

**This is an electronic reprint of the original article.
This reprint *may differ* from the original in pagination and typographic detail.**

Author(s): Anner, Mark; Greer, Ian; Hauptmeier, Marco; Lillie, Nathan; Winchester, Nik

Title: Determinantes industriais da solidariedade transnacional : política intersindical global em três setores

Year: 2014

Version:

Please cite the original version:

Anner, M., Greer, I., Hauptmeier, M., Lillie, N., & Winchester, N. (2014).
Determinantes industriais da solidariedade transnacional : política intersindical
global em três setores. *Estudos Avançados*, 28(81), 229-250.
<https://doi.org/10.1590/s0103-40142014000200016>

All material supplied via JYX is protected by copyright and other intellectual property rights, and duplication or sale of all or part of any of the repository collections is not permitted, except that material may be duplicated by you for your research use or educational purposes in electronic or print form. You must obtain permission for any other use. Electronic or print copies may not be offered, whether for sale or otherwise to anyone who is not an authorised user.

Determinantes industriais da solidariedade transnacional: política intersindical global em três setores¹

MARK ANNER^I, IAN GREER^{II}, MARCO HAUPTMEIER^{III},
NATHAN LILLIE^{IV} e NIK WINCHESTER^V

Introdução

O AUMENTO da concorrência global prejudica o poder dos sindicatos pois enfraquece seu controle sobre a competição no mercado de trabalho. Os sindicatos, por vezes, combatem essa ameaça mediante cooperação além das fronteiras nacionais. Apesar do interesse crescente por atividades sindicais transnacionais, existem poucas comparações sistemáticas entre setores. Este artigo compara exemplos de cooperação transnacional de sindicatos na indústria automotiva, no transporte marítimo e na indústria têxtil e de vestuário. Argumentamos em seguida que os sindicatos adotam diferentes tipos de estratégias internacionais por causa de: (1) diferentes manifestações da competição entre trabalhadores e entre sindicatos; e (2) diferentes tradições e práticas preexistentes de regulamentação transnacional.

Dos três casos apresentados a seguir, os padrões nacionais de representação dos trabalhadores são mais importantes na indústria automotiva, pois os sindicatos continuam a ser constituídos por um núcleo sólido de membros com forte influência industrial em torno de alguns centros de poder corporativo. As pressões são resultado de práticas de gestão como terceirização e *benchmarking*, que têm aumentado a competição interna nas empresas. Onde os sindicatos reagiram por meio da cooperação transnacional, eles o fizeram a partir de posições locais e nacionais fortes. Os sindicatos construíram relações transnacionais estáveis e centradas nas empresas em torno dos European Works Councils (EWC) e dos World Works Councils (WWC). Entretanto, o caráter dessas estruturas, centrado nas empresas, desloca o foco da cooperação para longe da competição global entre empresas. Interesses locais e nacionais infundem o comportamento de organizações transnacionais, que procuram estruturar – não atenuar – a competição entre fábricas.

No transporte marítimo, vemos o desenvolvimento da negociação setorial coletiva global no contexto de uma estrutura regulatória globalizada. Sob o

sistema bandeira de conveniência (conhecido como sistema FOC, *Flag Of Convenience*) de registro de navios, os empregadores podem contratar trabalhadores de qualquer país para trabalhar em qualquer lugar do mundo. A competição global ocorre em um mercado de trabalho segmentado por ofício e nacionalidade, entre sindicatos e indivíduos à procura de emprego em um mercado de trabalho desnacionalizado. Os sindicatos têm sido capazes de influenciar esse mercado de trabalho global a partir de práticas anteriores regulamentação transnacional e rompendo elos cruciais na cadeia produtiva, principalmente portos, tornando possível a negociação coletiva global para atenuar a competição salarial.

Na confecção de roupas, os sindicatos do Hemisfério Norte não têm sido capazes de evitar a migração de empregos para o Hemisfério Sul. A competição entre Norte e Sul tem aos poucos cedido lugar a uma dinâmica competitiva Sul-Sul. Os sindicatos têxteis do Norte, tais como Union of Needletrades, Textiles and Industrial Employees (Unite), sediada nos Estados Unidos, têm ajudado a organizar campanhas no Sul por meio da pressão dos consumidores do Norte; entretanto, devido à reação de empregadores, que mudam a localização das fábricas quando essas se sindicalizam, os sindicatos desenvolveram campanhas para organizar indústrias do setor têxtil com menos mobilidade em seus países de origem. O transnacionalismo dos trabalhadores continua a ser realizado mediante campanhas esporádicas, não por meio de uma organização contínua.

Este artigo discute o estado da arte sobre a cooperação e a competição transnacionais do trabalho; esboça os fatores de incentivo e desincentivo que explicam eventos recentes na política intersindical global, e examina três casos em relação a seus padrões de cooperação, competição e regulamentação transnacional preexistente do trabalho.

Nossa comparação entre indústrias é uma tentativa de unificar tópicos de pesquisa sobre o transnacionalismo do trabalho, com base principalmente em estudos de caso de um único setor. Em especial, o trabalho em estratégias sindicais transnacionais na indústria automotiva tem foco nos EWC e nos WWC (Hancké, 2000; Zagelmeyer, 2000); no transporte marítimo, o foco se dá em negociações globais e ações industriais (Koch-Baumgarten, 1998; Lillie, 2004; Northrup e Rowan, 1983); e na indústria têxtil, o foco são as campanhas dirigidas a consumidores, os códigos corporativos e a organização (Anner, 2000; Miller, 2004). Esses diferentes esquemas de pesquisa refletem as diversas manifestações de um fenômeno comum, a saber, a cooperação sindical entre fronteiras. A fim de realizar uma comparação contextualizada entre o que pode parecer ser “alhos e bugalhos” (Locke; Thelen, 1995), definimos cada caso em relação ao nível efetivo de organização sindical do setor. Dessa forma, examinamos uma empresa automobilística alemã, a estrutura global de negociação coletiva no transporte marítimo, e a nova estratégia internacional de um sindicato nacional do setor de vestuário nos Estados Unidos.

Cada estudo de caso baseia-se na observação pessoal dos eventos descritos, em notícias da imprensa, na literatura acadêmica e em entrevistas com dirigentes de sindicatos locais, nacionais e internacionais, e com comissões de trabalhadores, gestores e outros representantes patronais. A coleta de dados foi realizada pelos autores na Europa, Estados Unidos e América Latina de 1997 a 2004.

Mercados globais e regulamentação global

A globalização representa uma mudança, no capitalismo, para uma nova escala geográfica, desafiando os sindicatos nacionais. Em seu clássico estudo sobre a ascensão dos sindicatos nacionais nos Estados Unidos, Commons (1909) argumentou que os sindicatos se expandiram junto com a ampliação dos mercados de produtos. Ulman (1955) desenvolveu essa tese apontando que esse evento, pelo menos nos Estados Unidos, foi fragmentado e incompleto. Embora muitos sindicatos tenham expandido no âmbito nacional, alguns não o fizeram, e aqueles que deixaram de fazê-lo tenderam a permanecer protagonistas fracos e marginais. Ulman mostrou que aspectos específicos da competição, como a necessidade de organizar uma força de trabalho móvel, influenciaram a capacidade de os sindicatos locais cooperarem, e, portanto, sua capacidade de se desenvolver como instituições nacionais.

