

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS: DAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO E NOVAS FORMAS DE SINDICALISMO¹

**International Metalworkers' Federation: International
organizations and new ways of unionism**

Katiuscia Moreno Galhera Espósito²

Introdução

A crescente internacionalização das empresas ocorrida a partir da década de 1970 mostrou ao sindicalismo tradicional, de base local, que seu modelo se mostrava, em muitos casos, insuficiente. A nova engenharia das multinacionais no Sistema Internacional (SI), a acumulação flexível (HARVEY, 1992: 140), o advento do toyotismo após a 2ª. Guerra Mundial e a queda geral das taxas de filiações sindicais ao redor do globo, dentre outros eventos, são fatos que corroboram dessa assertiva.

Ainda que o fim do sindicalismo de base local/ nacional esteja bem longe da realidade, o novo cenário mundial sugere que, tal como as empresas, os sindicatos também devem se reinventar, se internacionalizar.

¹ O presente artigo está em parte baseado em minha dissertação de mestrado, intitulada "Transnacionalização das relações de trabalho: o caso da *maquila* estadunidense Johnson Controls (plantas FINSA e Interiores) e o papel da Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (FITIM)", defendida em 2012 junto ao Programa San Tiago Dantas de Pós-Graduação em Relações Internacionais (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP; Universidade Estadual Paulista - UNESP; e Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP).

² Doutoranda em Ciência Política pela UNICAMP. Mestre em Relações Internacionais pelo PPGRI San Tiago Dantas. E-mail: kgalhera@yahoo.com.br.

Neste trabalho procuramos analisar justamente tal internacionalização, pela greve dos trabalhadores na empresa Gerdau (multinacional brasileira do setor do aço) e seu diálogo com a Federação Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (FITIM) e outras Organizações Internacionais (OIs). A internacionalização sindical pode ocorrer de diversas maneiras: conforme veremos ao longo do artigo, tal internacionalização se dá, inclusive, em diversos níveis, através de intercâmbio constante de atores locais e instituições internacionais. Para o estudo de caso proposto, localizamos a internacionalização em questão no conceito de redes, abordada em pormenores adiante.

O artigo é dividido em três partes. Na primeira, buscamos definir, além do nosso principal objeto de estudo - a FITIM, as empresas multinacionais. Também buscamos traçar um breve histórico da empresa Gerdau e sua magnitude. Na segunda parte buscamos resumir um breve histórico da construção do sindicalismo em rede nessa organização. Por fim, buscamos indicar o relacionamento da FITIM com os sindicatos de base e com outras OIs.

Este trabalho foi desenvolvido a partir da análise de bibliografia variada que trata de temas como redes e redes sociais, sindicalismo (em rede, regional, internacional e transnacional) e Federações Sindicais Internacionais (FSIs), dentre outros temas.

1. Federação Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (FITIM), empresas multinacionais e a Gerdau: definições e escopo

1.1. A FITIM

Neste artigo, abordamos a Federação Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (em inglês, *International Metalworkers' Federation* - IMF), uma Federação Sindical Internacional (em inglês, *Global Union Federation* – GUF)³ que

³ A FITIM se fundiu com a *International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union* (os químicos) e a *International Textile, Garment and Leather Workers' Federation* (os têxteis) - em uma única federação, denominada "IndustriALL", no primeiro semestre de 2012. Apesar desta fusão não representar mudanças significativas nos procedimentos de pesquisa deste projeto (já que fisicamente a agenda da IndustriALL é a mesma da FITIM para o setor metalúrgico), escolhemos desenvolver a descrição e revisão bibliográfica da antiga federação metalúrgica. Os motivos dessa escolha incluem o histórico de relacionamento da FITIM com a rede de trabalhadores na Gerdau e a (quase) inexistência de quaisquer pesquisas ou mesmo outros materiais sobre a IndustriALL (tendo em vista seu surgimento

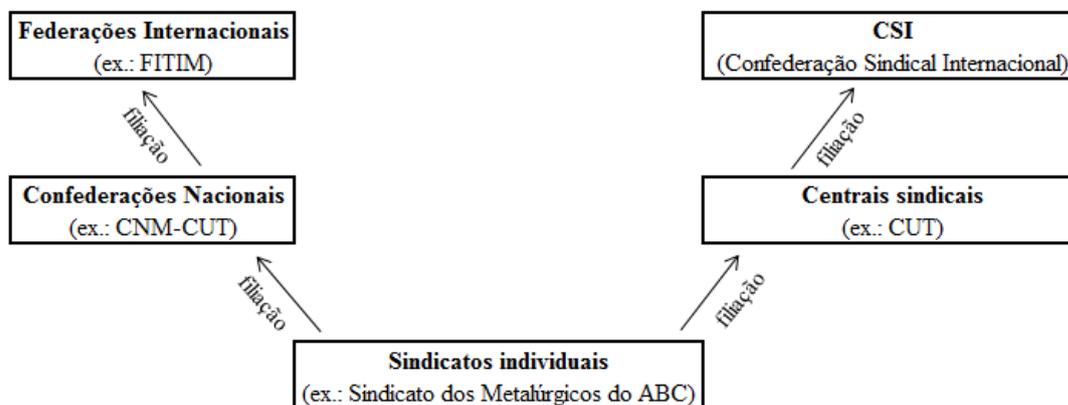
busca representar os trabalhadores de seu setor no mundo. Portanto, este estudo de caso se versa sobre uma Federação específica – a FITIM – e não sobre as FSIs de forma geral.

