhadores, a partir da MBB, é uma delas e pode ser tida também como modelo para o sindicalismo internacional passível de ser universalizada.

Logo, creio que o presente exame permite indicar tanto a necessidade como a possibilidade de internacionalização da organização dos trabalhadores devido a conjuntura globalizada em rede da economia e conseqüentemente das ETNs.

Até o final dos anos 1980 a MBB organizava sua produção e gestão dentro dos moldes clássicos do taylorismo-fordismo. Com a desmedida abertura dos anos 1990, iniciada por Collor de Mello e efetivada por FHC, ao menos as grandes empresas no Brasil, inclusive as montadoras metalúrgicas da região do ABC, adotaram, em maior ou menor grau, modelos de produção e gestão segundo os padrões toyotistas.

Esse novo contexto, por sua vez, praticamente impôs uma reação dos trabalhadores a reorientar a ação sindical considerando substancialmente o aspecto global em rede, isto é, conectando-se ou articulando-se com outras localidades. Isso não significa que, necessariamente, todas as montadoras tenham incorporado, com o mesmo peso, o quesito global em suas estratégias sindicais. Na verdade, a experiência na MBB é exceção no ambiente sindical. Por isso mesmo não é ainda uma opção contra-hegemônica efetiva.

De qualquer forma é possível verificar, por meio da particularidade estudada, que as forças produtivas ou condições objetivas da realidade criam, permanentemente, novos tipos de contradições e conflitos, estimulando as mudanças subjetivas ou de consciência dos

trabalhadores²⁴⁰, isto é, o surgimento de novas formas de organização do trabalho. Em nosso caso, a articulação internacional.

Nos anos 1990, em um cenário de abertura econômica e RP, já mencionado, as lideranças sindicais empreenderam, com maior aprofundamento em relação à década anterior, a articulação sindical sob a lógica local-global. Tal política foi fruto da necessidade de entendimento do processo produtivo e de gestão da empresa para um melhor alcance das negociações locais. Dessa maneira, acentuaram a estratégia em nível global com outros trabalhadores e lideranças sindicais.

O fato indica, novamente, que a internacionalização vigorosa da empresa estimulou a organização dos trabalhadores a seguir o mesmo caminho: global, em rede e contra-hegemônico. Provavelmente não é possível afirmar que a internacionalização sindical foi inevitável, mas mostrou-se aos trabalhadores enquanto um imperativo da própria realidade. O que, no caso da MBB, foi incorporado nas práticas sindicais.

O estudo da relação capital-trabalho, exemplificada pelo caso MBB, pode ser disseminado a trabalhadores de outras realidades da economia mundial: a globalização hegemônica em rede do capital criou as condições objetivas para a globalização contra-hegemônica em rede do trabalho. Não obstante, evidencio novamente que a perspectiva do trabalhador ainda não se consolidou enquanto paradigma. Está muito aquém do nível de desenvolvimento do capital necessitando ser bastante ampliada para se consolidar efetivamente. Mesmo no campo automobilístico brasileiro a experiência da MBB não é regra, não deixando de considerar que exatamente esse setor é um dos mais avançados em termos de organização do trabalhador no Brasil, senão o mais avançado, haja vista a reconhecida relevância do papel do SMABC no cenário sindical nacional desde o final dos anos 1970.

Há ainda que se destacar as particularidades do movimento sindical internacional desenvolvido por meio dos CMTs. Ou seja, algumas das dificuldades, desafios ou vícios enfrentados mais fortemente pelas CSMs e FSI's ou não estão presentes ou, quando estão, colocam-se em menor grau nos CMTs, cujo exemplo é o CMTD.

²⁴⁰ O que já havia sido indicado desde o Manifesto do Partido Comunista de Marx e Engels.

Destaco, especialmente, no caso do CMTD, a menor verticalização, menor burocratização, maior descentralização, o debate de temas além do escopo sindical tradicional²⁴¹ e o maior apelo local-global.

Enfim, a natureza específica dos CMTs, no caso o CMTD, acaba viabilizando maior eficiência, vide a aplicação dos AMIs com claros e diretos efeitos locais.