Do mesmo modo, a cooperação transnacional está estruturada pela competição. Os sindicatos nacionais atuais enfrentam um descompasso entre a escala da globalização dos mercados de trabalho e a da sua própria organização nacional. Enquanto os corpos gestores de uma mesma empresa transnacional coordenam suas estratégias de relações industriais (Marginson; Sisson, 2002), os trabalhadores, na maioria dos setores, permanecem vinculados a mercados de trabalho locais (Cox; Mair, 1988). Entretanto, as negociações locais estão cada vez mais sendo guiadas pelo *benchmarking* transnacional realizado pelos corpos gestores das empresas. Da perspectiva dos sindicatos setoriais nacionais e dos conglomerados de sindicatos, esse quadro cria condições desiguais de competição, ainda mais quando a competição além fronteiras leva os sindicatos locais a concessões nas negociações (Tuckman; Whittall, 2002). A globalização do capital pode, como resultado, traduzir-se em inquietações trabalhistas localizadas, no lugar da criação de um movimento trabalhista global (Silver, 2003). A internacionalização leva não a uma convergência ou homogeneização de relações industriais e dos resultados de negociações, mas sim ao aumento da diferenciação inter- e intrasetorial dentro de cada país (Katz; Darbishire, 1999).

Ameaças competitivas não são o único fator que molda o transnacionalismo do trabalho: as oportunidades também desempenham papel importante. Tarrow (2001), por exemplo, cita “estruturas de oportunidades políticas” para explicar as estratégias domésticas e internacionais dos protagonistas. Tarrow (1994, p.85-9) define a estrutura de oportunidades políticas como um conjunto de sinais que tornam novos tipos de ação plausíveis para os protagonistas, incluindo a abertura de acesso ao poder, os realinhamentos, a existência de aliados

influentes e as divisões entre elites. Algumas das fontes de influência mencionadas abaixo – como sindicatos portuários solidários e fortes – também exercem influência industrial, que podem complementar ou substituir as oportunidades “políticas” como caminho de influência sindical.

As oportunidades políticas transnacionais que focamos resultam da regulamentação global privada ou semipública (Cutler et al., 1999). Poderes e responsabilidades reguladores, outrora exercidos principalmente pelos governos nacionais, cada vez mais provêm de instituições supranacionais e organizações privadas. Essas novas estruturas facilitam o funcionamento da economia capitalista global – resolvendo, por exemplo, dilemas de ação coletiva – e são criadas para atender às necessidades de um determinado padrão de concorrência capitalista (Jessop, 2002).

Essas novas estruturas de regulamentação inter-, trans- e supranacionais podem ser regionais ou globais, no âmbito da empresa ou do setor, com implicações para as estruturas de oportunidades que moldam a política intersindical transnacional. Amore (2002) considera empresas não apenas como agentes da globalização, mas também como protagonistas que criam os espaços nos quais ocorrem novas disputas sobre formas e estruturas de globalização. Como tais, conceituamos espaços tanto em parceria como em paralelo às empresas – por exemplo, a representação global e europeia dos trabalhadores, cadeias de fornecimento, códigos de conduta empresariais e práticas industriais padronizadas nos processos de produção e de qualidade – como novos terrenos de luta. Dentro desses espaços, os protagonistas alternam entre estratégias local, nacional e global. Por exemplo, os esforços dos sindicatos para lidar com a integração europeia enfatizam o quanto continuam inseridos em contextos nacionais. Os EWC oferecem oportunidades para redes sindicais transnacionais, mas também para a expressão dos interesses competitivos nacionais de sindicatos, comissões de fábrica e gestores dentro das empresas (Tuckman; Whittall, 2002; Whittall, 2000).

O transnacionalismo do trabalho: formas, fatores de incentivo e fatores de desincentivo

Como os sindicatos lidam com as pressões e as oportunidades da globalização? As formas de cooperação diferem conforme a função da Global Union Federation (GUF) relevante, o grau de institucionalização da cooperação, e o grau em que as organizações trabalhistas nacionais controlam o processo e a suscetibilidade da cooperação aos conflitos de interesse entre os sindicalistas nacionais participantes. Essas organizações e estratégias incluem redes e fortalecimento institucional na consolidação global de empresas automotivas, negociação coletiva global no setor de transporte marítimo e campanhas esporádicas de consumo nas indústrias têxtil e de vestuário. Essas variações condicionam o que os sindicatos realizam: salário mínimo global (no transporte marítimo); respostas locais coordenadas à reestruturação (na produção de carros); ou campanhas fracassadas, seguidas por recuos, e por novas campanhas diferentes (no setor

têxtil e de vestuário). Por que os sindicatos reagem à globalização de maneiras tão diferentes?

Como as estratégias nacionais (por exemplo, políticas comerciais protecionistas ou campanhas nacionalistas de consumo) (Frank, 1999) têm mostrado seus limites, *fatores de desincentivo*, ou formas variadas de intensificação da competição além das fronteiras entre trabalhadores têm surgido. A estrutura da competição varia de acordo com as relações de poder dentro e entre empresas, a escala geográfica, a segmentação do mercado de trabalho e as técnicas específicas de mudança dos locais e forças de trabalho. Em indústrias automotivas, os gerentes das empresas sindicalizadas colocaram representantes dos trabalhadores nas plantas uns contra os outros, geralmente mencionando pressões de concorrentes de baixo custo. No transporte marítimo, armadores criaram, para todos os efeitos, um mercado de trabalho global aberto, trocando a origem real de seus navios por “bandeiras de conveniência”, intensificando a competição entre trabalhadores individuais e nacionalidades. Na indústria do vestuário, marcas e varejistas têm exercido pressão imensa sobre os fabricantes para reduzir os custos, que por sua vez colocaram grupos de trabalhadores uns contra os outros com a ameaça de fuga de capitais. Essas diferenças condicionam os problemas que surgem e as soluções que os sindicatos cooperantes julgam plausíveis.

Complementando a pressão da concorrência global estão os *fatores de incentivo*: estruturas de apoio a nível local, nacional e internacional que fornecem aos sindicatos oportunidades e tornam certos tipos de cooperação plausíveis. Essas oportunidades incluem estruturas de coordenação transnacionais preexistentes, tais como os EWC impostos pela União Europeia, uma força de trabalho forte e sindicalizada em torno do centro de poder de setores da economia, além de pontos de vantagem na cadeia agregadora de valor e acesso a infraestruturas políticas e regulatórias globais. Nas empresas de automóveis alemãs e na indústria marítima global, uma estrutura transnacional de oportunidade externa ao movimento trabalhista ajudou os sindicatos a institucionalizar seus contatos internacionais. Sem tal infraestrutura, como ocorre na indústria automotiva dos Estados Unidos e na indústria têxtil e de vestuário, as relações sindicais transnacionais continuam a ser uma questão de reuniões e campanhas esporádicas.

Indústria de automóveis

O transnacionalismo do trabalho na indústria global de automóveis, na medida em que toma a forma de reuniões regulares para influenciar as políticas do empregador, ocorre dentro de empresas transnacionais. Isso se dá, em parte, porque as grandes empresas, em seus esforços para cortar custos e instituir novos métodos de produção, têm enfrentado a cooperação lançando forças de trabalho locais umas contra as outras. Por outro lado, as oportunidades também desempenham um papel, uma vez que os representantes dos trabalhadores nos países de origem das empresas, em alguns casos, tomaram emprestado as regras dos sistemas de relações industriais nacionais e as diretrizes europeias em suas estra-

tégias internacionais. Em empresas de automóveis alemãs, os EWC funcionam como ponto de partida para a coordenação global mais ampla.

A GUF [Global Union Federation] do setor, a International Metalworkers' Federation (IMF),² tem mais de duzentos filiados em cem países, representando mais de 25 milhões de metalúrgicos. A IMF assessora os sindicalistas no nível da empresa na organização sobre a organização de reuniões e a negociação de formas de participação dos trabalhadores (Rüb, 2002). A GUF também ajuda a formular International Framework Agreements, nos quais as corporações transnacionais concordam em respeitar normas de trabalho específicas. As comissões de fábrica em firmas sediadas na Alemanha – a maior parte das quais é membro do IG Metall –, desempenham um papel de liderança na construção de tais estruturas transnacionais. Nos Estados Unidos, o United Automobile Workers (UAW), por seu turno, se envolve com os parceiros internacionais apenas esporadicamente, mediante reuniões do grupo de trabalho da IMF. Trabalhadores brasileiros de empresas automotivas, que são representados por diversos sindicatos, têm poucas alavancas nacionais para forçar a preservação da produção local e têm procurado parceiros no exterior. Em empresas alemãs, os sindicalistas brasileiros receberam ajuda de conselhos de fábrica do país de origem das empresas; em empresas estadunidenses, eles não têm esse tipo de assistência.

