

**REDE DE TRABALHADORES E MARCO INTERNACIONAL:
relato sobre a Thyssenkrupp (2011)**

Sérgio Paulo Morais¹

GRUPO DE TRABALHO 08

**GLOBALIZAÇÃO, RELAÇÕES POLÍTICAS E TRABALHADORES:
CONJECTURAS E PROCESSO HISTÓRICO**

RESUMO:

Nesta comunicação apresento um relato sobre o VI Encontro do Comitê Nacional de Trabalhadores nas Empresas ThyssenKrupp, ocorrido na cidade de Niterói/RJ, nos dias 06, 07, 08 de abril, 2011, com o intuito de discutir o Marco Internacional e o acordo laboral global assinado pela empresa.

**VI ENCONTRO DO COMITÊ NACIONAL DE TRABALHADORES NAS
EMPRESAS THYSSENKRUPP**

Ocorrido em abril de 2011, o Encontro Nacional de Trabalhadores nas Empresas ThyssenKrupp contou com a presença de dois representantes do Sindi.Metal (POA), dois dirigentes do STI Metal. Santa Luzia. MG, um representante STI Metal de Taubaté (SP), um representante do Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte e Contagem – ThyssenKrupp Bils, um representante do Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte e Contagem – ThyssenKrupp Automotive, três representantes do Sindicato de Metalúrgicos de Campo Limpo, um representante do Sindicato do Metalúrgicos de Curitiba (PR), um dirigente sindical do Sindi.Metal de Belo Horizonte e Contagem Belo Horizonte e Contagem, com o secretário de Relações Internacionais da Central Única dos Trabalhadores (CUT), o diretor da Força Sindical-RJ e representante da FTIM-RJ (Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos), representante do Instituto Observatório Social (Ligado à CUT), representante da IG Metall-Fitim (Federação Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos) e dois representantes da direção da Thyssenkrupp, a saber, o Diretor Geral de Recursos Humanos (Brasil) e o Diretor de Recursos Humanos da CSA (Companhia Siderúrgica do Atlântico) a qual tem como parceira a Vale do Rio Doce.

Estive presente enquanto observador externo, por meio e razão das pesquisas “Organização Sindical em Rede. Um estudo sobre a globalização e condições de vida dos trabalhadores da ThyssenKrupp nas cidades de Santa Luzia e Ibirité-MG e NADA ENRAIZA NUM LUGAR SÓ” e “Memórias e Globalização: um estudo sobre os

¹ Professor do curso de graduação e pós-graduação do Instituto de História da Universidade Federal de Uberlândia. Doutor em História pela PUC-SP. E-mail: sergio@inhis.ufu.br.

trabalhadores da ThyssenKrupp Campo Limpo Paulista/SP, Santa Luzia/MG e Ibirité/MG (1957-2009)”, ambas apoiadas pelo Cnpq. Na ocasião esteve também presente o pesquisador Marco Fornarola, do “Circulo Gianni Bósio” de Roma, que registrou significativa parte do Encontro em vídeo e em gravações de áudio.

As atividades foram organizadas da seguinte forma: dia 06 de abril, período da manhã, abertura e palestra de Manuel Campos, coordenador de projetos da IG Metall-Fitim, na qual a estratégia planejada, registrada no planejamento geral, foi a de indicar “*uma resposta sindical para se contrapor a globalização e ao poder das multinacionais para ampliar o poder de negociação*”, intuindo implementar um:

Código de Conduta – Novas Reivindicações, novos atores, novas responsabilidades e chances. Como fortalecer a rede de trabalhadores – aliança entre o chão da fábrica, os sindicatos brasileiros, o movimento sindical internacional e seus avanços. (PLANEJAMENTO DE ATIVIDADES, VI ENCONTRO DO COMITÊ NACIONAL DE TRABALHADORES NAS EMPRESAS THYSSENKRUPP, 2011)

Em mesma data, no período da manhã, constava no planejamento uma avaliação do Dieese sobre a “conjuntura e o cenário brasileiro”, entretanto, a palestra não ocorreu. José Drumond – Secretaria de Relações Internacionais/CUT – expôs sobre a temática: “*impactos da Globalização nas relações de trabalho e a importância da organização dos trabalhadores em rede – Breve Balanço do Projeto CULTMULTI e das redes no país*”.