A FITIM nem sempre teve seu formato atual. Surgiu em 1904, do *International Bureau of Metalworkers*, uma associação informal de trabalhadores (GRIES, [2004?], p. 86). De acordo com Rütters ([2004?], p. 9), os congressos de 1889 (realizados para a celebração do centenário da Revolução Francesa) e as Internacionais Comunistas foram os eventos que contribuíram para a fundação das Secretarias Internacionais de Comércio, antecessoras das atuais FSIs, como a FITIM. Para Evans (2010, p. 361), “a atual consolidação organizacional reflete o fato de que as corporações globais operam em uma gama de setores, e que o trabalho deve acompanhar tal variedade” (tradução nossa). Com efeito, “as três décadas anteriores à 1ª Guerra Mundial foram marcadas por um significativo fluxo de atividades comerciais que incluíram o estabelecimento de aproximadamente 30 FSIs, desenvolvidas para promover a cooperação entre sindicatos de setores específicos” (BUSCH; PRICE; SEGAL apud HEROD, 2001, p. 130, tradução nossa).

Não é difícil comprovar o desenvolvimento da FITIM desde então: dentre 1951 e 1952 a FITIM tinha 6.623 filiados espalhados em 24 sindicatos e 16 países. Já entre os anos de 2000 e 2001, a organização contava com 23.000 membros distribuídos em 193 sindicatos e 101 países (RÜTTERS, [2004?], p. 19). No organograma abaixo é possível visualizar algumas formas de sindicatos e o nível em que a Federação opera: os trabalhadores devem ser associados às confederações, que são associadas à FITIM.

recente). Na versão final da tese, contudo, pretendemos abordar tanto a FITIM quanto a IndustriALL, ressaltando a fusão mencionada. Outras FSIs são: *Building and Wood Workers International*, *International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association* e *UNI Global Union*.

Organograma 1 – Níveis nacionais e internacionais de sindicalismo:



Fonte: CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. **Global Unions, Global Business: Global Union Federations and International Business**. 2ª ed. Londres: Libri Publishing, 2009.

É de seu próprio site onde obtemos a definição precisa do que é esta organização:

A Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas representa os interesses coletivos de 25 milhões de metalúrgicos filiados em mais de 200 sindicatos de 100 países. A FITIM é uma federação de sindicatos nacionais de metalúrgicos: um "sindicato de sindicatos" de âmbito mundial e uma das mais antigas Federações Sindicais Internacionais.

A FITIM tem o objetivo de melhorar os salários e as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores metalúrgicos, e defende seus direitos em todo o mundo.

Para alcançar esse objetivo colaboramos com os filiados nacionais com o fim de desenvolver um vigoroso movimento operário internacional.

As atividades mundiais da FITIM são coordenadas a partir de nosso escritório principal de Genebra, Suíça, em conjunto com nossa rede de escritórios regionais. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS, 2011, tradução livre).

O escopo da FITIM, que pode ser verificado nas deliberações dos seus Congressos, é promover o respeito aos sindicatos que operam na indústria metalúrgica e nas empresas relacionadas às suas atividades, de modo a criar internacionalmente objetivos sociais e econômicos comuns a tais sindicatos.

Nesse sentido, a instituição busca trabalhar com *standards* trabalhistas internacionais, como as Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como diminuir as diferenças sociais e econômicas entre os “países desenvolvidos e em desenvolvimento”, além de dar voz aos trabalhadores em instâncias como a Organização Mundial de Comércio (OMC), a Organização para a Cooperação e

Desenvolvimento Econômico (OCDE) e os fóruns sindicais. Ademais, a Federação atua como facilitadora e mediadora entre sindicatos e outros atores nos processos derivados da relação entre capital e trabalho. A estrutura da FITIM conta com o Congresso e os Comitês: Central, Executivo, Financeiro e de Auditoria (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, 2009, págs. 1-2).

Para atingir seu objetivo - melhorar as condições de trabalho e salários dos trabalhadores associados - a FITIM, bem como as Federações Sindicais Internacionais, utilizam ferramentas institucionalizadas chamadas Acordo Marco Internacionais (AMIs). Essas ferramentas geralmente são resultado de acordos entre os líderes sindicais das FSI e os diretores de Recursos Humanos (RH) das matrizes das empresas multinacionais, sendo que existem AMIs que contam também com a participação de outros *stakeholders*, como comitês locais de trabalhadores. O intuito desses acordos internacionais é que atuem em cascata, através da notificação de seu conteúdo a partir do departamento de RH das matrizes para as filiais.

O conteúdo desses documentos pode atingir uma cadeia mais ampla que a de trabalhadores diretamente ligados às multinacionais: seu objetivo é que atinja também os trabalhadores de firmas terceirizadas, temporários, *freelancers* e etc.