As comissões de fábrica alemãs fornecem as bases institucionais para protagonistas efetivos e estáveis dentro das redes transnacionais. Elas têm agido para influenciar as decisões referentes a locais de produção, por exemplo, ao negociar junto com os EWC. Na General Motors, o EWC, presidido pelo líder alemão das comissões, reagiu à reestruturação da empresa de 1999 com demonstrações simultâneas em toda a Europa, resultando em um acordo que preveniu demissões forçadas. Quando a Ford desmembrou suas fábricas de peças em 1999, o EWC, também presidido por um conselheiro de fábrica alemão, respondeu negociando garantias amplas para toda a União Europeia, incluindo um catálogo de pedidos para um fornecedor tido agora como independente. Em 2003, o EWC acordou com este último um pacote detalhado de implantação de concessões na fábrica e uma moratória a fechamento de fábricas que afetou o Reino Unido, a França e a Alemanha.

As comissões de fábrica também lideraram o caminho na cooperação global. Por exemplo, as comissões de fábrica na Daimler-Benz promoveram a aproximação com sindicalistas na gigantesca e conturbada montadora Chrysler após a fusão de 1998. O World Employees Committee (WEC), criado logo após a fusão com assessoria da IMF, tornou-se um fórum onde os representantes dos trabalhadores se reúnem anualmente para trocar informações uns com os outros e com a gerência. O WEC (com representantes da Alemanha, Estados Unidos, Canadá, Brasil, África do Sul e Espanha) negociou um acordo básico, conhecido como “Código de Responsabilidade Social”, abrangendo a DaimlerChrysler e seus fornecedores. Representantes dos trabalhadores nos fornecedores turcos e

brasileiros usaram o código para fazer a DaimlerChrysler exercer pressão sobre seus empregadores; diversas empresas fornecedoras perderam seus contratos por causa de violações. Além disso, as comissões de fábrica e o IG Metall deram o passo sem precedentes ao convidar o presidente do UAW, Steve Yokich, para integrar o Conselho de Administração da sociedade resultante da fusão.

O estabelecimento de representação no local de trabalho é uma preocupação central de sindicalistas americanos e brasileiros, dado que os gerentes têm muito mais liberdade do que os seus colegas alemães para evitar a representação sindical. Enquanto sindicalistas brasileiros se voltaram para seus colegas na Alemanha, dirigentes do UAW têm contado com relações fortes com empresas importantes para exercer influência sobre fornecedores. Após a fusão, por exemplo, os gestores da Mercedes na planta de Alabama cancelaram as campanhas anti-sindicais, e o UAW foi vitorioso na organização junto às plantas “Freightliner” que a DaimlerChrysler adquirira recentemente na Carolina do Norte. Gerentes da DaimlerChrysler também ajudaram o UAW na superação das estratégias anti-sindicais dos principais fornecedores que surgiram em torno das montadoras do norte.

À medida que os trabalhadores brasileiros se esforçam para manter pedidos de produção e conquistar novos investimentos, eles fortalecem seus laços com a Alemanha. Na fábrica da Volkswagen em São Bernardo, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) desenvolveu relações recíprocas com a comissão de fábrica da Volkswagen, o que inclui um compromisso mútuo de não interromper uma greve. As comissões de trabalhadores das empresas alemãs deram aos brasileiros ajuda fundamental de negociação quando, em novembro de 2001, a empresa anunciou mais de três mil demissões. Depois de uma greve de três dias e de negociações fracassadas com a administração local, os representantes da CUT viajaram a Wolfsburg, onde comissários de fábrica os auxiliaram a obter novos pedidos de produção. Contudo, sindicalistas brasileiros na Ford careciam de uma parceria estratégica semelhante com o UAW. Por exemplo, em 1998, eles negociaram uma moratória de cinco anos sem demissões com a gestão em Detroit, sem coordenar a iniciativa com o UAW. A CUT buscou uma relação mais estratégica com o UAW para enfrentar as questões de terceirização, produção modular e novas práticas de gestão de recursos humanos.

Assim, na DaimlerChrysler e na Volkswagen, as comissões de fábrica que representam os trabalhadores nas operações principais da matriz têm apoiado vínculos transnacionais estáveis, dedicando recursos humanos para organizar reuniões e encontrar parceiros dispostos na liderança de seus colegas brasileiros. O UAW, por sua vez, é mais relutante em construir estruturas transnacionais, preferindo resolver seus problemas em âmbito nacional e realizando trabalhos internacionais de maneira *ad hoc*, conforme vão surgindo crises e campanhas.

Por que os representantes dos trabalhadores de montadoras de automóveis institucionalizam sua cooperação internacional no nível da empresa, não

do setor de atividade? A redução de custos na indústria automotiva ainda não implica um deslocamento significativo dos empregos para longe do Norte; as empresas preferem produzir perto de grandes mercados consumidores, ainda que tanto em zonas de alta como de baixa remuneração. Dentro dessas regiões, os altos gestores impuseram comparações sistemáticas entre locais de trabalho e exigiram mudanças dolorosas em troca de novos investimentos. As empresas implementaram um duplo processo de *downsizing* e reorganização da capacidade de produção remanescente, forçando a concorrência entre as empresas (Hancké, 2000; Mueller; Purcell, 1992). Em uma indústria com excesso de capacidade produtiva, a maioria dos sindicalistas acredita que apenas as plantas e as empresas mais eficientes podem sobreviver.

Nos Estados Unidos, Ford, GM e DaimlerChrysler dominam o setor. Após a concorrência de baixo custo ter causado crises graves ao longo dos anos 1980, as *big three* reduziram os custos aumentando a proporção de peças feitas por empresas externas em locais de salários baixos no México, desmembrando partes de uma fábrica como se fossem novas empresas e implantando a produção enxuta em suas operações. Combinado com mecanismos de monitoramento sistemático do desempenho e dos processos, essas medidas colocaram pressão sobre o UAW nacional para ensejar um declínio no número de empregos bem remunerados e um aumento no número de empregos mal remunerados.

Trabalhadores da indústria automobilística da Alemanha também não estão mais seguros, seja em montadoras de luxo como a DaimlerChrysler, seja em montadoras de volume como a VW ou a Ford. Ambos os segmentos da indústria têm negociado concessões de maneira bastante visível: comparações sistemáticas com a produção enxuta, o aumento da produção em locais próximos de baixa remuneração e desintegração vertical. As comissões de fábrica negociaram pactos para cortar custos e salvar empregos (Rehder, 2003; Zagelmeyer, 2000), incluindo uma onda de concessões no nível de fábrica em 2004. A competição dentro ou entre firmas, facilitada pela padronização técnica e os pelos altos volumes necessários para o aumento da intensidade de capital (Mueller; Purcell, 1992), levou a administração a fazer novas exigências.

A indústria automotiva do Brasil é a mais vulnerável das três. A produção da montagem final está inteiramente nas mãos de empresas estrangeiras, incluindo Ford, GM, DaimlerChrysler e Volkswagen. Fabricantes de automóveis, que investiram no Brasil para colher os benefícios de um mercado consumidor interno em rápido crescimento previsto nas décadas de 1950 e 1960, ficaram desapontados com a falta de crescimento à época. Novas empresas estão se localizando fora do grande distrito industrial da Grande São Paulo, onde os salários dos metalúrgicos e a densidade sindical são muito mais elevados do que no resto do país. Essa perda constante de postos de trabalho em zonas outrora industrializadas forçou esses sindicatos a negociar concessões. Os produtores de automóveis também estão cada vez mais usando a produção modular, especialmente

em regiões outrora rurais, o que fragmentou ainda mais a força de trabalho e enfraqueceu os sindicatos (Anner, 2004).