No período vespertino do primeiro dia ocorreram as seguintes atividades: (i) “*Quadro comparativo: atualizar informações Construção da pauta de reivindicações/ Problemas da ‘CSA’*” e (ii) “*Organização do debate com a empresa e a construção da pauta da rede: Discussão sobre os principais problemas a serem debatidos com os RHs*”.

No dia 07/4, no período da manhã, apresentaram-se os diretores de Recursos Humanos, RH da empresa e RH da CSA, o primeiro tratou dos “*Cenários de RH nas empresas Thyssenkrupp*” e o segundo sobre a “*Apresentação e atualização das informações sobre a ThyssenKrupp/CSA*”.

Neste mesmo dia, no período da tarde, ocorreu uma visita à CSA/Vale, na baía de Sepetiba, no Estado do Rio de Janeiro, a qual, de acordo com informações da empresa, produzirá cinco milhões de toneladas de aço por ano.²

Ocorreu por volta de treze horas do terceiro dia o encerramento das atividades. No planejamento constava um “*debate entre o grupo*”, a definição de “*conteúdo e data para panfletar nas plantas*” e uma “*avaliação das expectativas*” com o adendo: “*CUT/MULT vai elaborar uma proposta*”. (PLANEJAMENTO DE ATIVIDADES, op. cit, 2011)

... SOB A PAUTA.

O VI Encontro Nacional de Trabalhadores nas Empresas ThyssenKrupp ocorreu em um pomposo Hotel em Niterói sob os auspícios da própria transnacional e seguiu um movimento que tem se articulado em diferentes empresas do mundo: a criação de REDES INTERNACIONAIS DE TRABALHADORES.

² De acordo com <http://www.thyssenkrupp-steel-europe.com/csa/pt/>, acessado em 30/05/2012.

Empresas como a Volks, a Cargill, e entre outras a BASF, montaram desde o final dos anos 1990 suas redes internacionais. De acordo com o Relatório do Instituto Observatório Social, em parceria com o DGH Bildungswerk (Alemanha), a BASF, por exemplo, tem a mais consolidada Rede de Trabalhadores (implementada a mais de 10 anos atrás), tornando-se um exemplo às demais multinacionais que desejam seguir os preceitos da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), indicados pela Organização das Nações Unidas (ONU) e Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). (INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2011)

“[...]organizações multilaterais como a ONU e OCDE implementaram ações visando à adesão voluntárias de empresas ao “Pacto Global” e às “Diretrizes da OCDE” respectivamente. São compromissos que as empresas assumem de respeitar os direitos humanos, os princípios fundamentais do trabalho e o respeito ao meio ambiente, além de conduta ética e transparente nos negócios das empresas. Entre as iniciativas empresariais e as demandas sobre as empresas a partir de diferentes atores sociais como: organizações sindicais de trabalhadores, instituições de defesa dos consumidores, ONGs de defesa dos direitos humanos e proteção ao meio ambiente, as noções e as práticas de Responsabilidade Social refletiram e continuam refletir as tensões próprias dos diferentes interesses em jogo dos atores envolvidos nesse processo.” (INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2011)

Antes de tudo é necessário frisar que as ações que comportam a formalização de REDES INTERNACIONAIS são realizadas a partir das pautas e ações indicadas por organismos internacionais que zelam pela proteção de crianças, mulheres, que se opõem à escravidão, a exploração sexual e crítica do trabalho. Assim, os tratados e acordos são assinados pelas empresas com essas redes em nome do cumprimento de normas e obrigações universalizadas pela ONU ou mesmo pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Por tratar-se de relações não determinadas a um só país ou a um território do globo, por um lado, a assunção das normas tornaram-se necessárias frente a representação do tipo Works Councils (Conselhos de Trabalhadores) que dialogam com as redes mundiais de trabalhadores. Por outro, garantem premiações e discernimentos de marcas e de produtos no âmbito internacional, indicando a responsabilidade social (internacionalizada) da empresa. A BASF, retornando ao exemplo, “*ostenta alguns prêmios tais como Quality Management System (ISSO/TS) de 2001 e outro da BASF Poliuretanos relacionado ao seu Sistema de Gestão de Qualidade, de 2008 (ISSO 2008)*”.