Outra consideração remete à relação entre a vinculação dos direitos dos trabalhadores em uma determinada localidade, inclusive a manutenção do emprego, e sua restrição ao nível nacional. A garantia de conquistas locais não estão limitadas, necessariamente, ao nível nacional. Pelo contrário, vimos que, especialmente na organização sindical internacional dos trabalhadores a partir da MBB em SBC durante a década de 1990, a proteção dos interesses dos trabalhadores demandou a articulação global. Compreender a produção em nível global possibilitou a elaboração de estratégias sindicais impossíveis de serem construídas tendo somente como escopo o nível local/nacional.

Apesar dos desafios a serem enfrentados pelo CMTD e AMI, ambos são atualmente ferramentas fundamentais justamente para viabilizar a dinâmica local-global da luta sindical internacional. O primeiro, mesmo necessitando aumentar sua representatividade e comunicação é um instrumento que tem demonstrado sua importância essencial no jogo contra-hegemônico.

Ao conectar os dois polos (local-global), apresenta resultados concretos muito provavelmente impossíveis ou bastante difíceis de serem alcançados por outros meios. No mesmo sentido, o AMI dos trabalhadores na *Daimler* é o recurso global para se estabelecer acordos formais de impacto nas localidades independente de suas lacunas.

Além dos temas centrais considerados acima e que constituem o cerne do presente trabalho é possível tecer outras ponderações complementares.

Apesar dos avanços há ainda enormes desafios para o movimento sindical internacional. Entre eles destaco a sua fortíssima europeização; centralização; burocracia; verticalização e excessivo peso do viés diplomático. De menor monta, mas persistentes, temos influências ideológicas oriundas da Guerra Fria e, muitas vezes, o foco efetivo somente para o global.

²⁴¹ Por exemplo, a moção contrária à invasão do Iraque pelos EUA e a preocupação com a epidemia da Aids na África do Sul.

Os avanços existem e, no caso do CMTD, alguns são evidentes em sua prática como a diminuição da centralização, da verticalização e da burocratização. Os métodos e formatos do sindicalismo internacional estão sendo reformulados, mesmo que na maioria das vezes muito lentamente, para que se possa dar conta de suas principais metas globais atuais, já indicadas:

- 1) A diminuição mundial dos níveis de sindicalização;
- 2) O enorme poder das ETNs, inclusive em relação aos Estados-Nação;
- 3) A precarização dos direitos e desemprego e
- 4) A necessidade urgente de construção de uma sociedade sustentável (economicamente viável, socialmente justa e ambientalmente correta).

Entre outras constatações acessórias possíveis sublinho o surgimento do movimento sindical no Brasil pela via internacional. Ou seja, tanto o movimento sindical nacional como o internacional emergiram ao mesmo tempo no país. Da mesma forma que, no final dos anos 1970, o chamado *novo sindicalismo*, protagonizado pelos metalúrgicos do ABC, teve também grande peso do movimento sindical internacional. Também são os trabalhadores metalúrgicos os que maior poder político possuem atualmente no campo sindical global, o que pode ser averiguado com a relevância da ex-FITIM e a atual *Industrial Global Union*.

Finalmente, o estudo sugere fortemente que em uma sociedade cuja economia está intensamente globalizada a estratégia dos trabalhadores centrada exclusivamente no nível local/nacional muito provavelmente será incompleta, podendo levar à elaboração de políticas sindicais insuficientes ou até mesmo inadequadas. A experiência a partir dos trabalhadores na MBB mostra a viabilidade de tal perspectiva contra-hegemônica global em rede.