No entanto, por que o UAW está menos interessado do que seus pares brasileiros ou alemães na construção de estruturas transnacionais? Relações sindicais transnacionais são alavancadas pelas relações industriais nacionais do país de origem da empresa globalizada. Nas grandes empresas alemãs, líderes das comissões de fábrica desempenham um papel fundamental na construção da cooperação transnacional, inicialmente através de ações na década de 1980 contra o *apartheid* e a ditadura, quase sempre impulsionados por líderes de esquerda dos trabalhadores e por grupos religiosos; sindicalistas brasileiros usaram seus contatos com líderes alemães desde os dias de ditadura como uma alavanca para reter demandas de trabalho. A Diretiva do EWC, em 1994, forneceu um novo impulso para uma versão mais fraca de uma rede transnacional de trabalhadores de vários países. Como sugere o argumento do “país hospedeiro”, isso se assemelhava a uma extensão transnacional das práticas de cogestão alemãs (Streck, 1997).

O UAW opera em um ambiente hostil ao transnacionalismo do trabalho. Seus diretores, durante os anos 1980 e 1990, focaram principalmente o combate à importação e o desenvolvimento de mecanismos nacionais para participar das decisões da empresa. A parceria com a administração ocorre dentro de um conjunto de regras e recursos, estabelecidos na negociação nacional de padrões com as *big three*, envolvendo representantes sindicais nos detalhes de *benchmarking*, terceirização e *downsizing*. O UAW tem combatido estratégias internacionais do tipo *whipsawing*³ com parcerias dentro das empresas, não com solidariedade transfronteiriça sistemática.

Comparados com seus pares alemães e americanos, os trabalhadores da indústria automobilística no Brasil têm muito menos acesso à administração central. A eles falta tanto uma organização nacional forte como grandes produtores nacionais. Mesmo que a negociação e a mobilização locais tenham continuado a ser o escopo da estratégia do sindicato brasileiro na indústria automotiva, redes preexistentes com as comissões de fábrica alemãs desenvolvidas na década de 1980 tornaram-se ferramentas inestimáveis para os desafios da década de 1990.

A indústria automotiva proporciona, em alguns aspectos, modelos de efetiva coordenação internacional dentro da empresa. Em empresas alemãs, os líderes dos trabalhadores têm, de forma significativa, usado a diretiva do EWC para enfrentar os desafios da competição mais acirrada. Os vínculos entre sindicalistas de diferentes empresas não são, no entanto, fortes o suficiente para colocar a questão dos salários fora da competição no setor como um todo. O resultado é um *ethos* de “concorrência leal” e negociação sobre a distribuição de concessões.

Transporte marítimo

No setor de transporte marítimo, o transnacionalismo do trabalho tomou a forma de um regime de *enforcement* para um salário mínimo global. Como os sindicatos na indústria automotiva, os sindicatos marítimos são capazes de usar

a vantagem posicional do setor para controlar o mercado de trabalho; mas eles cooperam uns com os outros no nível setorial global, e nenhum protagonista nacional domina a cena. Após décadas de negociações internas, a International Transport Workers Federation (ITF), que afirma contar com a adesão de mais de seiscentos sindicatos representando mais de cinco milhões de trabalhadores do transporte em mais de 140 países, substituiu os sindicatos nacionais como o negociador salarial decisivo. Ao contrário de outras GUF, a ITF é financiada de forma independente: em seus acordos coletivos, os empregadores contribuem para o Seafarers' International Assistance, Welfare and Protection Fund, cujas receitas foram estimadas em £18 milhões em 2003.

Partindo das práticas regulatórias globais preexistentes sobre uma força de trabalho altamente móvel e em resposta a um ambiente hipercompetitivo, sindicalistas marítimos estabeleceram padrões salariais globais. A ITF representa os marítimos não primeiramente como cidadãos nacionais com normas salariais baseadas em condições econômicas locais, mas como membros de uma profissão global com competências certificadas e reconhecidas universalmente. De acordo com essa lógica, os marítimos têm direito a um salário mínimo escalonado de acordo com a habilidade, não com a origem nacional. Isso é apoiado por uma campanha “industrial” para influenciar e exercer o controle sobre o mercado de trabalho globalizado baseado no sistema FOC. Inicialmente, a ITF tentou resistir ao sistema FOC, mas a ação do setor agora visa atenuar a concorrência entre países que fornecem mão de obra com salários baixos e impor um salário mínimo global.

Essa pedra angular da política da ITF exige uma ordem negociada entre os sindicatos afiliados com base no consenso. Embora os sindicatos estejam sob pressão para competir e conquistar postos de trabalho para seus membros, fornecendo trabalho com preço atraente para os empregadores, quase todos eles aceitam que *algum* salário mínimo acordado deve existir. Os acordos da ITF, que são feitos cumprir por meio de inspeções portuárias e da ameaça de ação no setor, estabelecem normas mínimas de salários, taxas de horas extras, benefícios, escalas de pessoal e padrões de acomodação e segurança. Em abril de 2002, os acordos da ITF cobriram 5.996 de 20.096 embarcações registradas sob bandeiras de conveniência (ITF, 2003, p.27).

Os empregadores resistiram à aplicação dos salários preconizados pela ITF de várias formas, por fim sem sucesso. Durante os estágios iniciais da campanha do sindicato na década de 1970, eles evadiram os acordos da ITF por meio de esquemas de contabilidade de dupla entrada e outras fraudes (Northrup; Rowan, 1983). Durante a década de 1980, sob as circunstâncias favoráveis da International Shipping Federation (ISF), os empregadores começaram a coordenar suas ações jurídicas e políticas para tentar restringir o âmbito de atividades da ITF, com sucesso limitado (Johnsson, 1996). Finalmente, na década de 1990, em resposta à necessidade de cumprir os salários preconizados pela ITF, um

grupo de empresas de transporte formou o International Maritime Employers' Committee (Imec), que no final aceitou salários mínimos em troca de alguma influência sobre o valor desses (Lillie, 2004).

Fundamental para a estratégia de negociação do Imec é a exploração de diferenças nas preferências de nível salarial dentro do campo sindical. O consenso entre os membros da ITF é precário, dada a contínua ameaça de concorrência de marítimos fora do âmbito de alcance da ITF, especialmente da China. Tensões sobre o nível do salário chegaram ao auge durante as negociações no final de 2001, quando o sindicato filipino, o Associated Marine Officers' and Seamen's Union of the Philippines (Amosup), discordou do consenso da ITF. Em 2000, a ITF e o Imec concordaram, em princípio, com um valor de referência de US\$ 1.200 por mês para um Marinheiro de Primeira Classe (a categoria de trabalho padrão nos acordos da ITF), com um aumento anual de US\$ 50 nos anos 2001-2004. Diretores do Amosup, depois de endossarem o acordo, argumentaram que a taxa de aumento proposta colocava os marinheiros filipinos em desvantagem competitiva em relação a outros Estados fornecedores de mão de obra, especialmente a China (Lloyd's List, 2001).

A ITF lidou com essa tensão levando a divergência do Amosup a sério, uma vez que a sua própria legitimidade e eficácia dependiam do apoio dos principais sindicatos de trabalhadores e fornecedores. Embora o Amosup tenha salientado a necessidade de moderar os aumentos salariais, não pôs em causa a necessidade de um salário padrão global, uma vez que seu poder também depende de um sistema de negociação salarial global. A ITF adotou uma abordagem “baseada em evidências”, comissionando uma análise independente dos impactos econômicos do aumento proposto. Com base no relatório, os filiados da ITF concordaram em adiar o aumento por um ano, garantindo o apoio continuado dos sindicatos de trabalhadores e fornecedores. Apesar de alguns membros, como um sindicato dinamarquês, terem criticado essa decisão (Lloyd's List, 2002), a ITF conseguiu manter o frágil consenso subjacente à negociação salarial global, pelo menos no curto prazo.

Por que, a despeito da oposição dos empregadores e dos conflitos de interesse do lado dos trabalhadores, a negociação global tornou-se possível? O regime FOC provocou a hiperglobalização do mercado de trabalho marítimo. Desde a década de 1950, um número crescente de Estados criou cadastros FOC “com o objetivo específico de oferecer um serviço de cadastro de armadores, muitas vezes como uma forma de gerar receita para o Estado da bandeira em questão” (Stopford, 1997, p.434). O uso de bandeiras de conveniência cresceu substancialmente: em 2000, mais de 50% da tonelagem do mundo estava registrada sob bandeiras de conveniência (Lloyd's Register, 2000). Os armadores que utilizavam bandeiras de conveniência estão livres de regulamentações nacionais (como a obrigação de os membros da tripulação compartilharem a nacionalidade da bandeira do navio); eles podem contratar trabalhadores de todo o mundo

e organizar as misturas de nacionalidades em todas as categorias de empregos caso assim desejem.

Navios com tripulação e bandeira do mesmo país estão se tornando, portanto, uma coisa do passado (Alderton et al., 2004). Oficiais altamente qualificados e treinados ainda muitas vezes vêm de países do Norte, enquanto os funcionários menos qualificados, com salários mais baixos, vêm esmagadoramente do Sul. Marítimos de países ocidentais industrializados representam 27% dos oficiais superiores, 12% dos oficiais subalternos e 5% dos marinheiros; 37% dos marinheiros são filipinos, em comparação com 24% dos oficiais subalternos e 11% dos oficiais superiores (SIRC, 2004). Três quartos dos navios relatam ter duas ou mais nacionalidades a bordo; 20% relatam ter quatro ou mais. Embora não haja um padrão claro, há uma tendência significativa de oficiais superiores serem da Europa ocidental e de os marinheiros serem de uma mesma nacionalidade, principalmente filipinos (Lane et al, 2002, p.22-30). Como os contratos de trabalho geralmente são válidos para uma viagem, os trabalhadores não têm relação de longo prazo com nenhuma empresa específica, o que favorece estruturas setoriais em vez de estruturas sindicais no nível da empresa. Os contratos variam em duração: um oficial da Europa ocidental normalmente trabalha três meses e tem três meses de folga; marinheiros filipinos costumam ter contratos de nove meses separados por longos períodos de desemprego (Amante, 2004).

A competição global é apenas parte da explicação para a cooperação sindical setorial. Assim como na indústria automobilística, os fluxos de trabalho proporcionam oportunidades para ações locais altamente perturbadoras, mas o transporte marítimo também tem uma longa e contínua tradição de regulamentação global privada e pública. Protagonistas globais no sistema regulatório incluem a ITF, grupos patronais como o Imec e a ISF, as autoridades portuárias nacionais e regionais do Estado, e órgãos ligados à ONU, tais como a International Maritime Organization e a International Labor Organization. Esses têm complementado o regime FOC de desregulamentação com normas referentes a questões como a certificação de competências e segurança (Dirks, 2001). A regulação global pode ser vista como uma resposta aos impactos negativos de um regime que permite armadores a exteriorizar sistematicamente muitos custos, por exemplo, transformando navios individuais em verdadeiras empresas *offshore* em países que oferecem bandeiras de conveniência (Alderton; Winchester, 2002).

Oportunidades políticas no nível setorial global são complementadas por oportunidades para que os sindicatos exerçam pressão direta sobre os empregadores, devido à interdependência das ligações de transporte. Apesar da complexidade da propriedade e registro de navios, os sindicatos ainda podem exercer pressão sobre os empregadores interrompendo o fluxo de carga. A ITF confia em ações industriais solidárias da parte de sindicatos de trabalhadores portuários, que podem parar a descarga de navios; isso une trabalhadores portuários à

estratégia global da organização por meio de uma rede transnacional de sindicalistas, que monitoram os acordos coletivos e mobilizam ações contra os empregadores que não cumprem as regras do jogo.

Os marítimos, assim, desenvolveram padrões salariais globais por causa das oportunidades políticas oferecidas pela regulamentação pública e semipública mundial, e das grandes oportunidades para disputa industrial. Esse padrão é adequado para a criação de salários mínimos uniformes. Ao contrário do setor de vestuário, as campanhas transnacionais envolvidas uniram-se em uma estrutura global. Ao contrário da fabricação automotiva, a estrutura é definida por setores, não por empresas.

Confecção de vestuário

Na indústria têxtil e de vestuário, a solidariedade internacional passou da fabricação para o varejo, à medida que as empresas abandonaram o Norte global e a competição Sul-Sul dificultou a organização nos países em desenvolvimento. Assim como no transporte marítimo, os sindicatos do setor têxtil e de vestuário enfrentam o capital altamente móvel; mas eles não têm a influência nem desenvolveram as estruturas transnacionais necessárias para conter a fuga de capitais. Ativistas sindicais transnacionais procuraram originalmente usar a pressão dos consumidores do Norte, com base na imagem do produto e em questões de direitos humanos, para estabelecer negociações em locais de produção no Sul. Esse tipo de campanha foi incentivado pelo crescimento de estratégias de marketing de varejo corporativo interessadas em demonstrar a responsabilidade socioambiental empresarial, o que criou um espaço para a contestação em torno de cadeias de fornecimento do varejo (Christopherson; Lillie, 2005). A partir do ano 2000, no entanto, após uma série de incidentes mostrarem que a sindicalização resultou apenas na fuga de capitais, sindicalistas do Norte começaram a deixar de organizar a produção no exterior, e, em vez disso, fundiram-se com outros sindicatos ou mudaram-se para outros setores do mercado interno, ou ambos. Em razão disso, as campanhas internacionais adotaram um foco transatlântico em torno dos esforços para organizar os trabalhadores de varejo e distribuição no Norte. Sindicatos do Sul do setor têxtil e de vestuário mantiveram-se instáveis e largamente sem influência.

A GUF do setor, a International Textile Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF),⁴ diz possuir 216 sindicatos filiados em 106 países, representando dez milhões de trabalhadores. Como a maioria desses trabalhadores está em países pobres, a coleta de taxas é muito baixa e quase todo o financiamento da ITGLWF provém de doações para projetos específicos. Ela trabalhou com os sindicatos nacionais dos Estados Unidos e da Europa, em uma estratégia malsucedida de apoiar organizações na América Central e no Caribe. No entanto, a ITGLWF não elaborou uma estratégia de organização global independente, talvez, em parte, por falta de recursos. Em vez disso, sindicatos nacionais com projetos transnacionais específicos assumiram a liderança, muitas vezes de-

pendendo fortemente de alianças com organizações não governamentais para coordenar a pressão dos consumidores no Norte com o esforço de organização no Sul (Anner, 2000). O Unite, em particular, tem sido muito ativo em tais campanhas de organização transnacional. Sindicatos europeus também se envolveram graças ao apoio de mobilização dos consumidores pela Clean Clothes Campaign (CCC) e por meio de apoio técnico e financeiro direto.

