

Trabalhadores do mundo, unam-se (finalmente)

Ronaldo Munck

Alguns processos em andamento hoje colocam em dúvida a sabedoria popular de que a globalização neoliberal é um desastre sem precedentes para trabalhadores, sindicatos e o movimento trabalhista. Sem dúvida, os obstáculos à organização dos trabalhadores significam desafios muito sérios. A crescente mobilidade do capital desencadeou um forte aumento nas deslocalizações, terceirizações e transferências para o exterior. As empresas multinacionais podem ameaçar com fechar fábricas, se os trabalhadores exigirem aumentos salariais ou os estados pretenderem introduzir impostos. Os executivos de empresas multinacionais podem enfrentar as fábricas entre elas, inclinando-se para uma ou outra para fazer com que diretores/as e trabalhadores/as locais façam ofertas cada vez mais baixas. Ao mesmo tempo, como resultado da crescente mobilidade do trabalho, aumentaram os movimentos migratórios, que podem ser percebidos como uma ameaça aos salários e às condições de trabalho, se os trabalhadores migrantes ingressarem em uma força de trabalho já estabelecida. Nessa situação, as empresas podem gerar divisões raciais, étnicas e linguísticas com o fim de minar a solidariedade.

Além do pessimismo

No entanto, a fixação de obstáculos cria um pessimismo simplista. A globalização pode ter aberto tantas portas quanto as que fechou. Graças ao e-mail, mídias sociais e outras plataformas online, hoje os/as trabalhadores/as têm melhores ferramentas para se organizar além das fronteiras; imaginemos por um momento, como teria sido organizar uma greve transnacional há um século. A comunicação globalizada promove a solidariedade na medida em que os/as trabalhadores/as podem ver, ouvir e compartilhar suas histórias (Evans, 2010). Um melhor software de tradução poderia ajudar a preencher a lacuna linguística e abrir novos caminhos para o diálogo entre culturas. De fato, o capitalismo global pode ter criado a base para a formação de uma classe trabalhadora global, tanto pela sua consciência quanto pelas suas condições materiais.

O sindicalismo transnacional pode funcionar tanto no nível dos líderes sindicais quanto no nível das bases. A organização pode ser orientada para o local de trabalho ou se focar na cooperação com organizações não-governamentais (ONG) dentro de campanhas temáticas. O sindicalismo transnacional terá que

navegar em um ambiente complexo e operar em múltiplos níveis. Os sindicatos de orientação transnacional já aproveitaram a globalização organizando ações transnacionais, estabelecendo novas estruturas e promovendo relações de solidariedade com os trabalhadores migrantes no país.

Quando uma empresa transnacional distribui seus centros de produção entre vários países e, dessa forma, também sua força de trabalho, a expansão geográfica também aumenta os pontos de alavancagem para a organização. Os/as trabalhadores/as da Ryanair entenderam muito bem. Desde a fundação da companhia aérea em 1984, seu CEO, Michael O'Leary, se opôs expressamente aos sindicatos, mas os/as trabalhadores/as decidiram fazer surdez. Em meados de 2018, iniciaram uma greve —que começou na Irlanda, antes de se estender para a Europa continental— devido a aumentos salariais, emprego direto e acordos de negociação coletiva que contemplassem a legislação trabalhista nacional. A gerência, que dependia de sua condição transnacional para dividir os/as trabalhadores/as, teve que enfrentar uma força de trabalho internacional unida (Lafuente Hernández et al., 2018). Essa mobilização verdadeiramente excepcional gerou sua força por meio de trabalho em rede, identificação de aliados nas estruturas sindicais nacionais e internacionais, trabalho inteligente com o público e obtenção de apoio oficial da UE para que prevalecessem as relações trabalhistas *normais*.

Outra fonte de força para os trabalhadores organizados tem sido a associação com diferentes aliados em toda a cadeia produtiva global. A ação direta de estudantes norte-americanos apoiou os/as trabalhadores/as que organizavam as fábricas de exploração de roupas em Honduras. Em geral, os/as trabalhadores/as do vestuário nas cadeias de produção globais estão em uma posição mais fraca do que aqueles que trabalham em empresas altamente flexíveis e altamente lucrativas, como a Nike (Greenhouse, 2010). No entanto, empresas como essa são vulneráveis a boicotes e danos subsequentes à sua reputação. E se os recursos sindicais transnacionais estiverem concentrados em um ramo industrial ou em um país específico, eles também poderão exercer um poder considerável para negar o acesso ao mercado e, assim, apoiar as demandas no ponto de produção. Novas mobilizações desse tipo também envolvem camadas mais amplas, como

estudantes e grupos de pressão, e o *lobby* junto ao sistema político *em casa*. Conhecemos alguns pontos de pressão que podem resultar em concessões das multinacionais.