“A BASF na que seus compromissos se enquadram nos preceitos de diversas entidades e instituições brasileiras reforçando sua responsabilidade perante seus diversos públicos: Instituto Ethos, Fundação Abrinq e o Conselho Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável. Outra referência é o Programa de Atuação Responsável, do qual a BASF é signatária dos diversos países da América do Sul e no Brasil, desde 1988”. (INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2011)

As REDES que se consolidam lidam com parâmetros de negociação já determinados nas conversações e indicações da OCDE, ONU, OIT e outros, consolidadas através de MARCOS INTERNACIONAIS.³ Assim, as relações de REDE se distinguem das já “tradicionais” ações, reivindicações e pautas dos sindicatos nacionais de trabalhadores.

A CUT indica:

“Os Marcos Internacionais têm como principal objetivo garantir o cumprimento das normas internacionais do trabalho da OIT [...] e procuram garantir salários decentes e condições de trabalho que prezem pela saúde e segurança dos(as) trabalhadores(as) e pela preservação do meio ambiente. [...] Em muitos casos as empresas assinam esse tipo de acordo pra promover uma imagem pública favorável. Como não existem mecanismos legais que garantem o cumprimento dos acordos na esfera internacional, o monitoramento é quase sempre um trabalho árduo que dever ser exercitado pelas redes sindicais e pelos sindicatos globais. De qualquer forma, é importante que as redes enxerguem os acordos marco internacionais como mais um espaço de negociação.” (CUT-FNV. 2009. p. 54).

A ThyssenKrupp é signatária de um Marco Internacional. Assinado em 2007, com validade prorrogável para junho de 2011, o documento foi apresentado e brevemente discutido entre os presentes no referido Encontro do Comitê Nacional de Trabalhadores.

Os conteúdos expressos no Acordo Marco da ThyssenKrup indicam: (1) Igualdade de oportunidades, (2) tempo de trabalho e férias, (3) remuneração, (4) Saúde, Segurança e Condições de Trabalho, (5) Fomento da Formação Profissional, (6) direitos de organização, (7) trabalho forçado e trabalho infantil, (8) execução e realização do Acordo, (9) validade, tentando acatar as seguintes normas da Organização Internacional do Trabalho:

“OIT-Nr. 29: Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930
OIT-Nr. 105: Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado, 1957
OIT-Nr. 133: Convenção sobre a Idade Mínima, 1973
OIT-Nr. 182: Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999
OIT-Nr. 100: Convenção sobre Igualdade de Remuneração para Homens e mulheres por trabalho de idêntico valor.
OIT-Nr. 111: Convenção sobre a Discriminação no Emprego e Profissão, 1958
OIT-Nr. 87: Convenção sobre a Liberdade e Proteção de Associação, 1948

³ Cf. www.global-unions.org, no site consta lista com os mais de 80 acordos Marco Internacionais assinados, outras informações sobre Marco Internacionais podem ser também acessadas no endereço, consultado em outubro de 2011.

OIT-Nr. 98: Convenção sobre Direitos de Sindicalização e Negociação Coletiva, 1949.” (ACERVO DE PESQUISA, 2011).

Sob o título “*Princípios de responsabilidade social nas relações de trabalho no consórcio ThyssenKrupp*”, fruto de acordo entre o Conselho de Administração da ThyssenKruppAG (Gerência), a Comissão de Trabalhadores do Consórcio (Sob a legislação alemã) e a Comissão Europeia de Trabalhadores (Diretriz Europeia) o pacote “Marco Internacional” chegou fechado para os sindicalistas e demais representantes presentes no Encontro.

Entre as normas da OIT e o acordado nos tópicos dos “Princípios”, as cláusulas não parecem avançar muito nas expectativas dos trabalhadores brasileiros, já que elas são regidas “*a partir de normas nacionais e ou locais*”, tal como, por exemplo, podemos notar no item *remuneração*:

“Reconhece-se o direito de todos os que trabalham na ThyssenKrupp a uma remuneração justa. A remuneração e outras prestações (prestações sociais) correspondem, pelo menos, ao estabelecido pelas respectivas normas legais nacionais e locais ou ai nível das áreas econômicas/sectores nacionais e regiões”. (MARCO INTERNACIONAL. 2007, p 2).