A estratégia do Unite para organizar os trabalhadores no Caribe e na América Central rendeu alguns contratos iniciais de curta duração e algumas vitórias de Pirro. Em cooperação com os sindicalistas dominicanos, no início da década de 1990, o Unite ajudou a sindicalizar nove fábricas, abrangendo quatro mil trabalhadores. Após esses sucessos, começou a coordenar os seus esforços de organização transnacional através da ITGLWF e cedeu para a federação um organizador de pessoal. Os sindicatos europeus, como a federação holandesa FNV, também ajudaram a financiar o projeto. Em Honduras, com a ajuda do Unite e da ITGLWF, ativistas locais organizaram paralisações curtas para pressionar as empresas a aceitar a sindicalização da Kimi, uma fábrica de propriedade coreana (Fruendt, 1998). Em março de 1999, o sindicato negociou um contrato coletivo que aumentou os salários e forneceu novos benefícios. Em maio de 2000, no entanto, os proprietários fecharam a fábrica, destruindo o sindicato. Em 2001, em El Salvador, o Unite, a ITGLWF e ONGs dos Estados Unidos atenderam trabalhadores em uma fábrica de propriedade taiwanesa, a Tainan. Eles assessoraram a organização do sindicato local e coordenaram uma campanha voltada para os consumidores americanos visando atingir a Gap, uma das maiores compradoras da Tainan. Em 2002, a empresa anunciou que estava fechando a fábrica, alegando falta de encomendas provocada pela sindicalização da planta.

No rastro dessas falhas, o Unite e seus parceiros europeus começaram a concluir que, devido aos desequilíbrios extremos de poder nos países em desenvolvimento, a organização direta não funcionaria, pelo menos no curto prazo. Em vez disso, os sindicatos têxteis do Norte começaram a adotar estratégias baseadas mais na sobrevivência organizacional do que na organização a indústria global. O Unite agora se concentra em mercados de trabalho locais limitados, como centros de distribuição de vestuário, lavanderias industriais e empresas de varejo, onde o fechamento de uma fábrica não é o resultado mais provável de uma organização sindical “bem-sucedida”. As campanhas coordenadas internacionalmente continuam, mas são agora utilizadas para solicitar apoio de parceiros europeus em campanhas locais para organizar as empresas transnacionais ativas nos Estados Unidos – por exemplo, obter a ajuda de sindicatos franceses na organização de um centro de distribuição de roupas em Indianápolis pertencente à Brylene, uma subsidiária da empresa francesa Pinault-Printemps-Redoute (a empresa também é dona da Gucci e da Yves Saint Laurent).

De forma similar, houve uma onda de fusões de sindicatos têxteis em organizações mais estáveis. O próprio Unite é resultado de uma fusão importante

de sindicatos concorrentes na década de 1990. Em 2004, fundiu-se por sua vez com o Hotel and Restaurant Employees (Here), formando o Unite Here. Essa fusão reflete uma lógica organizacional, não industrial, e tem acompanhado a transferência dos esforços organizativos da produção para a distribuição e o varejo. Por razões semelhantes, os sindicatos de vestuário europeus se fundiram em sindicatos maiores: o Gewerkschaft Textil und Bekleidung da Alemanha juntou-se ao IG Metall em 1997 e fusões análogas ocorreram na Suécia (1993), na Áustria (2000) e na Finlândia (2004). Evidentemente, os sindicatos de vestuário do Norte não acreditam que haverá um grupo suficientemente grande de trabalhadores de vestuário em seus países de origem para sustentar sindicatos independentes no futuro.

Por que as campanhas dos sindicatos de vestuário permaneceram esporádicas e relativamente malsucedidas? A mobilidade do capital, resultando em concorrência predatória, desempenhou um papel central, visto que os espaços de trabalho organizados vêm perdendo a corrida por empregos tanto no Norte global como no Sul global: num dado local qualquer, existem milhares de empresas relativamente pequenas, com custos irrecuperáveis mínimos e equipamentos móveis (máquinas de costura). Os grandes varejistas do Norte e as grandes marcas do setor de vestuário têm imenso poder no mercado, adotando um modelo de subcontratação que lhes confere a capacidade de mudar rapidamente o local de trabalho por um custo baixo. Empresas subcontratadas enfrentam exigências mais duras para reduzir os custos, o que por sua vez cria fortes incentivos para manter os salários baixos e as metas de produção altas: o objetivo é “fazer suar” a força de trabalho da fábrica. A distribuição do poder nessa cadeia de valor contribui para a concentração no topo da indústria, forçando trabalhadores dispersos geograficamente à competição direta de custos uns com os outros.

Os sindicatos do Norte enfrentam o declínio dos níveis de emprego, com os Estados Unidos sendo particularmente afetados, à medida que a maior parte da produção vai se mudando para o Sul global (Anner, 2004). Apesar dessa mudança, um quinto dos trabalhadores do setor continua na Europa, nos Estados Unidos e no Japão, como resultado, em parte, do protecionismo, e, em parte, da colaboração entre gestão e trabalho, e, na Europa, em parte, da concentração no setor de têxteis especializados de alta tecnologia. No entanto, mais de 50% dos trabalhadores têxteis e de vestuário do mundo estão agora na China e na Índia (Dicken, 2003, p.286). Dentre outros países do leste da Ásia, Tailândia, Indonésia, Filipinas e Coreia do Sul têm atraído o maior número de postos de trabalho. A participação dos produtores da América do Sul e Central no mercado global é relativamente pequena, embora desempenhem papel importante para o mercado dos Estados Unidos. Além da transferência de postos de trabalho do Norte para o Sul, há competição entre localidades do sul para atrair e manter empregos.

Ao mesmo tempo que as pressões sobre sindicatos têxteis e de vestuário têm sido muito mais perturbadoras do que na indústria automotiva ou maríti-

ma, as oportunidades têm sido muito menores. Ao contrário do que ocorre na indústria automotiva, a produção, o consumo e o controle corporativo não se sobrepõem espacialmente. Grandes varejistas não têm grande força de trabalho sindicalizada em seus países de origem, e não costumam possuir as fábricas onde as roupas são produzidas. Os fabricantes podem prosseguir com uma estratégia de trabalho de baixo custo, porque é fácil transferir a produção para outro lugar caso a força de trabalho se sindicalize, e porque frequentemente recebem ajuda de governos locais ou nacionais na supressão de organizações trabalhistas.

Além disso, instituições transnacionais como os EWC ou WWC não têm sido úteis nesse setor. Miller (2003, p.206) conclui que na indústria de vestuário os EWC “ou são mal organizados... ou estão afastados dos interesses dos trabalhadores diretamente envolvidos na produção, pois só as funções de marketing, design e distribuição tendem a permanecer na Europa”. Tampouco, ao contrário do setor marítimo, existe um foco claro na realização de negociações transnacionais ou um poder de barganha potencial de grupos fortemente sindicalizados em outras partes da cadeia produtiva. Sindicatos têxteis e de vestuário precisaram buscar outras fontes de poder, como a sensibilidade à imagem das cadeias globais de varejo e das grandes marcas, valendo-se de códigos de conduta corporativa para ajudar em campanhas de organização sindical em ambientes hostis.

Em suma, a atividade sindical coordenada internacionalmente no setor têxtil e de vestuário vem ocorrendo sem apoio institucional transnacional e sem fortes bases nacionais de sindicalização. Os gestores das grandes marcas resolvem esses conflitos mediante acordos com fornecedores, firmas de consultoria e, ocasionalmente, ONGs, com a participação mínima dos sindicatos. Para os sindicatos de vestuário, a catalogação dos piores abusos e a responsabilização das empresas não resolveram o problema da mobilidade do capital nem reduziram a competição entre os trabalhadores de produção. Além disso, a ITGLWF é mais fraca e mais mal financiada do que a ITF ou a IMF. Com pouco apoio estrutural ou poder de barganha industrial, as campanhas internacionais mantiveram-se suscetíveis às relações instáveis entre sindicatos nacionais e dependentes da coincidência ocasional dos interesses e das preferências dos consumidores.

Discussão

Em cada setor, sindicalistas nacionais e locais lutaram para manter os empregos existentes, aceitando desse modo a lógica da competição entre trabalhadores. Se esses interesses paroquiais frustraram a cooperação internacional e como eles a moldaram varia de caso para caso. As diferentes estruturas produtivas e regulatórias produzem conjuntos diferentes de desafios e de oportunidades para os sindicatos e, conseqüentemente, resultam em diferentes tipos de estratégia sindical.