Referências bibliográficas

- 1984 a 2004: 20 Anos de Solidariedade Brasil-Alemanha no Grupo Daimler-Chrysler.
- ALVES, Giovanni. **O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha**. São Paulo, 2010.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e Sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000)**. Revista de Sociologia e Política, Curitiba, p. 71-94, Nov. 2002.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.
- ARIENT, Wagner Leal e FILOMENO, Felipe Amin. **Economia política do moderno sistema mundial: as contribuições de Wallerstein, Braudel e Arrighi**. Ensaios FEE, Porto Alegre, v. 28, n. 1, p.99-126, jul. 2007.
- ARQUILLA, John and RONDFELDT, David. **Networks and Netwars: The Future of Terror, Crime and Militancy**. Santa Mônica, California: Rand Corporation, 2001.
- ARRIGHI, Giovanni. **O longo século XX**. São Paulo: Editora Unesp, 1996.
- ATA de reunião de fundação do CMTD. Stuttgart: 17 de julho de 2002.
- BARBER, Benjamin R. **Consumido: como o mercado corrompe crianças, infantiliza adultos e engole cidadãos**. 1ª ed. São Paulo: Editora Record, 2009.
- BARBOSA, Mario dos Santos. **Sindicalismo em Tempos de Crise: a experiência na Volkswagen do Brasil**. 1ª ed. Santo André. Dissertação de Mestrado, Instituto de Economia da Unicamp: Editora Alpharrabio, 2003.
- BERNARDO, Marcia Hespanhol. **Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência dos trabalhadores**. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009.
- BIONDI, Luigi. **Anarquistas italianos em São Paulo. O grupo do jornal anarquista ‘La Battaglia’ e a sua visão da sociedade brasileira: o embate entre imaginários libertários e etnocêntricos**. São Paulo. Unicamp, Cadernos AEL (Arquivo Edgard Leuenroth) número 8/9, 1998.
- BRESCIANI, Luís Paulo e ODA, Nilson Tadashi. **RP e negociações coletivas no setor automobilístico do ABC**. São Paulo: Cebrap, Cadernos de Pesquisa, n. 8, março de 2003.
- BRESCIANI, Luís Paulo. **Da Resistência à Contratação: Tecnologia, Trabalho e Ação Sindical no Brasil**. 1ª ed. São Paulo. Série Indústria e Trabalho – CNI-SESI, 1994.
- BRESCIANI, Luís Paulo. **Tecnologia, organização do trabalho e ação sindical: da resistência à contratação**. São Paulo: Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, 1991.

- CARONE, Edgard. **Movimento Operário no Brasil: 1877 – 1944**. São Paulo: Difel, 1979.
- CASTELLS, Manuel. **A Galáxia da Internet: Reflexões sobre a Internet, os Negócios e a Sociedade**. : Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2003.
- CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede: A Era da Informação – Economia, Sociedade e Cultura – Volume 1**. 6ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999a.
- CASTELLS, Manuel. **Communication Power**. 1st Ed. New York: Oxford University Press, 2009.
- CASTELLS, Manuel. **Fim de Milênio: A Era da Informação – Economia, Sociedade e Cultura – Volume 3**. São Paulo: Paz e Terra, 1999b.
- CASTELLS, Manuel. **O Poder da Identidade: A Era da Informação – Economia, Sociedade e Cultura – Volume 2**. 7ª reimpressão. São Paulo: Paz e Terra, 1999c.
- CEDI (Centro Ecumênico de Documentação e Informação). **A CUT e o movimento sindical internacional – Caderno 1**. Publicação do Programa Memória e Acompanhamento do Movimento Operário. São Paulo, 1991.
- CEDI (Centro Ecumênico de Documentação e Informação). **A CUT e o movimento sindical internacional – Caderno 2**. Publicação do Programa Memória e Acompanhamento do Movimento Operário. São Paulo, 1991.
- CF/Cipa dos trabalhadores na MBB. **Qualidade de Vida no Trabalho na MBB: As Propostas dos Trabalhadores**. SMABC, 1994.
- CHESNAIS, François. **A Mundialização do Capital**. 1ª ed. São Paulo: Xamã, 1996.
- COMIN, Alexandre. **Globalização e relações de trabalho na indústria automobilística brasileira**. Mimeo, abril de 1995.
- COX, Robert W. with SINCLAIR, Timothy J.. **Approaches to World Order, capítulo 19**. Cambridge University Press, Cambridge, 1996.
- CUT (Central Única dos Trabalhadores) – Secretaria de Relações Internacionais. **A CIOSL: Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres**. Textos para Debate nº 1, Gráfica do Sindicato dos Bancários de São Paulo, São Paulo, março de 1992.
- CUT (Central Única dos Trabalhadores). **Resoluções do 1º Congresso Nacional**. 1984.
- CUT (Central Única dos Trabalhadores). **Resoluções do 2º Congresso Nacional**. 1986.
- CUT (Central Única dos Trabalhadores). **Resoluções do 3º Congresso Nacional**. 1991.
- CUT (Central Única dos Trabalhadores). **Resoluções do 3º Congresso Nacional**. 1988.
- DIEESE (Subseção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC). **O Perfil do Trabalhador Metalúrgico no ABC**. SBC, 2011.

- DIEESE. (Subseção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC). **Globalização e setor automotivo: a visão dos trabalhadores**. SBC, 1996.
- DOWBOR, Ladislau. **A rede do poder corporativo mundial**. Working paper. São Paulo, 2011.
- DOWBOR, Ladislau. **A reprodução social: propostas para uma gestão descentralizada**. São Paulo, 1998.
- DREIFUSS, René Armand. **1964: A Conquista do Estado – Ação Política, Poder e Golpe de Classe**. Editora Vozes, Rio de Janeiro, 2008.
- DRUMMOND, José. **Redes Sindicais em empresas multinacionais como resposta sindical à globalização econômica**. Conferência Anual Internacional da Universidade Global do Trabalho. Universidade Estadual de Campinas, 2008.
- DULLES, John. **Anarquistas e comunistas no Brasil – 1900 a 1935**. Nova Fronteira, 1977.
- ESTATUTO do CMTD. Stuttgart, 17 de julho de 2002.
- FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Difel, 1977.
- FICHTER, M., SYDOW, J., HELFEN, M., *et al.* **Globalising Labour Relations: On Track with Framework Agreements?** Germany: FES (Friedrich-Ebert-Stiftung), 2012.
- GIANNOTTI, Vito. **História das Lutas dos Trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: Mauad Editora, 2007.
- GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- HARVEY, David. **O enigma do capital e as crises do capitalismo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2010.
- JAKOBSEN, Kjeld e TROGRILC, Jean-François. **Ação sindical e empresas multinacionais**. Textos para Debate Internacional. São Paulo: Secretaria de Relações Internacionais da CUT Brasil e Cfdt (Confederação Francesa Democrática do Trabalho), 1998.
- JÚNIOR, Armando Boito. **Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil**. 1ª Ed. São Paulo: Editora Xamã, 1998.
- KLEIN, José Dari. **As transformações no mundo do trabalho e as tendências das negociações coletivas**. São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung, Escola Sindical São Paulo e CUT Brasil – Debate & Reflexões número 10, dezembro de 2002.
- LIPIETZ, Alain. **Fordismo, Fordismo Periférico e Metropolização**. Ensaio FEE, Porto Alegre, 10(2): 303-335, 1989. Acessado em 12 de julho de 2012 pelo *link* : <http://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/viewFile/1381/1745>.