Desse modo a empresa cumpre com a legislação brasileira e mensura os salários no Brasil através de determinações regiões. Afere-se, portanto, que (i) situações vividas em determinadas regiões do planeta – tal como os salários na Europa – não são internacionalizadas através de tais “princípios de responsabilidade sociais”, assegurando à empresa a política salarial que melhor lhe convier, dentro das legislações vigentes nos países aos quais ela se encontra.

(ii) As preocupações genéricas registradas no Marco Internacional da empresa são já de responsabilidade jurídica internacional e execrada pela comunidade, empresa e órgãos multinacionais tais como a ONU e etc.

Assim,

“A ThyssenKrupp rejeita estritamente qualquer forma de trabalho forçado e de exploração de trabalho infantil. O desenvolvimento das crianças não deve ser impedido, os seus direitos devem ser salvaguardados”. (MARCO INTERNACIONAL. 2007. p 3).

Ao repudiar o trabalho forçado e o trabalho de crianças, a empresa faz coro com diversas organizações e perfis políticos internacionais. Entretanto, nada faz, ou nada contrata, em respeito a melhoria das condições de vida e saúde das famílias e crianças de seus operários, através de aumento de salários e outros.

(iii) Os artigos do documento reconhecem direitos já conquistados e reconhecidos constitucionalmente em diversas nações. O direito de organização, por exemplo, é regido pelas regulamentações nacionais dos países em que a empresa é instalada e não por vontade e/ou expressão da própria da mesma:

“É reconhecido o direito de todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores de fornecerem e filiarem-se em sindicatos e organizações de representação dos trabalhadores de base

democrática no âmbito das regulamentações nacionais. [...] A ThyssenKrupp e os representantes do pessoal e dos sindicatos colaboram abertamente e com um espírito de superação os conflitos cooperativo, construtivo, para o bem da empresa e das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores. São reconhecidos os direitos existentes, com base em regulamentações nacionais, a negociações colectivas (negociações salariais colectivas).” (MARCO INTERNACIONAL. 2007, p 3).

(iv) As tratativas dizem mais respeito ao âmbito social do que ao âmbito trabalhista. Talvez, por isso, as REDES são nominadas com o termo “nas Empresas” e não “das Empresas” – tal como: Trabalhadores nas Empresas ThyssenKrupp, nas Empresas [...]Carrefour, C&A e Wal-Mart⁴ e outras. Desta feita a relação entre empresas e sindicatos locais é reestruturada para questões sociais mais amplas, e ,ao mesmo tempo, mais distantes das pautas e reivindicações nascidas no “chão da fábrica”.

PRÓXIMOS PASSOS...

A criação das REDES não é diretamente ligada aos sindicatos locais. Esperamos melhor discutir isso em outras ocasiões, por ora, desejamos assinalar que a reestruturação das pautas sindicais vem ganhando força e as REDES estão nesse ambiente na forma de “vigilantes” ou de “observadores” de tratos a serem cumpridos.

De acordo, novamente, com a CUT:

“A experiência brasileira na construção de redes sindicais de trabalhadores(as) vem inspirando outros países da região a adotarem essa nova forma de organização. No ano de 2007, um encontro com mais de 100 dirigentes sindicais foi organizado pela CUT Colômbia para apresentar a experiência do CULTMulti “Ação frente às Multinacionais”. Muitas redes sindicais de origem brasileira já estão ampliando a atuação para outros países da América Latina. Essa influência já pode ser sentida, por exemplo, na organização do ramo financeiro em nível regional. As ações lideradas pela CONTRAF – Confederações Nacional dos Trabalhadores do Ramo financeiro - possibilitaram a expansão das redes sindicais dos bancos ABN Anro Bank, BBVA, HSBC, Santander, Itaú, Banco do Brasil e Unibanco por toda a América do Sul e alguns países da América Latina.” (CUT-FNV. 2009. p. 50).

ENQUANTO ISSO....

Ainda incipiente a discussão sobre as REDES frente às assinaturas de Marcos Internacionais e etc. merecem ser analisadas no contraponto das experiências dos trabalhadores e dos sindicatos nacionais e regionais.

⁴ Informações a respeito podem conferidas em <http://contracs.cut.org.br/noticias/6214/contracs-cut-18-anos-lutando-pelos-trabalhadores-do-ramo-de-comercio-e-servicos>, acessado em 30/05/2012.