Na indústria automotiva, os interesses nacionais têm grande importância. Os EWC atuam como estruturas de oportunidades transnacionais que permitem

que os protagonistas nacionais estabeleçam arenas globais mais amplas. Como não há EWC nos Estados Unidos, as estratégias internacionais do UAW são menos desenvolvidas do que as dos seus colegas alemães. Enquanto os dois primeiros International Framework Agreements foram negociados na VW e na DaimlerChrysler, gestores da Ford estabeleceram de forma independente seu próprio código de conduta. Sindicalistas nacionais e locais têm conseguido evitar concessões mais duras no que tange a padrões globais, uma vez que não são absolutamente necessárias para a sobrevivência organizacional, no curto prazo, exceto, talvez, no Brasil. O transnacionalismo é apenas uma parte da grande caixa de ferramentas dos sindicalistas (composta principalmente de táticas locais, nacionais e no âmbito da planta) para lidar com a mobilidade do capital.

Em contraste com esse efeito “hospedeiro”, o caso dos marítimos sugere que a cooperação internacional pode ser mais do que uma expressão de interesses locais ou nacionais. No setor de transportes, uma GUF serve de mediadora em conflitos de interesse nacional através de mecanismos globais de negociação coletiva. Isso deixa intactas as estruturas de poder dos sindicatos nacionais, mas também produz uma pressão comum por pisos salariais, tanto no Norte como no Sul. Sindicatos nacionais aceitaram certa perda de autoridade para a ITF a fim de evitarem uma completa perda de controle sobre as condições de trabalho. A desnacionalização das negociações salariais não apagou os interesses paroquiais; pelo contrário, a ITF os resolve por meio de negociações entre sindicatos. Isso impede os empregadores de lançar grupos de trabalhadores uns contra os outros, na mesma medida como ocorre nas indústrias de automóveis e de vestuário.

O caso do vestuário, no entanto, mostra que não há garantia de que o sindicalismo global preencherá o vazio resultante do declínio dos sindicatos locais e nacionais. Campanhas internacionais dependem de convergências fugazes de interesses com parceiros internacionais para enfrentar empresas específicas. Em vez de estabelecer negociações transnacionais, os sindicatos estão abandonando a indústria e organizando indústrias menos móveis, como os setores ligados ao vestuário. Os sindicatos são tão fracos que o monitoramento costuma ser deixado para empresas especializadas ou ONGs, em contraste com o setor marítimo ou automotivo, em que os sindicatos negociam e fazem cumprir os acordos. Estratégias transnacionais continuam a ser importantes, já que os maiores empregadores nos novos setores são grandes corporações transnacionais. Entretanto, a pressão dos consumidores e o grau e a consistência do poder de barganha que os sindicatos geraram através de ações industriais transnacionais não foram suficientes para dar-lhes influência sobre a localização da produção.

Sindicatos de vestuário e automotivos enfrentam a competição entre locais de produção e, portanto, estão defendendo mais os interesses locais definidos do que no caso do transporte marítimo. Em ambas as indústrias, os sindicatos internacionais cooperantes conquistam, no máximo, “competição leal” entre os locais de trabalho, em vez de acordos coletivos de trabalho globais que excluam

os salários da competição. Em princípio, a ampliação transnacional do sindicalismo tem a justificativa de melhorar as condições de trabalho, os salários e a força sindical em países menos desenvolvidos, diminuindo ao mesmo tempo pressões *whipsawing* no Norte. Sindicatos de vestuário e automotivos, no entanto, alcançaram esse objetivo, por causa da competição por emprego dentro das empresas e da falta de oportunidades de influência estruturadas por setor.

Conclusão

Nos três casos, os sindicatos se envolveram em atividades transnacionais na tentativa de reafirmarem seu controle sobre os mercados de trabalho e a competição. Mas somente no transporte marítimo conseguiram construir estruturas de nível industrial para fazer isso. Essas estruturas desfrutaram apoio sólido dentro da coalizão sindical da ITF, embora seu futuro esteja ameaçado pela concorrência dos baixos salários da China. Na produção automotiva, os sindicatos exercem forte influência local e construíram instituições transnacionais viáveis que regulam a competição entre os locais de produção de empresas específicas. No entanto, continuam a ser prejudicados pela insularidade de alguns sindicatos nacionais e pela falta de uma estratégia relevante para a competição entre as empresas. No setor de vestuário, os sindicatos perderam o controle local e não conseguiram recuperá-lo no nível global onde ocorre a competição.

Protagonistas transnacionais relevantes, como as GUF, *poderiam*, em princípio, definir e implantar uma estratégia sindical global. No entanto, com exceção da ITF e sua campanha contra bandeiras de conveniência, as GUF permanecem subfinanciadas e dependentes dos recursos e iniciativas de sindicatos nacionais afiliados (Müller et al., 2003). O caso dos marítimos mostra que a competição não impede necessariamente que a cooperação sindical transnacional se transforme em negociações salariais. A competição pode frustrar a cooperação, mas também a motiva. Os projetos internacionais dos sindicatos automotivos e têxteis podem criar a base de novas oportunidades imprevisíveis, o que poderia permitir aos sindicatos combater os efeitos debilitantes da competição e construir um sindicalismo verdadeiramente global.

Agradecimentos

Este artigo se beneficiou de discussões dos Transatlantic Social Dialogues em Ithaca e Bruxelas em março de 2003, maio de 2004 e maio de 2005. Em particular, Ginny Coughlin, Helmut Lense, Torsten Müller, Wolf-Jürgen Roeder e Stefan Rüb ofereceram valioso *feedback*. Gostaríamos também de agradecer aos três revisores anônimos e a Richard Hyman por seus comentários úteis. O financiamento para pesquisa de campo foi fornecido por: Social Science Research Council, Andrew W. Mellon Foundation, People's Education Foundation of Finland, German Academic Exchange Service, Max Planck Institute for the Study of Societies, New York State School of Industrial and Labor Relations, Ford Foundation, Center for Advanced Human Resource Studies e US Department of Education.

Notas

- 1 Publicado originalmente em: *European Journal of Industrial Relations*, v.12, n.1, p.7-27, 2006.
- 2 Em 19 de junho de 2012 a IMF se fundiu com a International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM) e a International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF). A IndustriALL, GUF resultado da fusão, representa cinquenta milhões de trabalhadores em 140 países. (N.T.)
- 3 Esse tipo de estratégia patronal consiste em fomentar a competição dos trabalhadores, entre plantas, em uma dada empresa. Assim, os gerentes oferecem a alocação de uma quantidade extra de produção na planta que oferecer maior concessão trabalhista. (N.T.)
- 4 Conforme mencionamos, essa Global Union agora integra a IndustriALL. (N.T.)

Referências

- ALDERTON, T.; WINCHESTER, N. Globalization and de-regulation in the maritime industry. *Marine Policy*, v.26, p.35-43, 2002.
- ALDERTON, T. et al. *The global seafarer: living and working conditions in a globalized industry*. Geneva: ILO, 2004.
- AMANTE, M. *Labour market report: Philippines*. London: Clarkson Research, 2004.
- AMOORE, L. Work, production and social relations: repositioning the firm in the global political economy. In: HARROD, J.; O'BRIEN, E. (Ed.) *Global unions: theory and strategies of organized labour in the global political economy*. London: Routledge, 2002. p.29-48.
- ANNER, M. Local and transnational campaigns to end sweatshop practices. In: GORDON, M.; TURNER, L. (Ed.) *Transnational cooperation among labour unions*. Ithaca, NY: ILR Press, 2000. p.238-55.
- _____. *Between solidarity and fragmentation: labor responses to globalization in the Americas*. 2004. Thesis (Ph.D in Government) – Cornell University. Ithaca, 2004.
- CHRISTOPHERSON, S.; LILLIE, N. Neither global nor standard: corporate strategies in the new era of labor standards. *Environment and Planning-A*, v.37, n.11, p.1919-38, 2005.
- COMMONS, J. R. American Shoe Makers 1648-1895. *Quarterly Journal of Economics*, n.26, p.39-83, 1909.
- COX, K.; MAIR, A. Locality and community in the politics of local economic development. *Annals of the Association of American Geographers*, v.78, n.2, p.307-25, 1988.
- CUTLER, A. et al. *Private authority and international affairs*. Albany, NY: Suny Press, 1999.
- DICKEN, P. *Global shift: transforming the world economy*. 4.ed. New York: Guilford Press, 2003.
- DIRKS, J. *Internationales positives Regulieren in der Handelsschiffahrt im Kontext der Globalisierung: Eine Untersuchung der STCW 95 Konvention*. Münster: LIT Verlag, 2001.

- FRANK, D. *Buy American: untold story of economic nationalism*. Boston, MA: Beacon Press, 1999.
- FRUNDT, H. *Trade conditions and labour rights: U.S. Initiatives, Dominican and Central American responses*. Gainesville: University Press of Florida, 1998.
- HANCKÉ, B. European works councils and industrial restructuring in the European motor industry. *European Journal of Industrial Relations*, v.6, n.1, p.35-59, 2000.
- ITF. *The International Transport Workers' Federation Flags of Convenience Campaign Report 2001/02*. London: ITF, 2003.
- JESSOP, B. Time and space in the globalization of capital and their implications for state power. *Rethinking Marxism*, v.14, n.1, p.97-117, 2002.
- JOHNSSON, L. *Funny Flags: ITF's Campaign – Past, present and future*. Stockholm: Utbildningsförlaget Brevskolan, 1996.
- KATZ, H.; DARBISHIRE, O. *Converging divergences: worldwide changes in employment systems*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1999.
- KOCH-BAUMGARTEN, S. Trade union regime formation under the conditions of globalization in the transport sector: attempts at transnational trade union regulation of Flag-of-Convenience Shipping. *International Review of Social History*, v.43, p.369-402, 1998.
- LANE, T. et al. *Crewing the international merchant fleet*. Redhill: Lloyd's Register-Fairplay, 2002.
- LILLIE, N. Global collective bargaining on flag of convenience shipping. *British Journal of Industrial Relations*, v.42, n.1, p.47-67, 2004.
- LLOYD'S LIST. 21 dec. 2001.
- LLOYD'S LIST. 14 mar. 2002.
- LLOYD'S REGISTER. *World Fleet Statistics*. London: Lloyd's Register, 2000.
- LOCKE, R.; THELEN, K. Apples and oranges revisited: contextualized comparisons and the study of comparative labor politics. *Politics and Society*, v.23, n.3, p.337-67, 1995.
- MARGINSON, P.; SISSON, K. European dimensions to collective bargaining: new symmetries within an asymmetric process? *Industrial Relations Journal*, v.33, n.4, p.332-50, 2002.
- MILLER, D. The limits and possibilities of European Works Councils in the context of globalization: experiences in the textile, clothing and footwear sector. In: FITZGERALD, I.; STIRLING, J. (Ed.) *European Works Councils: pessimism of the intellect, optimism of the will?* London: Routledge, 2003. p.198-210.
- _____. Preparing for the Long Haul: negotiating international framework agreements in the global textile, garment and footwear sector. *Global Social Policy*, v.4, n.2, p.215-39, 2004.
- MUELLER, F.; PURCELL, J. The europeanization of manufacturing and the decentralization of bargaining: multinational management strategies in the European automobile industry. *International Journal of Human Resource Management*, v.3, n.1, p.15-34, 1992.

- MÜLLER, T. et al. Globalisierung und gewerkschaftliche Internationalisierung: Zur Politik der Global Union Federations. *WSI Mitteilungen*, v.56, n.11, p.666-72, 2003.
- NORTHRUP, H.; ROWAN, R. *The International Transport Workers' Federation and Flag of Convenience Shipping*. Philadelphia: University of Pennsylvania, 1983.
- REHDER, B. *Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland: Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel*. Frankfurt: Campus, 2003.
- RÜB, S. *World Works Councils and other forms of global employee representation in transnational undertakings: a survey*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2002.
- SILVER, B. *Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870*. New York: Cambridge University Press, 2003.
- SIRC – SEAFARERS INTERNATIONAL RESEARCH CENTRE. *Global Labour Market Database*. Cardiff: SIRC, 2004.
- STOPFORD, M. *Maritime economics*. London: Routledge, 1997.
- STREECK, W. Neither European nor Works Councils: a reply to Paul Knutsen?. *Economic and Industrial Democracy*, v.18, n.2, p.325-37, 1997.
- TARROW, S. *Power in movement: social movements, collective action and politics*. Cambridge: Cambridge University Press, 1994.
- _____. Transnational contention: contention and institutions in international politics?. *Annual Review of Political Science*, v.4, n.1-2, p.1-20, 2001.
- TUCKMAN, A.; WHITTALL, M. Affirmation, games and insecurity: cultivating consent within a new workplace regime. *Capital and Class*, v.76, p.65-94, 2002.
- ULMAN, L. *The rise of the National Trade Union: the development and significance of its structure, governing institutions, and economic policies*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1995.
- WHITTALL, M. The BMW European Works Council: a cause for European industrial relations optimism? *European Journal of Industrial Relations*, v.6. n.1, p.61-83, 2000.
- ZAGELMEYER, S. Brothers in arms in the European car wars: management–Labour Pacts in the context of regime competition. *MPIfG Working Paper*, 00/2, 2000.

RESUMO – Este artigo compara formas de transnacionalismo do trabalho em três setores: indústria automotiva; transporte marítimo; vestuário e indústria têxtil. Em cada caso, os sindicatos se envolvem em atividades transnacionais muito diferentes para reassumir o controle sobre o mercado de trabalho e a concorrência. Conforme as instituições de cooperação transnacional se tornam mais complexas, os sindicatos continuam a lutar com as tensões competitivas (trabalhador a trabalhador e sindicato a sindicato) que variam de uma indústria para a outra.

PALAVRAS-CHAVE: Indústria automotiva, Transporte marítimo, Vestuário, Estratégia sindical transnacional, Acordos marcos internacionais.

ABSTRACT – This article compares forms of labour transnationalism in three industrial sectors: motor manufacturing, maritime shipping, and clothing and textile manufac-

turing. In each case, unions engage in very different transnational activities to reassert control over labour markets and competition. As institutions of transnational cooperation deepen, unions continue to struggle with competitive tensions (worker to worker and union to union) which vary from one industry to another.

KEYWORDS: Motor industry, Shipping, Clothing, Transnational union strategy, Global framework agreements.

Mark Anner é professor de Labor Studies, Industrial Relations & Political Science na Pennsylvania State University. @ – msa10@psu.edu

Ian Greer é professor de Human Resources & Organizational Behaviour na University of Greenwich. @ – I.Greer@greenwich.ac.uk

Marco Hauptmeier é professor de International Human Resource Management na Cardiff University. @ – HauptmeierM@cardiff.ac.uk

Nathan Lillie é professor de Social Sciences and Philosophy na University of Jyväskylä. @ – nathan.a.lillie@jyu.fi

Nik Winchester é pesquisador na Cardiff University. @ – Nik.Winchester@open.ac.uk

Recebido em 3.1.2014 e aceito em 15.2.2014.

Tradução de Kátiuscia Galhera. Revisão de Carlos Malferrari. O original em inglês – “The Industrial Determinants of Transnational Solidarity: Global Interunion Politics in Three Sectors” – encontra-se à disposição do leitor no IEA-USP para eventual consulta.

^I Pennsylvania State University, ^{II} University of Greenwich, ^{III} Cardiff University, ^{IV} University of Jyväskylä, ^V Cardiff University.