- LIPIETZ, Alain. **Le fordisme périphérique étrangle par Le monétarisme central.** Amérique Latine, (16), dez / Colóquio de Paris: Vers un nouvel ordre mondial?/, 1983.
- MACHADO, Jorge Alberto S. **Internet, Ativismo Político e Controles Governamentais.** XI Congresso Brasileiro de Sociologia, 2003.
- Marx, Karl e Engels, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista.** L&PM, 2010.
- Marx, Roberto. **Organização do Trabalho na Indústria Automobilística Sueca.** São Paulo em Perspectiva, 8(1): p. 91-97, janeiro/março 1994.
- MATTOS, Marcelo Badaró. **Experiências comuns: escravizados e livres no processo de formação da classe trabalhadora no Brasil.** Associação Nacional de História – ANPUH. XXIV Simpósio Nacional de História, 2007.
- MIRANDA, Luiz Cesar dos Santos. **Gramsci, Hegemonia, Contra-Hegemonia e Movimentos Sociais.** V Encontro Brasileiro de Educação e Marxismo, 2011.
- MUNCK, Ronaldo. **Labour in the Global: Challenges and Prospects.** In R. Cohen e S.M. Rai (orgs.), Global Social Movements. Londres. The Athlone Press, 2000.
- NETO, João Amato. **“Desverticalização”/“Terceirização” e as relações de subcontratação no complexo automobilístico brasileiro.** in Revista Gestão e Produção, v. 1, n. 1, p. 29-48, 1994.
- NEVES, Lafaiete Santos. **Organização Produtiva na Indústria Automobilística e seus Reflexos na Organização Sindical dos Metalúrgicos.** São Paulo: Tese de Doutorado – USP, 2003.
- OLIVA, Aloízio Mercadante (org.). **Imagens da luta: 1905 – 1985.** 1ª edição. SBC: Gráfica e Editora do Fundo de Greve, 1987.
- OLIVEIRA, Antoniette Camargo de. **Deportar, (des)fazer-se, (re)viver... a (dês)continuidade das organizações anarquistas na Primeira República.** Uberlândia: Dissertação de Mestrado – UFU, 2001.
- PERES, Fernando Antônio. **Estratégias de aproximação: um outro olhar sobre a educação anarquista em São Paulo na Primeira República.** São Paulo: Dissertação de Mestrado – USP, 2004.
- REIS, João José. **A greve negra de 1857 na Bahia.** Revista USP, n 18. São Paulo: 1993.
- RODRIGUES, Eduardo M. **Guerra Fria e Movimento Sindical Internacional: a relação entre a CIA (Agência de Inteligência dos Estados Unidos) e a CIOSL (Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres).** Anais do Primeiro Seminário Nacional de Pós-Graduação em Relações Internacionais (ABRI – Associação Brasileira de Relações Internacionais. Brasília/DF, 2012.

- RODRIGUES, Leôncio Martins. **O declínio das taxas de sindicalização: a década de 80.** Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol. 13, n. 36. São Paulo: 1998.
- SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal.** São Paulo: Record, 2000.
- SINDICATO dos Metalúrgicos do ABC, Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Mercedes-Benz e Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região. **Jornal Internacional dos Trabalhadores na Mercedes-Benz: Intercâmbio sindical dos Trabalhadores na Mercedes-Benz: Solidariedade Internacional Contra a Estratégia Global do Capital.** Maio de 1997.
- SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.
- SOUSA SANTOS, Boaventura de. **A globalização e as Ciências Sociais.** 2ª edição. São Paulo: Cortez Editora, 2002.
- SOUSA SANTOS, Boaventura de. **A gramática do tempo: para uma nova cultura política.** 3ª edição. São Paulo: Editora Cortez, 2010.
- STEVIS, Dimitris. **International Framework Agreements and Global Social Dialogue: Lesson from de Daimler Case.** Geneva: ILO (International Labour Organization), 2009.
- STIGLITZ, Joseph. **Freefall: America, Free Markets and the Sinking of the World Economy.** 1ª Ed. New York - London: W. W. Norton and Company Ltd, 2010a.
- STIGLITZ, Joseph. **Making globalization work.** London: Penguin Books, 2007.
- STIGLITZ, Joseph. **Os exuberantes anos 90.** São Paulo: Companhia das Letras, 2003.
- STIGLITZ, Joseph. **Risk and Global Economic Architecture: Why full financial integration may be undesirable.** Working paper. Cambridge, 2010b.
- TOLEDO, Edilene. **Anarquismo e sindicalismo revolucionário: trabalhadores e militantes em São Paulo na Primeira República.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.
- TOMIZAKI, Kimi A.. **Proletários de todo o mundo, uni-vos! – Internacionalismo operário e socialização política de dirigentes sindicais.** p. 91-107. In Canêdo, L; Tomizaki, K e Júnior, Afrânio (orgs.), Estratégias educativas das elites brasileiras na era da globalização. São Paulo. Hucitec Editora, 2013.
- TOMIZAKI, Kimi A.. **Ser metalúrgico no ABC: Rupturas e continuidades nas Relações Internacionais da Classe Trabalhadora.** Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2005, 303p. (Tese, Doutorado em Educação).