Em entrevistas realizadas para as pesquisas anteriormente referidas, o tema das redes surgiu inicial e colateralmente no sindicato dos metalúrgicos de Belo Horizonte e Contagem, até mesmo porque a data do Encontro Nacional estava próxima.

“Bira: E quando os alemães, às vezes, vamos falar um pouquinho de alemães, quando os alemães, às vezes, vão negociar os termos e condições desse acordo lá, não é, negociam lá coisas que são importantes, por exemplo, a ThyssenKrupp, no caso da Thyssen, a ThyssenKrupp ela se compromete a não utilizar mão de obra escrava, isso não é nada importante, a ThyssenKrupp se compromete a não utilizar trabalho infantil, isso é importante, respeitar o meio ambiente, isso é importante, mas não são problemas que afligem aos europeus, isso são problemas que afligem a nós, mas não são os únicos problemas que nos afligem, como trabalhadores do Brasil já faz parte do mundo, inclusive nos Estados Unidos, os americanos já reclamaram isso bastante com a gente, né, e comprando a ThyssenKrupp, ou qualquer outra empresa, fala de maneira genérica aqui, quando uma empresa se dispõe a assinar um acordo Marco Internacional, dependendo o conteúdo do acordo fica parecendo mais elemento de propaganda da empresa do que propriamente o compromisso que ela fará, (algo que ela possa fazer uma propaganda na Europa), *Olha nós não admitimos trabalho escravo assinamos com os trabalhadores, né, tá.* Mas e o respeito as organizações sindicais? E o respeito ao direito de greve? E a igualdade entre o trabalho de homens e mulheres, e a isonomia salarial extra fronteiras, né, por que, nós tivemos uma campanha meses atrás, uma campanha dizendo o seguinte, por que você tem um salário de metalúrgico em São Paulo, você tem um salário em Minas, você tem um salário não sei aonde, não sei aonde. Razão pela qual as empresas migram de um estado para outro buscando mais baixar o salário, então, muda o salário, mas o que não muda é o preço do carro, o que não muda é o preço do produto, né, pra falar, pra sair um pouco disso, entre as montadoras do Brasil, a que tem o menor salário de todos é a líder de mercado, a FIAT, no entanto, no entanto, o carro dela não é mais barato por que o salário é menor, pelo contrario, é o mesmo preço nacional. Então o lema de nossa campanha naquele momento era, é, é, o “*preço é nacional eu quero salário igual*”, se o preço é nacional eu quero salário igual. Então voltando ao nosso tema aqui, então, esses acordos Marco eles ignoram que há essa diferença, levando em conta toda a diferença entre países, mas não é preciso, não é, que você explore tanto para poder manter condições em outro lugar, isso muito fica excluído.[...] Os acordos Marcos não vão resolver a vida sindical em um país, mas é uma ferramenta, e se é uma ferramenta por que não usar ela da melhor maneira, porque não aprofundar as discussões, os conteúdos desses acordos Marco Internacional de maneira que eles possam extrapolar a mera propaganda e chegar de fato a problemas mais de conteúdo,

problemas mais fundamentais, não é. Então o acordo Marco é um avanço, a ThyssenKrupp ainda não assinou, tá, ainda não assinou, é um avanço mas ainda há o que se melhorar nessa ferramenta”. (ENTREVISTAS. Acervo de Pesquisas, 2011).⁵

Há certamente uma avaliação esclarecida sobre o Marco Internacional (mesmo com a informação incorreta sobre a assinatura do mesmo) e certa perspectiva política sobre a possibilidade de se avançar na “ferramenta”. A unificação dos salários e a garantia isonômica de garantias e de direito parecem fomentar a discussão internacional dos trabalhadores de “Minas”. Entretanto, a experiências vividas por sindicalistas no “VI Encontro” demonstrou, frente à fixidez rígida dos tópicos do acordo, não haver espaço para discussões sobre o documento conciliado e assinado entre o conselho de trabalhadores alemães e os diretores globais.⁶

Na fala do entrevistado transpareceu, de certo modo, uma visão de atraso “nacional” em relação à Europa. Tal latência torna-se mais significativa quando o trabalhador/sindicalista fala na perspectiva (com a vocalização, com o sotaque) do trabalhador alemão:

“...dos outros países”, vocês tem problema ai com com trabalho infantil? “*Nós não ter mas nós saber que na Brasil tem*”, vocês tem problemas ai ambientais. “*É nós ter alguns mas saber que na Brasil ter mais*”. Não, ok. Vocês tem problema ai com trabalho escravo? “*Não ter desde o fim do nazismo mas nós saber que no Brasil ter muito*”. Pois é, vocês tem problema ai com exploração do trabalho do homem e da mulher, diferença entre salário, remuneração. “*Nie nie isso não ter aqui não.*” Pois aqui tem, tá. Vocês tem problema com, enfim essas coisas todas que eu citei aqui, então essas coisas ficam faltando nos acordos marcos, então nós estamos agora num movimento aqui no Brasil, e estamos apoiados em trabalhadores de outros países também, em conversa com eles, companheiros da Argentina, companheiros dos Estados Unidos, companheiros do México, né, e até alguns trabalhadores do leste europeu fazendo essa mesma discussão, sabe”.(ENTREVISTAS. Acervo de Pesquisas, 2011).

Mesmo com o “apoio” de outros trabalhadores e de outros países, ainda permanecem no Brasil a exploração de mão de obra escrava, trabalho desregulado e práticas não “ambientais”. Assim, a ThyssenKrupp, com a assinatura do Marco Internacional, parece colaborar com as práticas e situações exploratórias nacionais. Professando regras civilizatórias e normativas à sociedade como um todo, a ThyssenKrupp extrapola as relações e os problemas internos de suas plantas.

A REDE de trabalhadores é assim formada através de tais demandas civilizatórias e, como disse, sob os auspícios da própria empresa.

⁵ Ubirajara Freitas, Secretário de relações sindicais da CNM-CUT, em aparte na entrevista com Carlos Juvêncio Alves (data nascimento não registrada), operário, sindicalista, Contagem; 21.3.2011. S. P. Moraes e T. Barbosa.

⁶ Espero apresentar essas questões em outro texto, haja vista as limitações de espaço textual e tempo de apresentação de uma comunicação em Grupos de Trabalho.

De mesmo modo, não se discutem relações de trabalho e relações sindicais, mas situações sociais (“humanitárias”) consensuais no plano jurídico internacional (via ONU ou OIT, por exemplo).

E parecem ser essas as premissas e os acordos vigentes.

Ao cumprir as determinações indicadas no Marco Internacional, a empresa determina as regras e as limitações de diálogo que imprimirá com os trabalhadores de suas diversas plantas, adaptando vez ou outra às legislações “locais”.

APONTAMENTOS

Em forma de relato, esta comunicação trata de um tema ainda incipiente na literatura sobre trabalho e lutas sindicais. Assim, buscar indicações de referenciais teóricos de diálogo e pontos de análises torna-se uma tarefa importante para melhor compreender as REDES na perspectiva da História Social.

Autores já se dedicaram ao estudo de REDES. Mike Savage, por exemplo, fez significativo balanço sobre o tema em meio às abordagens Thompsianas e Marxistas sobre o tema,

De acordo com o autor:

“[...] um da característica central das sociedades modernas é o modo como as relações sociais são ‘expandidas’ no tempo e no espaço, resultando a possibilidade de se engajar em interação com pessoas que não estão de fato presentes em um cenário face a face. Além disso, pode ser admitido que aqueles grupos sociais que estão aptos a expandir-se em diferentes lugares, e que estão aptos a valer-se de meios institucionais e tecnológicos e estabelecer redes em escalas espaciais mais amplas, são os mais bem-sucedidos em instaurar sua presença social e em assegurar sua hegemonia. A formação de classe exitosa envolve a mobilização de uma população dispersa, difusa, e, portanto, são aqueles grupos que estão aptos a construir redes ligando-os a pessoas em outros lugares não próximos, que estão mais aptos a mobilizar e organizar para defender e avançar seus interesses”.

(SAVAGE, 2011, p.27)

A meu ver, essa ideia representa o enigma presente sobre a criação de REDES de TRABALHADORES, aos moldes das empresas e das resoluções de organismos internacionais. Mais do que um espaço de disputa, a criação de tais circuitos parece instituir um novo espaço de hegemonia global de corporações multinacionais em contato com Estados Nacionais e poderes regionais do globo.

Para além das possíveis “teorias conspiratórias” os historiadores que se interessam pelo trabalho e pelas experiências dos trabalhadores, precisam atentar-se à possibilidade de uma reestruturação das pautas sindicais e políticas entre capital e trabalho, tais como ocorreram com as dinâmicas da produção.

Ainda é cedo para tanto, mas algumas situações se firmam. Entre elas: (i) os sindicatos não são imprescindíveis para as REDES de trabalhadores e nem para as assinaturas e pauta de ACORDOS MARCOS, pois, o debate e assinatura global são realizados entre a instância mais centralizada do consórcio e trabalhadores de seu restrito “*Works Council*”.

(ii) Chamamos de REDES de trabalhadores, mas as mesmas são bancadas por Setores de Recursos Humanos da empresa, que, em tese, possuem interesses opostos aos

dos trabalhadores. No “VI Encontro”, alguns sindicalistas, disseram que alguns RH’s enviaram representantes escolhidos por eles mesmos, e não pelos próprios trabalhadores ou pelo sindicato. (Acervo de Pesquisas, 2011).

(iii) As pautas locais: melhoria da saúde, questionamento de metas, reajustes de salários e até substituição de maquinários (na Planta de Santa Luzia, por exemplo, existia em 2011 uma máquina apelidada de “metralhadora”, pois estava ferindo trabalhadores com lascas de aços) não foram consideradas. (Acervo de Pesquisas, 2011).

(iv) As atividades do “VI Encontro” foram levadas a cabo por um representante brasileiro (escolhido para dialogar nacionalmente com a empresa) e um sindicalista alemão. A impressão era a de que os mesmos coordenavam e controlavam as falas, e, a todo tempo, indicando as REDES como avanço nas relações entre empregados e empregadores. (Acervo de Pesquisas, 2011).

(v) Estavam presentes as seguintes centrais sindicais: Força Sindical e Central única dos Trabalhadores. Entre as excetuadas estava a Csp-Conlutas (Central Sindical e Popular), tida pelo representante do exterior como a central que “Só Luta” e que não contribui para as discussões mais amplas (tais como as REDES). Assim, vêem-se escolhas pré-definidas e parcerias amistosas para o diálogo, principalmente, com os gestores/palestrantes de RH. (Acervo de Pesquisas, 2011).

Essas aferições poderiam indicar uma nova reformulação (ou reformação) de uma classe operária globalizada, instituída por “cima”? As “radicalidades” sindicais (greve por salário, melhoria no trabalho e etc.) estariam em período de reestruturação, admitindo questões mais amplas (como o combate à escravidão ou a luta ambiental) e pautadas por organizações internacionais?

Convido-os para o debate.

REFERÊNCIAS

BEAUD, S & PIALOUX, M., Retorno à condição operária, São Paulo: Boitempo, 2009.

CUT-FNV. Guia para a construção de Redes Sindicais em Empresas Multinacionais – Sistematizando a experiência da CUT. CUTMulti “Do projeto ao Processo”. São Paulo, Dezembro de 2009.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. “Responsabilidade Social e Negociação Coletiva da BASF Brasil”. Sede Nacional, mimeo. S.P. maio de 2011.

MARCO INTERNACIONAL THYSSENKRUPP. Princípios de responsabilidade social nas relações de trabalho no consórcio ThyssenKrupp, 19.01.2007, in: www.emf-fem.org/content/download/27736/.../file/CoC%20pt.PDF, p.2. Acessado em 31/05/2012.

PLANEJAMENTO DE ATIVIDADES. VI Encontro do Comitê Nacional de Trabalhadores Nas Empresas Thyssenkrupp, mimeo, Niterói/RJ, 2011

PORTELLI, Alessandro. Acciai Speciali, Terni, La ThyssenKrupp, La Globalizzazione. Roma: Donzelli Editore, 2008

SANTOS, Boaventura de Sousa Santos (org.), Trabalhar o mundo. Os caminhos do novo internacionalismo operário. Porto: Edições Afrontamento, 2004.

SAVAGE, Mike. Revista Mundos do Trabalho, vol. 3, n. 5, janeiro-junho de 2011, p. 06-33.