Uma crítica comumente feita às FSI e aos AMIs pelos estudiosos da globalização se refere à questão da legitimidade desses organismos e ferramentas. Tanto as FSI quanto os AMIs não possuem *enforcement*. Ademais, as FSI não são organizações internacionais como a OIT, que possui convenções passíveis de ratificação: “[...] é importante reconhecer que a nível mundial não existem mecanismos legais de observância [dos AMIs]. Isto significa dizer que toda observância das disposições dos AMIs depende quase exclusivamente da capacidade e da força dos sindicatos”. (FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, 2006, p. 12, tradução livre).

De qualquer forma, ressaltamos que os acordos internacionais não precisam da aprovação do Congresso nos países onde são aplicadas e, a despeito de leis e convenções que são aplicáveis a toda população de um dado território, esses acordos

internacionais têm caráter privado e são realizados apenas entre as empresas e os trabalhadores.

1.2. A Gerdau

As empresas multinacionais, por operarem em dois ou mais países, possui um efeito bastante relevante para os atores analisados neste estudo: a estrutura das “multis” possibilita a integração de trabalhadores em redes e o estabelecimento e monitoramento de *standards* - condições mínimas de trabalho -, caso a empresa em questão tenha assinado um AMI e o país não apresente níveis elevados de diálogo social. Neste estudo abordaremos especificamente o caso de uma multinacional brasileira do segmento de aço, a Gerdau. Embora essa empresa não possua AMI com qualquer Federação Sindical Internacional (antes pelo contrário, o patronato se recusa a reconhecer amplamente a rede de trabalhadores formada), esse posicionamento não é um impeditivo absoluto para a ação sindical, como poderá ser verificado neste artigo.

A Gerdau foi fundada por um emigrante alemão, Johannes Heinrich Kaspar Gerdau - ou João Gerdau. Em 1901, João e seu filho, Hugo, abrem uma fábrica de pregos “Ponta Paris” em Porto Alegre. Em 1947, a “Fábrica de Pregos Hugo Gerdau Ltda.” é transformada em Sociedade Anônima, abrindo seu capital. No ano de 1967, a empresa começa sua expansão, com a inauguração de uma empresa de arames em São Paulo. A internacionalização da empresa começa com a inauguração da indústria Laisa, no Uruguai, em 1980. A partir deste momento, a empresa passa a inaugurar filiais no exterior.

De acordo com o seu último relatório consolidado (2012), a Gerdau opera em 15 países: Argentina, Brasil, Bolívia, Canadá, Chile, Colômbia, Espanha, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, Índia, México, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela. Possui 60 unidades produtoras de aço e laminados, 148 de transformação, 4 de minério de ferro, 62 de matérias-primas, 4 de geração de energia, 135 comerciais e 3 terminais portuários privativos. Os países nos quais a empresa possui mais operações são Brasil (onde há mais unidades comerciais, de transformação e de produção de aço e laminados) e Estados Unidos (onde há mais unidades de transformação, de produção de

aço e laminados e de matérias-primas); já Índia (com apenas uma unidade de produção de aço e laminados) e Bolívia (com apenas uma unidade comercial) são os países nos quais a empresa possui menos unidades. Nos demais países a empresa possui mais unidades comerciais que outras, com exceção da Colômbia, República Dominicana e Espanha que possuem apenas unidades de produção de aço e laminados, de transformação, e de matérias-primas (GERDAU, 2013).

Suas vendas (por operações de negócios) estão distribuídas entre Brasil (38%), América do Norte (34%) e América Latina (14% - exceto Brasil). Também há a venda de aços especiais, que correspondem a 14% do seu *Market share* e inclui operações no Brasil, Europa e Estados Unidos da América (EUA). A receita líquida da empresa foi de R\$ 37.982 milhões em 2012 (idem, ibidem).

A Gerdau tem um quadro de por volta de 45 mil funcionários e 15 acordos com sindicatos no Brasil, Canadá, Chile, EUA, México e Venezuela (embora ainda não tenha reconhecido a rede de trabalhadores formada em seu bojo). O controle compartilhado de empresas ocorre nos seguintes países: Guatemala, México e República Dominicana (idem, ibidem).

Na rede de formada na empresa existem os seguintes sindicatos/ federações/ confederações: Brasil (Confederação Nacional dos Metalúrgicos/ Central Única dos Trabalhadores - CNM/CUT, Força Sindical e Central de Trabalhadoras e Trabalhadores do Brasil - CTB - como observador); Chile (*Confederación de Trabajadores Metalúrgicos* - Contramet); Colômbia (ULTRAMICOL); Peru (*Federación Minera Metalúrgica*, ligada à *Confederación General de Trabajadores del Perú* - CGTP); Argentina (*Unión Obrera Metalúrgica* - UOM); EUA/Canadá (*United Steelworkers* - USW); Espanha (*Confederación Sindical de Comisiones Obreras* - CCOO, *Union General de Trabajadores de España* - UGT, ELA). É importante mencionar também que, como em muitos desses países existem várias plantas, esses sindicatos nacionais/ federações/ confederações tem como filiados os sindicatos de base da Gerdau (geralmente as confederações possuem sindicatos filiados, por exemplo)⁴.