Defesa do sindicalismo transnacional

Além de permitir ações específicas, a nova geografia econômica abre caminho para novas estruturas organizacionais, na medida em que os sindicatos reconhecem que os métodos antigos não funcionam mais. Na década de 60, os secretariados industriais internacionais (agora conhecidos como federações sindicais internacionais, FSI) responderam à expansão das multinacionais estabelecendo conselhos de empresa internacionais. Os Trabalhadores Automotivos Unidos (UAW) e a Federação Internacional de Metalúrgicos foram as primeiras organizações a estabelecer conselhos que coordenavam as atividades de vários sindicatos nacionais durante as operações de uma empresa multinacional. No entanto, eles não tinham a capacidade de criar a estabilidade e a continuidade necessárias para desenvolver seu poder de negociação coletiva transnacional (Bourque, 2009). Isso se deve a muitas razões: a Guerra Fria teve um efeito muito polarizador, as multinacionais não viram razão para se comprometerem (a responsabilidade social corporativa ainda estava longe) e os principais sindicatos do Atlântico Norte, que promoviam os conselhos, permaneciam apegados a um estilo de negociação coletiva quase perimido. Mas, na medida em que os contornos da globalização foram definidos desde os anos 80, essa memória histórica se tornou importante: Os trabalhadores poderiam se organizar em nível transnacional.

Nos anos 90, a estratégia sindical internacional já havia reorientado a promoção de "códigos de conduta" voluntários perante as multinacionais e a introdução de cláusulas sociais (relativas aos direitos dos trabalhadores) em acordos coletivos para os acordos-quadro internacionais (AQI). Como expressão da solidariedade dos trabalhadores transnacionais, os AQI vinculam as operações globais de uma empresa aos regulamentos trabalhistas em vigor no país da matriz, geralmente na Europa. Dessa maneira, os benefícios alcançados onde o movimento sindical é mais forte podem se espalhar para lugares onde ele tem menos força. Em 2015, já haviam sido assinados 156 AQI em todo o mundo, que tratavam principalmente das condições básicas do local de trabalho e do direito à negociação coletiva (por exemplo, Ford e Gillan, 2015).

Essa evolução foi reflexo do reconhecimento de que o movimento trabalhista precisava de novas estratégias, táticas e modalidades organizacionais. Dado que modos de organização do tipo *nada acontece aqui* não são mais adequados, muitos líderes sindicais começaram a exigir solidariedade internacional. Eles questionaram a "condição especial" que compartilham com o Estado e os empregadores, a famosa modalidade tripartite da Organização Internacional do Trabalho. Se o capital fosse organizado primariamente como ator transnacional, os sindicatos também teriam que optar pela rota internacional.

O surgimento de federações sindicais internacionais constituiu uma manifestação significativa dessa reorientação. Em 2008, os Trabalhadores Siderúrgicos Unidos dos Estados Unidos se uniram à *Unite the Union*, a maior organização sindical da Grã-Bretanha e Irlanda. Na época de sua fundação, o novo sindicato, *Workers Uniting*, representava quase 3 milhões de trabalhadores nos setores de aço, papel, petróleo, saúde e transporte. Portanto, os/as trabalhadores/as do conglomerado petrolífero, BP, e a gigante siderúrgica *ArcelorMittal* também são transnacionais e se recusam a ser confrontados nas negociações. Os trabalhadores marítimos, com seu internacionalismo intrínseco, tomaram medidas semelhantes. Em 2006, o Sindicato Nacional dos Oficiais de Aviação, Marinha e de Transporte Marítimo do Reino Unido associou-se formalmente ao Sindicato dos Trabalhadores Marítimos da Holanda, Federação de Trabalhadores do Transporte Marítimo (*Federatie van Werknemers in Zeevaart*) e mudou seu nome para *Nautilus UK* e *Nautilus NL*, respectivamente. Dois anos depois, os trabalhadores votaram a favor da criação de um sindicato transnacional único, o *Nautilus International*. Em 2015, os Trabalhadores Automotivos Unidos dos Estados Unidos e o sindicato metalúrgico *IG Metall* da Alemanha uniram forças para criar o Instituto Transatlântico do Trabalho (*Transatlantic Labor Institute*), que se concentra em questões relacionadas à representação dos trabalhadores da indústria automotiva nas fábricas norte-americanas de fabricantes de automóveis alemães. Ao longo de uma década, o transnacionalismo tornou-se parte da corrente dominante do sindicalismo, na medida em que as direções se tornaram conscientes das possibilidades objetivas que a globalização apresenta.