- VIEIRA, Liszt. **Os argonautas da cidadania: a sociedade civil na globalização**. Rio de Janeiro. Editora Record, 2001.
- VITALI, Stefania; GLATTFELDER, James; BATTISTON, Stefano. **The network of global corporate control**. Cornell University Library, 2011.
- WALLERSTEIN, Immanuel. **The Rise and Future Demise of the World Capitalist System: Concepts for Comparative Analysis**. Comparative Studies in Society and History, Volume 16, Issue 4 (Sep., 1974), 387-415.
- WANDERLEY, Luiz Eduardo. **Sociedade Civil e Gramsci: desafios teóricos e práticos**. Revista Serviço Social e Sociedade, São Paulo, p. 5-30, Jan/Mar. 2012.
- WANDERLEY, Luiz Eduardo; RAICHELIS, Raquel (organizadores). **A Cidade de São Paulo: Relações Internacionais e Gestão Pública**. São Paulo. Educ, 2009.
- WATERMANN, Peter. **Trade Union Internationalism in the Age of Seattle**. (<http://www.antenna.nl/~waterman/ageSeattle.html#top>), 2000. Acessado em 02/12/2011.
- WIGNALL, Adrian Blundell; ATKINSON, Paul; EDDINS, Samuel. **Global SIFIs, Derivatives and Financial Stability**. OECD Journal: Financial Market Trends – Volume 2011, Issue 1, OECD 2011.

Referências de entrevistas

JAKOBSEN, Kjeld. 2012. Ex-secretário de Relações Internacionais da Central Única dos Trabalhadores e ex-presidente da CUT Nacional. Doutorando em Relações Internacionais pelo Instituto de Relações Internacionais da Universidade de São Paulo. Entrevista pessoal em 2012.

LOPES, Fernando. 2012. Secretário Geral Adjunto da *Industrial Global Union*. Entrevista pessoal via Skype em 13 de novembro 2012.

NOBRE, Sérgio Nobre. 2012. Trabalhador na MBB – planta SBC, Ex-Presidente do SMABC e Secretário Geral da CUT/Nacional. Entrevista pessoal em 2012.

SANCHES, Valter. Trabalhador na MBB – planta SBC, Ex-secretário de Relações Internacionais da CNM/CUT, Ex-membro do Comitê Mundial de Trabalhadores do Grupo *Daimler*, Diretor Executivo de Comunicação do SMABC e membro representante dos trabalhadores no Conselho Mundial de Gestão do Grupo *Daimler*. Entrevistas pessoais feitas em maio de 2012 e 26 de fevereiro de 2013.

SECOLI, Tarcisio. Ex-trabalhador e liderança sindical na MBB – planta SBC; ex-diretor executivo do SMABC e Secretário Municipal de Serviços Urbanos da Prefeitura de São Bernardo do Campo. Entrevistas pessoais em 12 de dezembro de 2012 e 05 de março de 2013.

SILVA, Aroaldo. Trabalhador na MBB – planta SBC, Coordenador do Comitê Sindical de Empresa na MBB – planta SBC e membro do Comitê Mundial de Trabalhadores do Grupo *Daimler*. Entrevista pessoal em 2013.

SILVA, Vicente Paulo. Ex-trabalhador na MBB – planta SBC, ex-presidente do SMABC, da CUT/Nacional, ex-candidato à Prefeitura Municipal de SBC e atual Deputado Federal pelo Estado de São Paulo em terceiro mandato. Entrevista pessoal realizada em 2013.

SOUZA, Walter. Trabalhador na MBB – planta SBC, diretor do SMABC e coordenador do curso Trabalho e Cidadania do SMABC. Entrevista pessoal realizada em de 2012.