⁴ Esclarecimento fornecido por Fernando Lopes, líder do Comitê de Trabalhadores da Gerdau, em troca de informações realizada no dia 29/4/2013.

1.2.1. Breve histórico da construção do sindicalismo em rede na Gerdau

A primeira reunião dos trabalhadores se deu em 1989 no Rio Grande do Sul e ficou conhecida como *1st Inter-American Meeting of Workers of the Gerdau Group*. O financiamento para tais reuniões surgiu primeiramente do *Steelworker Humanity Fund* (SHF)⁵ e da CNM/CUT. Os trabalhadores compararam, na ocasião, seus salários e poder de compra. As discrepâncias, esperadas, eram evidentes: para comprar um carro, um trabalhador canadense deveria receber dois salários; o chileno, mais de 30; o brasileiro, mais de 28. Tal reunião demonstrou, além das disparidades nacionais, as diferenças salariais entre os trabalhadores no Brasil⁶, bem como as diferentes condições de trabalho. Também foram discutidos: estrutura sindical, subcontratação, *Total Quality Management*, o *North American Free Trade Agreement* (NAFTA), e a Área de Livre Comércio das Américas (ALCA). Por fim, foram apontadas algumas dificuldades apontadas em resoluções, como coordenar estratégias entre os países, dado que o conteúdo estabelecido em contrato nacional (ou municipal/ setorial) era diferente para cada caso.

Outra questão que os trabalhadores perceberam foi que as prioridades sindicais estabelecidas nacionalmente eram amplamente díspares. Devido a esta questão, se estabeleceu um mínimo de padrões e direitos para todos os países. Desta reunião, seus membros saíram com o compromisso de conversar com suas bases sobre a construção da rede e sua continuação no longo prazo: foi o teste inicial pelo qual passaram seus integrantes, que resultou bem-sucedido (GRAY, 1999).

A segunda reunião se deu apenas em 2003 (*2nd Inter-American Meeting of Workers of the Gerdau Group*), em meio ao aumento da presença da empresa em diversos países e a aquisição da Ameristeel. Se na primeira reunião estavam presentes membro do Chile, Brasil, Canadá e Brasil, na segunda foram incluídos também

⁵ Fundo financeiro de apoio aos trabalhadores de usinas siderúrgicas.

⁶ “Workers in Divinópolis and Contagem plants in Minas Gerais averaged \$416.66/month while workers in the Sao Jose dos Campos plant outside São Paulo averaged \$566.66/month” (GRAY *apud* FIRST INTER-AMERICAN MEETING OF WORKERS IN THE GERDAU GROUP, 2009: 86).

membros das unidades na Argentina e Uruguai. Foi nesta reunião (resolução 3) que se decidiu a tentativa de implantação de um AMI na empresa.

A formação da rede de sindicatos da Gerdau passou, portanto:

- Pela formação de coalizões entre os trabalhadores (o convencimento necessário junto aos operários do chão-de-fábrica pelos líderes que participaram da primeira reunião, questão crucial para a construção da rede de forma consensual e no longo prazo);
- Pela formação de uma Comissão dos Trabalhadores do Grupo Gerdau (esta comissão foi importante, dentre outros aspectos, por possibilitar a formação de um *focal point* de fácil acesso para os intercâmbios ao longo da história da rede);
- Por (tentativas de) negociação junto ao patronato;
- Por um *lock out*, duas campanhas globais e a formação do *Gerdau Workers' World Council* (GWWC) (abordados com mais detalhes adiante).

Os atores que participaram da construção da rede foram os trabalhadores do chão-de-fábrica da empresa, a CNM/CUT, a USW, a FITIM e *bridgebuilders*, isto é, pessoas engajadas nesses movimentos sociais (*idem, ibidem*).

A gênese da construção do sindicalismo em rede na empresa, contudo, encontra-se no descontentamento dos trabalhadores da planta de Beaumont, Texas, que se estendeu por todo o território norte-americano onde a Gerdau possui plantas, e passou a contar com a solidariedade de brasileiros ligados à empresa. Os operários de Beaumont entraram em greve após reivindicações relativas a salários, benefícios, condições de trabalho, seguro de saúde e contratos.

A resposta dada pela Gerdau foi o anúncio de *lock out*⁷ para inibir a ação resultante de tais descontentamentos. Assim começou a *USW Comprehensive Campaign*, que durou de 2005 até 2007. Como a greve proposta pelos trabalhadores não surtiu efeito, a mobilização transnacional contou com a ida de peças-chave do Brasil para os EUA, como Fernando Lopes (CNM/CUT) e Nair Goulart (Força Sindical). Seu

⁷ O *lock out*, como a expressão indica, é uma prática adotada pelo patronato para desmobilizar os trabalhadores. Consiste no fechamento da empresa para os mesmos. Assim, salários deixam de ser pagos, por exemplo. Tal prática é proibida no Brasil e não existe expressão similar no vocábulo brasileiro.

objetivo era entregar uma petição ao *chairman* da Ameristeel, Phillip Casey. Outra estratégia era constranger Jorge Gerdau, presidente, e a própria empresa. A campanha contou com o apoio da comunidade local e da mídia. Como aponta Gray:

Primeiro e mais importante, as delegações brasileiras foram uma oportunidade para que os trabalhadores de Beaumont pudessem contar suas histórias diretamente para outros trabalhadores da Gerdau. Segundo, os trabalhadores estadunidenses puderam levar suas histórias de distribuição de *flyers*, comícios, reuniões com políticos e apoio no Brasil ao Texas com eles. Em terceiro lugar, essas trocas enviaram uma mensagem à gerência da Gerdau: não é todo dia que um *lock out* sobre os trabalhadores nos Estados Unidos aparece nas portas da fábrica de São Leopoldo, Brasil. (2009, p. 112, tradução nossa).

A campanha surtiu efeito e em Dezembro de 2005 os trabalhadores começaram a voltar ao trabalho. Após esses acontecimentos, a USW mantém uma pessoa, *bridgebuilder* no Brasil para comunicação e informação. Um novo passo foi dado em direção a outra campanha conhecida por *Global Contract Campaign*.

Outro passo importante foi dado rumo à institucionalização da rede de trabalhadores na empresa: o *Gerdau Workers' World Council* (GWWC) foi estabelecido em Novembro de 2006. Seus objetivos são: “continuar os intercâmbios de informação sobre as negociações e condições locais; o reconhecimento formal do CMT como o agente de barganha para todos os trabalhadores da Gerdau; e iniciar as discussões para a obtenção do AMI” (REPORT apud GRAY, 2009, p. 123, tradução nossa).

2. Regime trabalhista internacional: do diálogo da FITIM com os sindicatos de base e outras organizações (nacionais e internacionais)

Conforme verificamos na primeira parte deste artigo e verificaremos com maior profundidade nesta segunda parte, as interações que ocorrem em fluxo contínuo entre as diversas organizações do mundo do trabalho no século XXI não se encontram apenas nas interações no nível nacional (isto é, entre sindicatos e centrais sindicais nacionais): os intercâmbios, apesar de não serem absolutamente novos, parecem ocorrer com mais frequência contemporaneamente, e são realizadas entre diversas organizações e em diversos níveis (nacional, regional, internacional, nacional-internacional, regional-nacional e assim por diante). Por exemplo, existe uma rede ampla de cooperação da

central finlandesa *Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus* (SASK) que inclui, por exemplo, doação de dinheiro via cooperação com a Confederação Sindical das Américas (CSA, um braço regional da Confederação Sindical Internacional - CSI) que, por sua vez, promove a *Plataforma Laboral de las Américas* (PLA, uma proposta comum de resposta sindical aos processos de globalização) em diversos sindicatos nacionais ao longo do continente sul-americano. Essa proposta, por sua vez, não poderia ser implantada sem o auxílio da *Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas* (CCSA), um organismo regional.

O que desejamos demonstrar, implicitamente, é a *rede sindical ampla* que se forma neste começo de século e parece ser uma tendência de longo prazo como resposta à globalização. Nesse sentido, cabe mencionar a internacionalização não só dos sindicatos (por exemplo, a CUT já possui uma secretaria de Relações Internacionais com ampla história), mas da própria relação capital-trabalho e do movimento sindical propriamente. A seguir demonstramos alguns exemplos de redes como resultado do diálogo entre algumas organizações ligadas à FITIM.

2.1. Do diálogo entre a FITIM e os sindicatos de base

As Federações Sindicais Internacionais, como a FITIM, possuem um arcabouço físico representativo para dar suporte aos sindicatos ou centrais sindicais que buscam atuar em rede/ âmbito transnacional. As FSIs são *facilitadoras* das trocas entre os sindicatos de dois ou mais Estados.

Para que um sindicato se articule com outro, em outro país, são necessários conhecimentos sobre (i) a legislação, o sindicalismo e o ambiente democrático ou não à atuação dos sindicatos em dada área; (ii) as línguas praticadas pelos países em intercâmbio; (iii) o *modus operandi* para a elaboração de projetos e campanhas; (iv) a manutenção da comunicação em diversas mídias, como panfletos, jornais impressos, recorrência aos jornais locais, sites e etc.; (v) onde estão localizados os sindicatos nos países onde opera determinada empresa e, desta forma, têm maior facilidade para colocar dois ou mais sindicatos em contato. Também são imprescindíveis (vi)

financiamento para as campanhas globais e (vii) escritórios nos países em questão. (GRAY, 1999: 141-3)

É possível imaginar quão penoso, se não impossível, para os sindicatos de base, estritamente localizados nas plantas das fábricas das empresas, desenvolverem a estrutura oferecida pelas FSIs para uma campanha internacional.

Portanto, o objetivo das FSIs não é necessariamente desenvolver uma campanha, mas oferecer instrumentos, conhecimento e estrutura necessários para que os sindicatos se mobilizem. Seu papel se insere no que Castells (1999) chama de economia informacional, global e em rede:

É informacional porque a produtividade e a competitividade de unidades ou agentes nessa economia (...) dependem basicamente de sua capacidade de gerar, processar e aplicar de forma eficiente a informação baseada em conhecimento. *É global* porque as principais atividades produtivas, o consumo e a circulação, assim como seus componentes (...) estão organizados em escala global, diretamente ou mediante uma rede de conexões de agentes econômicos. *É em rede* porque, nas novas condições históricas, a produtividade é gerada, e a concorrência é feita em uma rede global de interação entre redes empresariais. (CASTELLS, 1999: 119, grifo do autor).

As FSIs também são importantes para o desenvolvimento de acordos internacionais, os AMIs acima mencionados. Apesar de tais acordos não celebrarem benesses específicas de trabalhadores de uma determinada planta, são importantes na medida em que prevêm convenções importantes da OIT; são acordos guarda-chuva que guardam benesses generalizadas e importantes e podem facilitar o trabalho dos sindicatos em campanhas futuras. Como aponta Gray (2009):

A rede na Gerdau foi formada “informalmente” no sentido que na reunião de 1998 em Charqueadas foi uma iniciativa do USW *Humanity Fund* para aprofundar seu trabalho com a CNM/CUT. Mudanças, reuniões e cooperação pelos acordos hemisféricos como a ALCA manteve a relação USW/CNM/CUT ativa e as comunicações mantidas, **mas a rede não expandiu qualitativamente até que a FITIM se envolveu** em 2003. Como a Gerdau expandiu-se pela Argentina, Colômbia e Estados Unidos, **a coordenação se tornou mais complexo e requereu mais recursos**. O *Steelworker Humanity Fund* foi importante nas primeiras reuniões entre brasileiros e chilenos, mas **uma rede mais global precisava de um ator mais centralizado que coordenasse o crescente aumento de sindicatos** ao longo da América Latina. A fim de gerenciar as complicações e logísticas da expansão da rede na Gerdau, **era natural que a FITIM**

tivesse um papel central na coordenação dos diversos sindicatos.
(GRAY, 2009: 142, grifo nosso)

Outro exemplo de diálogo entre a FITIM e os sindicatos de base se dá no México: devido a uma falha constitucional e a incorporação de alguns sindicatos no seio do Estado desde a Revolução Mexicana (1910-1989) (formando a chamada “família revolucionária”), a maioria dos sindicatos no país são “fantasmas” (alinhados com os interesses patronais ou cooptados por este), e a maioria dos contratos coletivos são “de papel” (isto é, derivam do acordo entre entidades patronais e sindicatos “fantasmas”, beneficiados pelas brechas da lei). Consequentemente, o espaço para atuação de sindicatos independentes é baixo. Por isso, todos os anos a FITIM promove no país uma campanha ampla chamada *Global Days of Action* que geralmente conta com o apoio de diversos sindicatos nacionais, organizações regionais e internacionais, Organizações Não-Governamentais (ONGs), e o próprio cidadão comum que deseje participar da campanha. O apoio da FITIM a sindicatos mexicanos independentes como *Los Mineros* já incluiu inclusive o envio de uma carta à OIT denunciando a situação do México com diversos exemplos concretos, como aqueles relacionados com as empresas Petróleo Mexicanos (PEMEX), Black & Decker e Johnson Controls, dentre outros (ESPÓSITO, 2012).

2.2. Dos diálogos entre as diversas Organizações Internacionais construindo o regime trabalhista internacional

Algumas OIs são capazes de influenciar positivamente a vida dos trabalhadores pelo globo. Sem a pretensão de esgotar o assunto, apontamos algumas destas OIs, suas formas de operação e seu diálogo. Além da FITIM e das FSIs deste trabalho, apontamos também a OIT, a OCDE, a Organização das Nações Unidas (ONU), o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial e a Organização Mundial do Comércio (OMC). Também apontamos alguns instrumentos e documentos que atingem o mesmo objetivo, como o *Global Compact*, surgido após a “Declaração do Milênio” da ONU e medidas tomadas pelas próprias empresas, tais como Governança Corporativa, Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e o SA 8.000, além dos AMIs apontados neste trabalho.

Como dissemos anteriormente, as OIs não possuem o *enforcement* dos Estados para obrigar atores, países e instituições a adotarem seus princípios e convenções. Entretanto, as medidas tomadas por essas organizações são, muitas vezes, frutíferas. Seu diálogo é, portanto, uma constante tentativa de melhora da vida dos trabalhadores em todos os continentes. Por diálogo entendemos a influência de uma medida tomada por uma organização sobre outra e/ ou sobre os Estados.

Salientamos também que tanto as instituições, quanto os mecanismos que fazem parte do regime trabalhista internacional não são excludentes. Eles fazem parte de um jogo de soma positiva, sob o ponto de vista do trabalho, no cenário internacional.

A OCDE, para elaborar suas “Diretrizes para Empresas Multinacionais”, se baseou na “Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais” da OIT e também na “Declaração do Rio sobre o Meio Ambiente” (INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL apud JAKOBSEN, 2009: 67).

As diretrizes da OCDE obrigam aos governos que dela participam a adotarem posturas e leis que podem favorecer o movimento sindical. Em outras palavras, se um país desejar participar plenamente das relações econômicas ocorridas no seio da OCDE, deve aceitar as diretrizes contidas em seu bojo. Assim, esse país estaria ratificando, indiretamente, as convenções da OIT. Tal país também deve criar um Ponto Nacional de Contato para divulgar, monitorar e receber denúncias de eventuais desvios às diretrizes ocorridos nas empresas.

Um país pode participar como Observador, como é o caso do Brasil, solicitando entrada em algum comitê da OCDE, pagar anuidade e, no caso de querer participar do comitê de investimento, assinar as “Diretrizes para Empresas Multinacionais”. O Brasil participa de oito comitês na OCDE, paga as anuidades, mas até o momento não é membro pleno. A OCDE já enviou convite oficial ao Brasil. Participar plenamente da OCDE significa ter acesso ao importante conteúdo que os 45 países membros compartilham, como as intervenções em outros organismos como OMC.

A OIT, por sua vez, e influencia diversas outras organizações com sua série de convenções e recomendações, como vimos ser o caso da OCDE. As convenções da OIT também inspiram ferramentas e acordos relativos ao trabalho, como é o caso dos IFAs.

Além disso, o funcionamento da OIT é tripartite (Estado-trabalhadores-empresa) e um litígio levado à OIT deve ser acordado pelas três partes, o que legitima ainda mais o papel dessa organização nos fóruns nos quais atua.

A crítica feita ao modelo dessa organização está ligado exatamente ao tripartidarismo: os interesses das empresa são diametralmente opostos aos interesses da classe trabalhadora. Por esse motivo, os acordos realizados na OIT são amplos e acabam não correspondendo às expectativas das partes envolvidas. Outra crítica aponta, novamente, na questão do *enforcement*, tenho em vista que as convenções da OIT devem ser ratificadas pelos países para serem plenamente praticadas nos Estados em questão. O Brasil, por exemplo, não é signatário de uma das mais importantes convenções, a de número 87, que trata da liberdade sindical.

Iniciativas também foram tomadas por outros organismos, como o Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial e a Organização Mundial do Comércio (OMC) (JAKOBSEN, 2009: 80). De acordo com o mesmo autor, duas razões motivaram as iniciativas dessas instituições: (i) os ajustes estruturais que culminavam em empréstimos pressupunham medidas recessionistas e custos sociais – imaginava-se que a menção de direitos aos trabalhadores contribuísse para amenizar esses problemas e (ii) tendo a OIT mostrado ser ineficiente no que concerne à regulação do trabalho no mundo, a mão-de-obra barata utilizada em alguns países acabava se tornando uma vantagem comparativa, fato que poderia refletir e afetar até mesmo afetar padrão de trabalho elevado dos países centrais do Sistema Internacional (SI).

Existem ainda outras medidas tomadas por outras instituições, como o *Global Compact* da Organização das Nações Unidas, surgido após a “Declaração do Milênio”, que se mostrou ineficiente sem um terceiro ator que observasse suas premissas e medidas tomadas pela iniciativa privada, como Governança Corporativa, Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e o SA 8.000 que, justamente por serem criadas pelas empresas, se mostram ineficientes e ineficazes, qualitativa ou quantitativamente.

Acreditamos também que as ferramentas e organizações mencionadas nos dois últimos parágrafos não se comunicam substancialmente de modo a participar do regime trabalhista internacional.

A FITIM, da forma em que a estudamos neste artigo (junto aos trabalhadores em rede na Gerdau), possui um papel duplo: ao mesmo tempo em que participa ativamente como facilitadora dos movimentos dos trabalhadores (ver o tópico “do diálogo entre a FITIM e os sindicatos de base”), também realiza intercâmbios com outras OIs que participam do regime trabalhista internacional. Influenciam e são influenciadas por organizações como a OIT e a OCDE em uma constante dinâmica de melhorias do regime trabalhista internacional.

Em nosso estudo de caso, a FITIM trabalhou em conjunto com a United Steelworkers (USW), a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical, a Comissão dos Trabalhadores do Grupo Gerdau e a Comissão Internacional dos Trabalhadores da Gerdau (Gerdau Workers’ World Council - GWWC). Também se utilizou do *Steelworker Humanity Fund* e divulgou a campanha global da Gerdau em reuniões de sindicalistas em workshops:

The participation of IMF delegates was the first step in creating a formal working group of Gerdau workers recognized and endorsed by the IMF. Furthermore, participants agreed to “to explore the implementation of an International Master Agreement with the Gerdau Group, coordinated by the IMF.” (RESOLUTIONS, 2003).

Caso venha a firmar um IFA com a Gerdau, a FITIM atuará ainda mais efetivamente como intermediador e facilitador do trabalho dos trabalhadores e em conjunto com a OIT, tendo em vista que a implantação de um IFA (i) torna os sindicatos com maior poder de barganha, pois oficializa o compromisso da empresa com os trabalhadores e (ii) novamente será influenciada pela OIT, uma vez que o conteúdo dos IFAs é normalmente inspirado em convenções da Organização.

Considerações finais

O atual artigo buscou analisar a internacionalização do movimento sindical a partir do estudo de caso da rede de trabalhadores na Gerdau, considerando o seu diálogo

de seu sindicato com a FITIM e outras OIs num cenário de redes. Para tanto, traçamos um breve histórico dessa formação a partir da mobilização dos trabalhadores na planta de Beaumont, Texas, EUA, rumo à coalizão continental. Mais especificamente, buscamos apontar o relacionamento da FITIM com os sindicatos baseados nos territórios nacionais e com outras Organizações Internacionais que atuam junto aos trabalhadores.

Como pudemos verificar, o regime trabalhista internacional conta com organizações que trabalham em uma dinâmica de jogo de soma positiva, isto é, a atuação da OIT influenciará a OCDE que, por sua vez, influenciará seus países membros para, finalmente, criar culturas de conquistas dos trabalhadores nos países onde atua. Se essas medidas podem não significar avanços substantivos em países onde as benesses aos trabalhadores já são amplamente garantidas pelo Estado, como é o caso da Noruega, por exemplo, por outro lado podem trazer impactos importantes em países onde os direitos dos trabalhadores praticamente não são previstos na Constituição, como é o caso do Paquistão. Nesse sentido atua também a principal ferramenta defendida pelas GUFs, os acordos internacionais celebrados pelos trabalhadores e empresas.

O capital é global. O trabalho, entretanto, é local. (WATERMAN apud SANTOS, 2005: 93; CASTELLS, 1999: 476; VIGEVANI, 1998: 334). Sem a pretensão de esgotar o assunto ou de julgar o sindicalismo internacional e em rede a saída definitiva para os trabalhadores do começo do século XXI, podemos afirmar que esse modelo sindical é uma realidade que gera resultados notadamente nas grandes corporações com operações em mais de um país.

No século onde a mão-de-obra barata e dócil é procurada e empregada amplamente pelas multinacionais, o diálogo entre sindicalistas é importante na medida em que procura tanto manter os empregos de altos salários nos países desenvolvidos quanto melhorar as condições de trabalho deploráveis nos países à margem do desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

ESPÓSITO, Kátiuscia Moreno Galhera. **Transnacionalização das relações de trabalho**: o caso da maquila estadunidense Johnson Controls (plantas FINSA e Interiores) e o papel da Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (FITIM). Dissertação (Mestrado em Relações Internacionais). Programa San Tiago Dantas de Pós-Graduação em Relações Internacionais (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP; Universidade Estadual Paulista - UNESP; e Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP), São Paulo, 2012.

GERDAU. **Perfil da empresa**. Disponível em: <<http://www.gerdau.com.br/sobre-gerdau/perfil-da-empresa.aspx>>. Acesso em 21/02/2013.

GRAY, C. **Metalúrgicos sem fronteiras**: Building a Global Union at GERDAU. Dissertação (Master of Science). Universidade de Cornell, Ithaca, 2009.

INTERNATIONAL METALWORKERS' FEDERATION. **Per un movimento sindacale internazionale forte**. Disponível em: <<http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=19339&ol=18>>. Acesso em 26/6/2011.

JAKOBSEN, Kjeld. **Relações sociais transnacionais e o funcionamento do regime trabalhista internacional**. Dissertação (Mestrado em Ciência Política). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Guidelines for multinational enterprises**. Disponível em: <http://www.oecd.org/department/0,3355,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html>. Acesso em 29/6/2011.

SANTOS, Boaventura Sousa. **Trabalhar o mundo**: os caminhos do novo internacionalismo operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

VIGEVANI, T. **MERCOSUL**: impactos para trabalhadores e sindicatos. São Paulo: LTr, 1998.

WEBER, Marx. **Economia e Sociedade**. Editora Universidade de Brasília: São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 1999.

Artigo recebido dia 07 de outubro de 2012. Aprovado em 30 de abril de 2013.

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar a internacionalização do movimento sindical a partir do (estudo de) caso Gerdau, considerando seu diálogo com a Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (FITIM) e outras Organizações Internacionais (OIs) em um cenário de redes sociais que atuam através de diversos níveis (nacional, regional e/ou internacional). Partiremos da observação do relacionamento da multinacional brasileira Gerdau com a FITIM e os trabalhadores das plantas nos países em que a empresa possui operações.

PALAVRAS-CHAVE

Organizações Internacionais, Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Rede Sindical Transnacional.

ABSTRACT

The aim of this article is to analyze the internationalization of the labor movement from the Gerdau case, considering its dialogue with the International Metalworkers' Federation (IMF) and other international organizations (IOs) in a setting of social networks that act through different levels (national, regional and/or international). We begin observing of the relationship of the Brazilian multinational Gerdau with the IMF and the workers of the plants in countries where the company operates.

KEYWORDS

International Organizations, International Metalworkers' Federation, Transnational Unionist Network.