Os sindicatos mais inteligentes, em particular, não tratam a presença de trabalhadores migrantes como uma ameaça, mas como uma oportunidade. Os sindicatos estão aprofundando seu papel democrático através da integração dos trabalhadores migrantes nos sindicatos e da luta contra as forças políticas divisionistas e racistas. Em Cingapura e Hong Kong, os sindicatos, que têm o apoio do Estado, estão recrutando trabalhadores migrantes, para o benefício de ambas as partes. Na Malásia, a *International de Trabalhadores da Construção e da Madeira*, uma FSI, recruta trabalhadores migrantes temporários, juntamente com outros membros "regulares". Uma projeção tão positiva e proativa tem o potencial de se opor à estratégia de *dividir para vencer*, com base na qual as lideranças anti-sindicais prosperam.

Apesar de pontos promissores como os descritos, existem inúmeras contradições e obstáculos que podem impedir a organização transnacional do trabalho. A diferença entre a escala infinita e a complexidade do desafio e a falta de recursos disponíveis permanece um problema crônico. Da mesma forma, o recrutamento bem-sucedido de novas camadas de trabalhadores pode reduzir a capacidade dos sindicatos de agir, devido às dificuldades de mobilizar uma força de trabalho informal e precária. Esses problemas não são intransponíveis para um movimento

trabalhista astuto, com visão estratégica, mas devem ser enfrentados.

Na fase de formação do movimento trabalhista, os sindicatos intervieram ativamente em torno das questões políticas mais gerais do momento, especialmente a exigência do sufrágio universal. Não há razão para que preocupações tão importantes não possam se tornar um ponto central da agenda de trabalho, além de uma excelente razão pela qual elas devem formar sua espinha dorsal: pela inter-relação de vários fatores econômicos, sociais e ambientais. Ao contrário da tradição do sindicalismo antigo na tradição dos ofícios, os primeiros organizadores do trabalho não reconheciam divisões baseadas em habilidades ou raças. A organização dos trabalhadores dessa tradição, conhecida como sindicalismo comunitário, organização profunda ou sindicalismo do movimento social, está de volta. Sua difusão poderia abrir um novo capítulo na luta contínua do trabalho organizado contra o capitalismo.

Ronaldo Munck é o diretor da unidade de Participação Cívica da Universidade da Cidade de Dublin e sindicalista ativo. Ele publicou recentemente seu último livro: *Rethinking Global Labour: after neoliberalism (Repensar o trabalho global: depois do neoliberalismo)*.

Twitter: @ronaldomunck @GT_initiative

Referências bibliográficas

- Evans, P. (2010), "Is it Labor's Turn to Globalize?: Twenty-First Century Opportunities and Strategic Responses" ["Chegou a hora de internacionalizar o trabalho organizado? Oportunidades e respostas estratégicas do século XXI"], documento de trabalho, Instituto de Estudos do Trabalho e Emprego, Berkeley. Disponível em: <http://irle.berkeley.edu/files/2010/Is-it-Labors-Turn-to-Globalize.pdf>, acessada em 23 de julho de 2019.
- Lafuente Hernández, S., De Spiegelaere, S. e Staunton, B. (2018), "The Ryanair strike against low labour standards. Made simple" ["A greve contra os baixos padrões de trabalho na Ryanair. Uma explicação simples"], *The Guest Blog, Blogactiv*. Disponível em: <https://guests.blogactiv.eu/2018/10/12/the-ryanair-strike-against-low-labour-standards-made-simple/>, acessada em 23 de julho de 2019.
- Greenhouse, S. (2010), "Pressured, Nike to Help Workers in Honduras" ["Quando pressionada, a Nike ajuda trabalhadores de Honduras"], *New York Times*, 26 de julho. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2010/07/27/business/global/27nike.html>, acessada em 23 de julho de 2019.
- Bourque, R. (2009), "Transnational Trade Unionism and Social Regulation of Globalization" ["Sindicalismo transnacional e regulação social da globalização"], em Harrison, D., Széll, G. y Bourque, R. (comps.), *Social Innovation, the Social Economy and World Economic Development [Inovação social, economia social e desenvolvimento econômico internacional]*, Nova York: Peter Lang.
- Ford, M. e Gillan, M. (2015), "The Global Union Federations in International Industrial Relations: A Critical Review" ["O papel das federações sindicais internacionais: uma revisão crítica"], *Journal of Industrial Relations* 57(3).

As opiniões expressas nesta publicação não refletem necessariamente as opiniões do Friedrich-Ebert-Stiftung.



Society, Work
& Development Institute
'the making and unmaking of social order'

SWOP, University of the Witwatersrand

Contacte los editores por
preguntas o contribuciones:

Nicolas Pons-Vignon
Nicolas.Pons-Vignon@wits.ac.za

Mbuso Nkosi
Mbuso.Nkosi@global-labour-university.org

Apoyo
FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG