

A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS NA MERCEDES-BENZ DO BRASIL: PERSPECTIVAS DE CONTRA-HEGEMONIA LOCAL-GLOBAL

Eduardo Magalhães Rodrigues*

RESUMO

Este artigo analisa a experiência de organização sindical internacional a partir dos trabalhadores na Mercedes-Benz do Brasil na cidade de São Bernardo do Campo. Digo “a partir”, pois a própria natureza do processo levou à conexão global com os trabalhadores localizados em unidades de outros países da mesma transnacional. Uma questão diz respeito a verificar se as práticas adotadas, mesmo que ainda incipientes, significam uma futura alternativa ao modelo hegemônico. Outra trata de ver se a perspectiva internacional sindical em curso pode contribuir para a manutenção ou para novas conquistas para os trabalhadores. Evidenciou-se a indicação de respostas positivas às dúvidas levantadas, sugerindo que se trata de uma estratégia indispensável ao trabalhador.

Palavras-chave: Sindicalismo internacional – Redes – Comitês Mundiais de Trabalhadores

ABSTRACT

The present case study is focused on the experience of the international trade union organization of workers since Mercedes-Benz Brazil in São Bernardo do Campo city. I highlight “since” because the very nature of the process led to the global connection with employees located at industrial units in foreign countries of the same transnational company. On one hand concerns if it is possible that this practice means an alternative to the hegemonic model, even being, nowadays, in an incipient stage. On the other hand if the international trade union perspective can contribute to the maintenance or new

* Doutorando em Planejamento e Gestão do Território pela Universidade Federal do ABC, Mestre em Relações Internacionais pela PUC SP (Programa San Tiago Dantas) e Bacharel em Ciências Sociais pela Fundação Santo André.
Email: eduardo.magalhaes@ufabc.edu.br

achievements of the workers. There was an indication of positive responses to both questions above, suggesting that is a feasible strategy and even essential to the worker.

Keywords: International trade unionism – Networks – World Employee Committee

A escolha da organização sindical internacional dos metalúrgicos na Mercedes-Benz do Brasil de São Bernardo do Campo (SBC) ocorre por conta do atual estágio de consolidação dessa experiência, cuja reflexão também pode servir como referência ou exemplo analítico a outras categorias de trabalhadores. A razão do período de 1984 até a década de 2000 corresponde ao início sistemático da organização internacional dos trabalhadores na Mercedes-Benz do Brasil, sendo os anos de 2002 e 2006 as datas de assinatura dos dois Acordos Marco Internacionais (AMI) entre os trabalhadores e a direção mundial da *Daimler*. Minha questão geral é: o movimento sindical internacional tem a possibilidade de se constituir enquanto uma força contra-hegemônica na atual sociedade globalizada em rede? Com esse intuito, examinei a trajetória da organização internacional dos trabalhadores a partir da Mercedes-Benz do Brasil (MBB) de São Bernardo do Campo ao longo de um intervalo que alcança três décadas (1980, 1990 e 2000), tendo como base os conceitos de contra-hegemonia no âmbito global e em rede. As concepções teóricas utilizadas foram as discutidas por Boaventura de Sousa Santos, no caso dos conceitos de (contra)-hegemonia e globalização, além da definição de lógica em rede estabelecida por Manuel Castells. Procurei responder se a prática organizativa dos trabalhadores a partir da MBB pode ser considerada um exemplo de embrião global contra-hegemônico em rede. Isto é, busco entender a importância entre a demanda local e sua conexão global, indicando, assim, a necessidade de sua ampliação não só dentro do setor metalúrgico, mas também para todos os outros setores transnacionalizados.

No primeiro capítulo, desenvolvo breve panorama da atual estrutura sindical internacional, fornecendo ainda seus principais aspectos históricos. O objetivo é posicionar a experiência dos trabalhadores na MBB. Na segunda parte, desenvolvo o significado dos três conceitos teóricos utilizados, bem como estabeleço algumas implicações destes com a realidade econômica mundial e o sindicalismo global. Por último, no capítulo três, disserto com mais detalhes a respeito do caminho organizativo internacional, ao longo de três décadas, dos trabalhadores a partir da MBB de SBC.

Origem e breve panorama atual do movimento sindical internacional

O movimento sindical internacional nasceu durante a segunda fase da Revolução Industrial, quando também surgiram os primeiros sindicatos globais. A partir dos anos 1920, portanto, logo após a Revolução Russa de 1917 e indo até o final da Guerra Fria, com a falência do império soviético e a queda do Muro de Berlim, no final do século XX, o sindicalismo internacional esteve profundamente pautado pela disputa ideológica entre o capitalismo estadunidense e a proposta socialista da URSS. Um terceiro elemento ideológico também esteve sempre presente na trajetória sindical internacional desde a sua fundação. Trata-se do pensamento social-democrata. O grande protagonista dessa alternativa na Europa foi e é, especialmente, o *SPD*¹.

Torna-se, portanto, a social-democracia, uma possibilidade a mais, além da visão capitalista e socialista ou comunista. Historicamente é possível localizar o surgimento do que viria a ser o sindicalismo internacional em 1864, na cidade de Londres, com a criação da Associação Internacional dos Trabalhadores (AIT). A AIT, cuja figura dominante foi Karl Marx, até pode ser considerada a primeira entidade sindical internacional. Entretanto, há que se considerar que nela coexistiam não só sindicatos, mas também partidos e outros grupos políticos. Assim, a rigor, a entidade sindical internacional inaugural é a Federação Internacional dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica (Fitim), fundada em 1893. Vemos que o primeiro sindicato global tem hegemonia alemã (com grande influência da *DGB*² e do *SPD*) e, ao menos até 2012, era a entidade sindical internacional de maior longevidade, considerando que, em 2012, se fundiu com o sindicato mundial dos trabalhadores químicos e também dos têxteis, formando o *Industrial Global Union*.

Com o impacto da Revolução Russa de 1917, é criada, em 1919, a Internacional Sindical Vermelha, ligada à II Internacional Socialista. Também no mesmo ano é fundada a Internacional de Amsterdã, formada por sindicatos da Alemanha, Bélgica, Holanda, Suíça, Inglaterra e Estados Unidos, tendo como perfil ideológico a filosofia social democrata. No ano seguinte, é criada a Confederação Internacional dos Sindicatos Cristãos (Cisc)³, por iniciativa da juventude operária belga. Essa, de maneira breve, foi a primeira fase do sindicalismo internacional e que vai até 1945 (CEDI, 1991, Caderno 2).

A partir de 1945 e até o final da Guerra Fria, temos a segunda fase, caracterizada pela criação de duas centrais sindicais mundiais fortemente marcadas pela disputa ideológica entre os Estados Unidos e a ex-URSS. A Confederação In-

1. O SPD (Partido Social Democrata Alemão) foi oficialmente fundado em 1875 e, no início, sua filosofia política estava baseada no marxismo. Com o passar do tempo foi se alterando.

2. É a central sindical alemã: Confederação dos Sindicatos Alemães.

3. A CISC foi fundada em 1920 sob a filosofia cristã. Teve sua denominação alterada para CMT em 1968. Em 2006, se fundiu com a CIOSL, compondo, até hoje, a CSI. Para maiores informações sobre a CMT, ver CEDI (1991, Caderno 1).

ternacional de Organizações Sindicais Livres (Ciosl) vinculada à então superpotência capitalista e à Federação Sindical Mundial (FSM) associada aos soviéticos.

Com o fim da Guerra Fria, temos o início da terceira fase do movimento sindical internacional, que vem até os dias atuais. Nesse período, com a derrocada da URSS, a FSM e as FSIs a ela de alguma forma vinculadas (normalmente o vínculo era ideológico), sofreram grande impacto negativo, pois perderam um importantíssimo aliado político e econômico. Atualmente, o movimento sindical internacional é composto essencialmente por três diferentes estruturas: CSMs, Federações Sindicais Internacionais (FSIs) e Comitês Mundiais de Trabalhadores (CMTs) ou Redes. Sintetizando, as CSMs são duas: CSI e FSM. Tratam de todos os trabalhadores do globo, seja qual for o setor econômico. No segundo nível, também global, estão as FSIs. Estas reúnem os trabalhadores, em nível mundial, dos diferentes setores da economia, isto é, há a FSI específica dos professores, bancários, servidores públicos e assim por diante. Essas são as organizações sindicais mundiais mais antigas. A primeira delas, conforme mencionei, é a ex-Fitim.

No nível *por empresa*, há os CMTs, também identificados como *Redes Sindicais*. Os CMTs são organizações sindicais globais de trabalhadores e que existem e atuam no nível de uma mesma ETN. Os primeiros CMTs surgiram por iniciativa de algumas FSIs, entre elas, as citadas Fitim e Icem, com o objetivo, entre outros, de ampliar a solidariedade entre os sindicatos mais frágeis em várias partes do mundo.

Vivíamos os anos 1990, em que também imensas corporações transnacionais aceleravam seus processos de fusão, estabelecendo corporações ainda maiores, o que aumentava a assimetria em relação aos sindicatos de trabalhadores. Entre suas vantagens, os CMTs têm um grande potencial de conquistas devido a sua natureza enxuta, sua especificidade (foco global em somente uma empresa), além do fato de serem um espaço já reconhecido. Também possibilitam que os trabalhadores tenham acesso a um conjunto de informações estratégicas da empresa transnacional em que trabalham – vitais para a organização local (nacional) e global.

Entre as ferramentas dos CMTs, também utilizadas pelas FSIs, estão os AMIs. Atualmente, estes são, talvez, os instrumentos mais significativos para os trabalhadores na defesa de seus direitos concretos, seja em nível local ou global. São instrumentos construídos pelo próprio movimento sindical internacional, para uso dos trabalhadores e que independem da ação dos governos. Quando um AMI é assinado entre a direção mundial de uma ETN e determinada organização sindical internacional (pode ser uma FSI ou um CMT ou ambos), as cláusulas devem ser cumpridas, mesmo que a legislação nacional não garanta qualquer um dos direitos previstos no AMI, estando inclusos, no caso do Grupo *Daimler*, terceiros e os que trabalham para a rede global MB, ou seja, todos aqueles vinculados à cadeia produtiva da empresa. Há atualmente 85 AMIs assinados em todo o mundo, tendo sido o primeiro o da *Danone* em 1988⁴.

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

(Contra)-hegemonia global em rede, economia capitalista e sindicalismo

Tanto o funcionamento da estrutura sindical internacional como sua relação com o imenso poder⁵ das ETNs podem ser entendidos por meio do estudo da lógica em rede. No que tange ao movimento sindical global, em refluxo na maior parte das regiões do planeta, a lógica em rede se constitui como uma possibilidade de rearticulação e fortalecimento de suas estratégias. Para facilitar a compreensão da organização em rede, destaco o conceito de *rede* baseado fundamentalmente em Castells⁶. A mudança do movimento sindical internacional se faz necessária na medida em que as empresas transnacionais e outros atores multilaterais globais (Organização Mundial do Comércio, Banco Mundial e Fundo Monetário Internacional) estão organizados em rede e executando estratégias globais em rede. Como poderão os trabalhadores defender seus direitos com estratégias exclusivamente locais/nacionais ou verticalizadas? Veremos que, a partir do estudo de caso da Mercedes-Benz, a articulação internacional viabilizou a conexão local-global em rede, o que, por sua vez, possibilitou a consecução e manutenção de direitos aos trabalhadores. Faz-se relevante reproduzir uma importante passagem em que Castells (2009) discute o assunto:

(...) as grandes fábricas, as corporações industriais, verticalmente organizadas, foram a base material do desenvolvimento, tanto do capital corporativo, como do movimento sindical dos trabalhadores. Similarmente hoje, a rede mundial de computadores serve como base material (...) tanto para os mercados financeiros globais como para (...) a sociedade civil global e os movimentos sociais organizados em rede que lutam por um mundo melhor. Os conflitos de nosso tempo ocorrem por meio de atores sociais organizados em rede que buscam alcançar seus objetivos através das redes de comunicação multimídia. Na sociedade em rede, o poder está redefinido, não desapareceu. Dominação e resistência à dominação mudaram a sua natureza (...).

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

Conforme Castells (2009 e 1999a), a lógica em rede possui uma estrutura inteiramente diversa da lógica vertical (utilizada também pelo sistema tayloris-

5. Segundo Vitali (2011), 147 conglomerados internacionais dominam 40% da economia mundial corporativa, a maior parte no ramo da intermediação financeira.

6. Castells (1999a e 2009).

ta-fordista de produção). Trata-se, a organização em rede, de um conjunto de atores (nós) conectados horizontalmente entre si, tendo como referência interesses e valores comuns, cuja ligação é possível por meio dos chamados conectores. No campo socioeconômico, as conexões são de vários tipos, em nosso caso, substancialmente os sistemas de telecomunicação e a *internet*, mas também o são as estradas, ferrovias, hidrovias etc. e demais sistemas de transporte individual e coletivo, sistemas de transmissão de energia, recursos básicos etc.

Essa configuração possibilita que não haja um centro, ou ao menos um centro no sentido tradicional na medida em que a rede é composta por “nós”, mesmo que com diferentes níveis de importância e poder. Além disso, um complexo em rede, devido a sua própria natureza, é mais flexível e ágil, criando assim uma maior possibilidade de cooperação entre si e competição com outros sistemas organizados ou não em rede. Dessa forma, aumenta sua capacidade de sobrevivência, podendo se contrair ou expandir na medida em que não há um centro, mas vários centros, isto é, qualquer nó de determinada rede pode ser considerado um centro.

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

(...) estamos perante um fenômeno multifacetado com dimensões econômicas, sociais, políticas, culturais, religiosas e jurídicas interligadas de modo complexo. Por esta razão as explicações monocausais e as interpretações monolíticas deste fenômeno parecem pouco adequadas. (...). (Sousa Santos, 2002)

O grande desafio para os grupos antiglobalização é justamente tornarem efetivas as ações contra-hegemônicas. Para isso, uma das principais conquistas será a adoção organizativa sob a lógica em rede, conforme referido. Esse é, em síntese, o foco do presente trabalho, no caso específico do movimento sindical internacional, notadamente dos trabalhadores no grupo *Daimler*.

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

mais presente e em outras, menos. São assim exequíveis as práticas coletivas contra-hegemônicas.

Aquilo que a globalização hegemônica diz dela própria, colocando como natural a maneira pela qual se expressa socialmente na atualidade, não é uma verdade absoluta, mas sim fruto de uma dada visão, por óbvio, a visão do capital globalizado hegemônico. No mesmo sentido, as “receitas” propagadas sobre como devem ou não devem ser encaminhadas a política e a economia, a cultura, as questões sociais etc. também não são verdades supremas. O postulado das edições do Fórum Social Mundial sintetiza: um outro mundo é possível. Portanto, as práticas sindicais transnacionais são factíveis, não obstante o quadro hegemônico configurado. A resistência contra-hegemônica global em rede, no nível sindical internacional, caso se consolide, pode vir a ser uma opção. Haja vista a experiência dos trabalhadores na Mercedes-Benz ao longo de três décadas, conforme analisarei a seguir.

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

A explicação do título acima nos revela o sentido básico do caminho trilhado pela organização internacional dos trabalhadores a partir da MBB, em SBC. O período de três décadas (anos 1980, 1990 e 2000) de organização internacional dos trabalhadores é formatado basicamente por três elementos permanentemente presentes: a resistência de cunho contra-hegemônico, o trinômio localização-globalização-localização e a lógica em rede. A seguir, recupero os aspectos essenciais de tal trajetória, buscando entender o seu sentido e assim ressaltar sua importância tanto para a academia como para o movimento sindical.

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

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

Entre setembro a outubro de 1984 tem início o intercâmbio internacional a partir de um grupo de trabalhadores brasileiros que foi para a Alemanha. Era um grupo não só da MBB, mas também de representantes oriundos da

General Motors e *Volkswagen*. Na oportunidade, Vicentinho⁷, Paraná⁸ e Palma⁹ representaram os trabalhadores brasileiros na MBB. Essa primeira visita foi intermediada pelo “Grupo de Trabalho Ecumênico em prol da Solidariedade Internacional” cujos integrantes eram membros da Pastoral Operária no Brasil e da Igreja Luterana na Alemanha. No Brasil, os nomes da cúpula católica que impulsionaram a organização do intercâmbio foram Frei Beto e Dom Frei Cláudio Hummes. Ao mesmo tempo, não só para essa visita, mas para a continuidade do intercâmbio, teve papel fundamental na organização e estímulo o Transnational Information Exchange (TIE)¹⁰.

Outra questão vital a se ressaltar refere-se ao fato de que o início da articulação internacional não se deu pelas vias institucionais junto ao IgMetall (Sindicato dos Metalúrgicos Alemães), mas sim junto a um grupo que fazia oposição à direção oficial. Nos anos seguintes, parte do grupo oposicionista se incorporou às estruturas do sindicato alemão. Entenderam que assim poderiam discutir e colocar algumas de suas ideias em prática, o que não seria possível mantendo-se totalmente longe do arcabouço situacional. A experiência, iniciada em 1984, era não só nova para os trabalhadores, mas também para a própria empresa na Alemanha, fato deixado claro pelas dificuldades colocadas por parte da direção da Mercedes-Benz durante as visitas às plantas da Alemanha: “(...) A empresa não nos deixava conversar muito com o trabalhador no pé-de-máquina. Cada vez que íamos, alguém nos puxava (...) a empresa não tinha o hábito do diálogo...”¹¹.

Um dos objetivos da representação brasileira era o reconhecimento da Comissão de Fábrica na MBB por parte da direção da empresa. Sendo assim, o primeiro suporte internacional com consequências práticas recebidas pelos trabalhadores brasileiros na MBB foi o apoio político dado pelas representações sindicais da Alemanha à consolidação da Comissão de Fábrica (CF) em SBC, além da própria pressão política sentida pela direção da empresa no Brasil. Ficariam em situação desconfortável, caso não concordassem com algo que a própria empresa já havia negociado, há muito tempo, nas plantas-sede do grupo.

Dirigentes brasileiros que participaram do início do intercâmbio observaram que nas fábricas da Mercedes-Benz da Alemanha, os trabalhadores já gozavam de um forte sistema de representação em todas as fábricas da montadora. Todas as fábricas contavam não só com suas respectivas CFs, mas também com a necessária estrutura para o desenvolvimento de seu trabalho. Exatamente no mesmo período da visita na Alemanha, fez-se greve de três dias

7. Atualmente Deputado Federal pelo Partido dos Trabalhadores (PT).

8. Já falecido.

9. Atualmente assessor na FEM (Federação Estadual dos Metalúrgicos)/CUT e CNM/CUT.

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

11. Segundo Palma, já identificado.

na MBB, sendo que uma das principais reivindicações era “coincidentalmente” a luta pelo reconhecimento da CF. O apoio e o exemplo dos trabalhadores alemães serviram como contribuição política internacional para a afirmação da CF na MBB ainda no ano de 1984, *mesmo não tendo sido, por óbvio, sua única causa e nem a principal.*

Em contrapartida, os trabalhadores alemães buscavam contatos internacionais para o fortalecimento da luta geral. Foi essa uma clara forma de resistência dos trabalhadores da localidade da empresa em SBC ao iniciarem a união global contra-hegemônica junto aos trabalhadores de outras localidades (plantas) da MB na Alemanha. Desde então, várias viagens (1985, 1986, 1988 e 1989) foram realizadas por representantes sindicais, homens e mulheres, de ambos os países (Brasil e Alemanha). As trocas de experiências ocorreram por meio de visitas às plantas da MBB; reuniões com movimentos populares; comemorações; visitas individuais; apoio às greves etc. É evidente, portanto, a decisão dos sindicalistas na MBB relativa à consciência da importância de resistência no nível global e por meio de uma articulação com seus pares, isto é, em rede, cujo objetivo era fortalecer a perspectiva contra-hegemônica, em outras palavras, a busca por direitos diante da ação hegemônica da empresa.

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

(...) A compreensão do processo produtivo foi fundamental para a estratégia de organização dos trabalhadores e esse é o grande diferencial (...). O grupo aqui (MBB) se focou para entender o processo produtivo, local e global. O internacional foi a ponta para nos chamar a atenção (...).”

As afirmações acima, feitas por Tarcisio Secoli¹², revelam a relação entre a organização internacional dos trabalhadores na MBB e o domínio intelectual, por parte das lideranças sindicais, da lógica do processo produtivo e de gestão nos níveis local-global da Mercedes-Benz a partir do Brasil. Valter Sanches¹³ reafirma essa ideia:

(...) pleiteamos conhecer a experiência do Toyotismo que a Mercedes-Benz queria implantar em São Bernardo. A informação que tínhamos era que o Toyotismo tratava-se de uma tragédia, pois tínhamos visto o que ele tinha feito nos Estados Unidos (...). Só que a empresa falava o tempo inteiro que isso era bom (...). Se é tão bom assim, dissemos então que ela nos mostrasse. E a empresa topou. E com isso aprofundamos o conhecimento com o sindicato alemão e as CFs de lá. (...)

12. Ex-trabalhador na MBB em SBC e atual Secretário Municipal de Serviços Urbanos da referida cidade.

13. Trabalhador na MBB em SBC e atual e atual diretor executivo do SMABC.

Esse fato também contribuiu para o aprofundamento da relação sindical internacional durante os anos 1990, além de ser um dos elementos que possibilitou o conhecimento do processo produtivo, principalmente daquilo que a empresa propunha para a planta em SBC. Ou seja, para que se possa realizar boas negociações, especialmente durante um processo de RP, é necessário o conhecimento do plano de produção e, para isso, é essencial a compreensão da conexão em rede dos níveis local e global. Tarcisio Secoli aponta:

(...) em uma greve na MBB no começo dos anos 90 parávamos um setor e o restante continuava trabalhando (...) escolhíamos setores pequenos e que eram essenciais. Por exemplo, montagem de chassi. O setor tinha somente 150 pessoas (...). Você parava essa área, juntava dinheiro de todos os trabalhadores da empresa, pagava o salário dos trabalhadores parados do setor e os outros ‘continuavam trabalhando’ (...)

Fica, portanto, patente a efetividade entre ação sindical (no sentido da *resistência explícita*¹⁴) e conhecimento do processo produtivo. Continua Secoli: “(...) Melhor do que os resultados imediatos durante os três ou quatro anos desse tipo de greve está o fato de que ela nos levou a entender a produção (...)”.

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

(...) Começamos a trabalhar pesado em todo o processo produtivo. Por exemplo, o Sérgio Nobre¹⁵ e o Moisés Selerges¹⁶ traziam as áreas deles para debatermos. Por exemplo, aqui faz eixo, na Alemanha faz, em outro lugar não faz etc. Então começamos a perceber, da relação internacional, como as coisas aconteciam, a internacionalização da produção que a Mercedes fazia. (...)

Continua:

A empresa decidiu deixar uma parte da produção de motores em SBC e outra parte na Alemanha. O bloco do motor era comprado, fundido e inicialmente usinado no Brasil. Depois era enviado para a Alemanha, onde se terminava a usinagem. Em vez de se ter um forno lá e aqui, faz o tratamento térmico lá e exporta-se a peça para cá para aí sim ser montada.

Por consequência, sem compreender a lógica exposta acima, isto é, o funcionamento do processo produtivo local-global, não parece ser possível a construção de uma ação sindical exitosa, pois não se entenderia plenamente o

14. Bresciani (1994).

15. Trabalhador na MBB em SBC e atual Secretário Geral da CUT Nacional.

16. Moisés Selerges, trabalhador na MBB em SBC e é atual diretor executivo do SMABC.

processo produtivo, o que poderia levar os trabalhadores à elaboração de estratégias equivocadas ou incompletas. Foi assim que se deu, basicamente, nos anos 1990, a estratégia de resistência contra-hegemônica global em rede: os trabalhadores se contrapuseram à hegemonia dada pela empresa (proposta de RP), conectando-se politicamente com a representação sindical na Alemanha (lógica em rede) e tendo, durante todo o tempo, consciência da relação local-global para a compreensão do processo produtivo e de gestão da localidade MBB.

Secoli: *“(...) Entender o processo produtivo (...) com isso se entende as fragilidades do modelo. Se uma máquina somente existe em um lugar, a próxima máquina a parar será essa! Pois assim vai parar a produção na Alemanha. (...)”*

Sob o escopo dessa lógica, e para dar continuidade ao raciocínio e à evolução histórica da organização internacional dos trabalhadores na MBB, analisemos, brevemente, a proposta de reestruturação produtiva elaborada pela empresa no início dos anos 1990. *“(...) No começo dos anos 90, quando Collor assume, há a abertura para importações, aí é que a MBB aqui começa a entrar com técnicas de gestão modernas. Aqui a fábrica era fordista-taylorista tradicional até 1990”¹⁷.*

A proposta da empresa foi apresentada em um momento em que os dirigentes do sindicato na MBB já tinham iniciado o processo de articulação internacional nos anos 1980, o que facilitou o encaminhamento da demanda a eles colocada em nível local, por meio da conexão global em rede. As negociações que se seguiram ao longo da década de 1990 tiveram como um de seus suportes essa percepção da representação sindical. De acordo com Secoli: *“(...) E foi fundamental quando teve a RP. Por isso que a MBB foi a empresa que mais negociou e em que, proporcionalmente, menos trabalhadores perderam no processo. (...)”*

Isto é, o impacto de poder se negociar com maior conhecimento do processo produtivo somente viria a contribuir positivamente. Segundo dados da subseção do DIEESE do SMABC, proporcionalmente, entre o momento imediatamente anterior ao forte processo de reestruturação produtiva que se concentrou nos anos 1990 e a consolidação desse movimento no início da década de 2000, a MBB foi a montadora da região que menos trabalhadores perdeu:

TABELA 1
Percentual de diminuição dos postos de trabalho

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

Fonte: Subseção do DIEESE do SMABC. Elaboração do autor

17. Conforme Tarcisio Secoli.

O quesito *organização internacional* não foi o único, conforme igualmente concorda Tarcisio Secoli, que pode ser considerado como causa das conquistas alcançadas durante a década de 1990 pelos trabalhadores na MBB. Entre eles, destacou-se também a OLT. No entanto, o valor da organização internacional e a sua contribuição existem e não são reduzidos.

(...) Todas as conquistas que falei somente foram possíveis porque quem não viveu e não participou do processo pode não ter entendido, mas repito que todas as conquistas somente foram possíveis porque teve um processo de internacionalização nosso, dos trabalhadores. Essa internacionalização nossa facilitou a entendermos o que faziam na Alemanha, como faziam, que tipo de direito tinham os trabalhadores lá para podermos ver como poderíamos reivindicar aqui. O resto é OLT. Tudo isso foi uma estratégia pensada (...) de que seria preciso entender o processo produtivo, o que acontece no resto do mundo, como a empresa funciona, para poder reivindicar melhor. (...)

Ainda Secoli:

(...) O processo produtivo¹⁸ foi uma transição negociada. A negociação símbolo disso, a mais complicada, levou dois anos e meio e duas viagens para a Alemanha. Foi a negociação do trabalho em grupo semiautônomo, depois kan-ban, just-in-time¹⁹ etc. A prática passou a ser a negociação: vai terceirizar? Precisa apresentar para nós qual empresa entrará, o que vai acontecer com os trabalhadores, como será a qualificação, qual será a progressão de salário etc. (...)

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

O passo seguinte no processo de organização internacional foi a criação do Comitê Mundial de Trabalhadores da *Daimler*, o que ocorreu em reunião em 17 de julho de 2002, na cidade alemã de *Stuttgart*. Entretanto, antes do surgimento do CMTD havia um grupo internacional funcionando desde 2000, já considerado na época como o comitê mundial. Tratava-se do *IAWG*²⁰. O CMTD assume, desde então, a estrutura política e administrativa que possui até o mo-

18. Quer dizer, a reestruturação produtiva.

19. No início dos anos 1990, a MBB em SBC propõe o já mencionado plano de RP por meio do projeto "Fábrica 2000" ao qual os trabalhadores respondem com a proposta "Qualidade de Vida no Trabalho na Mercedes-Benz do Brasil". As conquistas obtidas no processo de contratação local entre 1994 a 1999 são: terceirização, células, kaizen, trabalho em grupo e redução da jornada de trabalho. Também nos anos 1990, da mesma forma que nos anos 1980, o intercâmbio foi intenso entre trabalhadores brasileiros e alemães, inclusive envolvendo apoio financeiro, fornecimento de informações, realização de seminários conjuntos, publicação do primeiro jornal internacional entre Brasil-Alemanha etc. Novamente: a efetiva compreensão do processo produtivo local construiu parte substancial das condições para o estabelecimento de uma contratação local a mais vantajosa possível aos trabalhadores.

20. Mesmo antes do IAWG (International Auto Working Group), havia o Labor Committee: organismo criado entre os representantes dos trabalhadores da Alemanha, dos Estados Unidos e do Canadá após a fusão Daimler-Chrysler (1998 a 2006), cujos encontros ocorriam no mesmo período das reuniões do Conselho Fiscal da empresa. Esse grupo foi extinto com a criação do IAWG.

mento. Outro acontecimento de extrema importância foi a assinatura, em setembro do mesmo ano, do primeiro AMI, o qual examinaremos um pouco mais detidamente na sequência.

A natureza global do Comitê é visível em sua própria composição: 13 membros (5 dirigentes sindicais da Alemanha, 3 dos Estados Unidos, 1 do Canadá, 1 do Brasil, 1 da África do Sul, 1 da Espanha e 1 do Japão²¹) indicados ou eleitos pelos organismos sindicais de cada localidade/país²², representando os trabalhadores no Grupo *Daimler* e respectivos sindicatos. Segundo Erich Klemm, primeiro e atual presidente do CMTD, uma das vantagens é o acesso a informações fundamentais que os representantes dos trabalhadores podem obter junto à direção mundial da *Daimler*, além de ser um fórum de discussão e solidariedade internacional para os trabalhadores, no qual igualmente se pode buscar o estabelecimento de um padrão global de direitos e condições de trabalho.

Como é possível perceber, o CMTD – ou ainda os fóruns semelhantes em outras ETNs, não são comitês ou conselhos de gestão da empresa: são instâncias onde os representantes dos trabalhadores podem acessar informações vitais da empresa, bem como questionar abusos e reivindicar direitos e, nesse sentido, resistir. Tudo em nível global, com impactos diretos e significativos no nível local (nacional). Constituem-se, o CMTD e os AMIs, como modelos de contratação formal global de resistência contra-hegemônica dos trabalhadores na medida em que a empresa (ator hegemônico) acaba tendo de prestar satisfações do que fez, faz e pretende fazer, além de ouvir e, portanto, levar em consideração (negociar) as demandas dos trabalhadores das localidades de onde provêm.

Segundo o estatuto²³ do CMTD, seu objetivo é:

(...) permitir aos fóruns de representação dos trabalhadores, existentes em todo o mundo, dividir informações e opiniões entre si, além de promover o diálogo com a direção da empresa (...) em nível global. (...) combinando (...) aspectos econômicos e sociais para compor a base de futuras políticas corporativas e de recursos humanos”.

Entendo assim, que o CMTD está inserido

(...) no campo das práticas capitalistas globais (...) colocando-se de maneira contra-hegemônica na medida em que suas ações consistem (...) na globalização das lutas que tornem possível a distribuição democrática da riqueza (...) aplicados transnacionalmente (...)²⁴.

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

22. Conforme artigo 3º do Estatuto do CMTD.

23. Artigo 1º do estatuto.

24. Sousa Santos (2002, p. 75).

Outro avanço, que pode ser verificado nas atas das reuniões anuais ordinárias do CMTD, é a constante troca de informações entre os representantes sindicais. Posto isto, está clara uma de suas funções: solidariedade internacional entre os trabalhadores do Grupo *Daimler*. A assinatura de acordos coletivos globais (AMIs) são igualmente importantes, bem como o monitoramento deles. Os AMIs intensificam a possibilidade de conexão global ao propor a garantia de uma série de direitos trabalhistas que deveriam ser aplicados a todos os trabalhadores das empresas do Grupo *Daimler*, incluindo-se os indiretos, quer dizer, os terceirizados, a enorme cadeia produtiva de fornecedores²⁵ e também dos revendedores de todos os produtos da empresa. Sublinho que tal busca representa uma forma de resistência às proposituras hegemônicas do capital global.

Dimitri Stevis (2009), estudioso do processo de fundação do CMTD e dos dois AMIs, igualmente, mesmo que identificando necessidades de avanços e desafios, sublinha as vantagens que tais iniciativas podem possibilitar aos trabalhadores²⁶: estímulo à cooperação entre trabalhadores e facilitação do diálogo com os gestores corporativos. Ainda sobre as afirmações de Stevis, há outros dois pontos importantes. O primeiro trata do fato de que, não obstante a existência e fundamental importância dos AMIs, estes não podem tratar de temas que podem ser abordados pelo CMTD, por exemplo, processos de reestruturação produtiva. Outrossim, apesar de fóruns e acordos internacionais não terem força legal da mesma forma que têm os de natureza nacional/local, a normatização do CMTD pela legislação alemã possibilita a essa entidade um certo *status* de institucionalização mais consolidado do que se fosse reconhecido somente pela partes.

Dessa maneira, pode-se entender que o CMTD e os dois AMIs, nos anos 2000, são formas institucionalizadas de resistência contra-hegemônica global-local (na medida em que produzem resultados locais) em rede, ou ainda, formas de contratação global. Diferentemente da década de 1990, quando a conquista principal foi a contratação local (acordos obtidos pelos trabalhadores frente à proposta de reestruturação produtiva da MBB de SBC) fruto, também, da articulação global. Nos anos 1980 não havia contratação local (no mesmo sentido dos anos 1990) e muito menos institucionalização global-local, mas somente em relação ao aspecto internacional, resistência por meio da solidariedade e do conhecimento mútuo. Ou seja, na década de 1980 e 1990, o sentido é local-global e nos anos 2000, global-local.

CMTD, AMIs e seus fundamentos em rede

O CMTD possui perfil em rede, uma rede de trabalhadores de uma mesma ETN que busca lutar por mais direitos em nível global. Entre um dos exemplos de conquista, há o relatado por Valter Sanches:

25. Em nível mundial, o Grupo Daimler possui aproximadamente 24 mil fornecedores.

26. Stevis (2009, p. 10)

(...) Teve uma ano em que a Mercedes queria fechar três fábricas: uma na Alemanha, outra no Canadá e a terceira a de Juiz de Fora, no Brasil. Nós do comitê mundial dissemos que nenhuma iria fechar, vamos resistir e buscar alternativas. (...) Isso deve ter ocorrido em aproximadamente 2006, (...). E as fábricas não foram fechadas. (...)

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

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

Isso não significa, de forma alguma, afirmar que não há centros mais ou menos importantes. E há. O CMTD, composto por vários “centros” ou por vários “nós” está inserido dentro de uma relação de poder, uma correlação de forças políticas e, nesse sentido, é formado por atores (“nós”) de maior ou menor importância. Os sindicalistas alemães representam um “nó” com maior poder do que todos os outros “nós” na rede CMTD. Possui maior poder do que os “nós” brasileiro, sul-africano, estadunidense, canadense, espanhol e japonês, sendo que, nesse sentido, há uma relativa hegemonia alemã dentro do CMTD.

Isso também não significa que o “nó” alemão, dentro dessa rede multicentrada que chamamos de CMTD, possa prescindir dos outros “nós” ou ainda que tenha mais poder do que todos os outros juntos. Mesmo porque, a característica de uma rede exige a associação entre vários atores, os “nós”: não há rede sem múltiplos “nós”. Politicamente, o “nó” alemão necessita dos outros e vice-versa. É justamente isso que viabiliza a rede, nela, portanto, não há “o Poder”. O que também faz com que haja a constituição da rede são os interesses comuns entre os “nós”, não obstante, inclusive, interesses conflitantes que podem existir, e normalmente existem, mas são menos significativos do que os interesses e valores comuns, que agregam. Caso contrário, a rede não seria possível, desfazendo-se. Pontualmente podem surgir divergências relaciona-

das, por exemplo, a investimentos propostos pela direção da empresa, fazendo com que passe a existir certa “concorrência” pelo local onde será aplicado. Entretanto, a solidariedade se sobrepõe.

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

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

Também a rede CMTD coopera com outras redes, por exemplo, comitês mundiais de outras empresas, sejam elas do ramo metalúrgico ou não. Logo, existe cooperação não só entre os “nós” internos da própria rede CMTD, mas igualmente entre ela e outras redes mundiais de trabalhadores. Por outro lado, a competição é outra faceta das redes quando há redes com valores diferentes e até opostos. A principal “concorrente” da rede CMTD é, por óbvio, a rede Mercedes-Benz²⁷, o que necessariamente não significa a impossibilidade de negociações que satisfaçam, em uns momentos mais, em outros menos, ambas as redes. Acordos são frutos de, em um primeiro momento, disputas, quer dizer, competição entre as redes CMTD e Mercedes-Benz. Aliás, ao longo da trajetória internacional, desde os anos 1980, essa foi a marca principal: posicionamento da empresa, resistência dos trabalhadores (que depois se tornou “preventiva” na medida em que a articulação internacional não cessou), negociação, acordo e assim sucessivamente. Tudo, também, em âmbito global.

Enfim, as características em si da rede CMTD possibilitam sua flexibilidade. Se um determinado “nó” se afasta da rede, ela, sem maiores problemas, continua existindo. Poderá eventualmente perder poder ou não. Se, por exemplo, o “nó” alemão deixasse de pertencer à rede, esta certamente perderia muito poder, mas não necessariamente deixaria de existir. Ao mesmo tempo, se algum “nó” (entidade sindical) alterar os seus valores e interesses de maneira que destoe substancialmente da rede, a solução natural será a sua exclusão.

27. É possivelmente a mais importante das 14 marcas do Grupo Daimler, que possui cinco unidades mundiais (carros, caminhões, vans, ônibus e serviços financeiros); 24 mil fornecedores; vendas em praticamente todo os países do planeta; plantas em 17 países; escritórios em outros 26; 271 mil trabalhadores (2011); enfim, uma rede global hegemônica e complexa.

Nesse caso, a rede, a rigor, não perderia poder algum, pois se o “nó” nela permanecesse com um “programa” diferente, a rede poderia ter sua programação essencial comprometida. Tal flexibilidade é muito mais factível em uma estrutura horizontalizada, em rede. Diferentemente da lógica fordista: os que estão hierarquicamente abaixo têm sua existência severamente abalada caso aquele que lhe é superior tenha dificuldades. Se a unidade mais importante de um conjunto ou sistema, sob a lógica vertical, tiver sua existência comprometida, todo o conjunto abaixo também o terá. As empresas transnacionais perceberam isso há muito tempo e trataram de alterar a lógica externa e interna de sua estrutura. O mesmo ocorre quando o movimento sindical busca trilhar por tal novo caminho.

Por conseguinte, quando a conjuntura é favorável, ficam fortalecidos os “nós” de uma rede, podendo até aumentar a quantidade de atores que a compõem. Assim, expande-se a rede aproveitando o momento propício. Ao contrário, em épocas desfavoráveis, a rede pode não só deixar de incluir novos “nós”, mas até mesmo perder parte deles, sem que corra o risco iminente de deixar de existir. Penso que a lógica em rede global é uma possibilidade promissora para o futuro do movimento sindical em uma sociedade cada vez mais globalizada em rede. O sistema hegemônico, representado pelo capital, a adotou profundamente. Os trabalhadores, isto é, a contra-hegemonia, parecem estar despertando para isso.

Alguns desafios do CMTD

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

(...) Seria interessante o CMTD ter um site, mas isso teria de ficar nas mãos dos alemães (...) precisa de recursos, de alguém para manter e que cuide do site, fazê-lo em vários idiomas... (...) seria ótimo, qualquer trabalhador no mundo entrar no site e ver os AMIs, os casos denunciados que estão em andamento, informações de uma fábrica e de outra.

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

(...) Quanto à Mercedes-Benz aqui no Brasil, nós poderíamos ter dois representantes para que pudéssemos levar alguém de Juiz de Fora. Outra coisa que poderíamos fazer, como a Volkswagen, é a reunião itinerante que eles fazem. Cada ano a reunião do comitê mundial é em um país. Isso é importante para o sindicato que sedia o encontro, para que os trabalhadores do país que sedia a reunião se sintam apoiados. Nós do Brasil, várias vezes fizemos essa discussão nas reuniões do CMTD, apoiados, por exemplo, pelo Canadá e África do Sul; mas

nunca conseguimos emplacar essa ideia, pois os alemães acham muito importante se reunir com a administração mundial da empresa, e é. Os alemães dizem que seria muito difícil levar toda a direção global da Daimler para fazer reunião em outro país. Esse argumento é muito forte, mas não é preciso enviar toda a administração da empresa, um ou dois diretores pode reportar por todos. (...).

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

(...) Por exemplo, temos dois países com uma quantidade grande de trabalhadores e que não estão representados: México e Turquia. No caso do México, os sindicatos são pulverizados. Na Turquia, o mesmo. Outro é a Indonésia. Nós defendemos que haja representação da Indonésia, mas, no momento, os alemães acham que ainda são poucos trabalhadores, aproximadamente 2.000 em duas plantas, mas está crescendo. Lá o sindicato é bem organizado (...).

O problema da representação no CMTD também se origina a partir do momento em que o negociado com a direção da empresa é o número limite de 15 representantes sindicais, e a *Daimler*, até o momento, não pretende mudar. Para haver um número maior de países seria necessário, em princípio, diminuir o número daqueles que possuem mais de um dirigente sindical. O maior deles é a própria Alemanha com cinco. Por óbvio, eles – e nem qualquer outro país – gostariam de reduzir sua cota. Stevis (2009) caminha na mesma direção das reflexões acima sobre a representatividade, não obstante a positividade de sua criação, do CMTD. De acordo com o estudioso, a direção mundial da *Daimler* estava mais interessada em ter como membros do comitê mundial representantes que estivessem mais familiarizados com a empresa e comprometidos com o seu sucesso enquanto os representantes dos trabalhadores tinham como principal critério “(...) *uma composição que refletisse a distribuição dos trabalhadores (...) de acordo e ao longo de sua cadeia produtiva. O resultado foi a criação de um CMTD menor do que o correto, quando comparado com outros. (...)*”.

Os AMIs: contratação global, denúncias locais

Entre as indústrias automotivas no mundo, a *Daimler* foi a segunda a assinar um AMI²⁸, fruto não só do empenho político do próprio CMTD, mas também da Comissão de Fábrica Geral dos Trabalhadores da *Daimler* na Europa e do IgMetall²⁹.

O CMTD recebe denúncias de trabalhadores vinculados à *Daimler* em todo o mundo e as encaminha para solução. As denúncias são também oriundas de países onde ainda não há representação sindical no CMTD. Entre os

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

29. Stevis (2009).

vários casos há, por exemplo, alguns ligados a concessionárias de vendas de veículos Mercedes-Benz, onde, a não ser na Alemanha³⁰, os trabalhadores são terceirizados. Nesse tipo de caso está o Brasil³¹, Costa Rica, Chile etc.

Sanches também observa que os AMIs da *Daimler*³² têm servido mais aos trabalhadores terceirizados, sejam os fornecedores ou da cadeia de revenda, do que para os próprios trabalhadores diretos:

(...) Acho que o AMI é mais utilizado pelos fornecedores do que pela própria empresa, (...). O problema é quem ela contrata, (...) seja para frente ou para trás na cadeia produtiva (...). a maior parte das denúncias vem de fornecedores, (...). Muitos já foram descredenciados pela Mercedes-Benz. (...).

Stavis (2009, p. 12) também ressalta a abrangência do AMI dos trabalhadores na *Daimler*, no caso o de 2002, ao incorporar os que estão na cadeia produtiva da ETN: "(...) a *Daimler* 'apoia e encoraja os seus fornecedores a introduzir e implantar os princípios em suas próprias empresas' (...)".

Ressalta ainda o estudioso que, em abril de 2008, o AMI de 2002 foi revisado para deixar explícito que ele também deveria ser aplicado aos trabalhadores que trabalham com a (re)venda. Tal alteração é significativa na medida em que a *Daimler* vende em praticamente todos os países do planeta. Sobre o problema do monitoramento, além das próprias dificuldades do CMTD sobre isso, ocorre também em parte dos próprios sindicatos locais/nacionais onde há plantas ou trabalhadores ligados à Mercedes-Benz. Continua Sanches:

(...) Por mais que nós do CMTD tenhamos feito um esforço de informar os companheiros de outros países (...) também já fizemos isso em encontros da ex-Fitim, onde estavam trabalhadores da *Daimler* vindos do México, Argentina, Venezuela entre outros, já falamos que nós do Brasil temos assento no CMTD e que nosso papel é encaminhar violações e denúncias. Mas que eu saiba, (...) fora um caso do Chile, nunca chegou para nós nenhum caso de violação do México, Venezuela, Argentina. Não que não tenha problemas lá, mas eles não veem isso como uma coisa útil. (...).

Em reunião ordinária em 2010, o CMTD realizou um balanço sobre o conjunto de denúncias recebidas e constatou que até o momento haviam sido analisadas e encaminhadas 23 acusações de descumprimento dos AMIs. To-

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

31. Há no Brasil caso de um revendedor da Mercedes-Benz que foi descredenciado também por descumprimento de direitos previstos nos AMIs monitorados pelo CMTD.

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

das foram analisadas, encaminhadas e, a maior parte, segundo o que consta em ata da referida reunião, solucionadas. Um dos casos não resolvidos ocorreu com um fornecedor, nos Estados Unidos, que ilegalmente obstruiu campanha de organização sindical. Sublinho que a maior parte dos casos refere-se a empresas pertencentes à cadeia produtiva da Mercedes-Benz, isto é, às terceirizadas, conforme já referido. Entre as maiores fontes de problemas/denúncias estão revendedores, fornecedores e trabalhadores terceirizados em países como, por exemplo, Turquia, Costa Rica, Brasil, África do Sul, Argentina e Estados Unidos. Entre os principais motivos estão práticas antissindicais, demissões e discriminação.

Outros desafios para os AMIs da Daimler

De acordo com Stevis³³, não obstante as cláusulas do AMI de 2002 e 2006 da *Daimler* estarem em conformidade ou cobrirem itens normalmente vinculados a acordos globais, como os direitos previstos em convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e do *Global Compact*, há lacunas importantes ocorridas, entre outros motivos, pela “formulação ‘solta’ dos princípios” contidos nos referidos documentos. Como desafios, Stevis destaca o fato de se ter a responsabilidade social como algo a ser alcançado no longo prazo; de não se especificar quais são as convenções da OIT em que estão baseados os princípios dos dois AMIs; a necessidade de aprofundar o respeito à negociação coletiva, pois é tratada de maneira muito vaga ou geral; a dubiedade por não se decidir considerar as legislações nacionais ou se reconhecer internacionalmente o direito, além de não se incluir os trabalhadores da cadeia produtiva, como é o caso do AMI de 2006.

Não obstante as lacunas existentes em relação à necessidade de maior representatividade e comunicação por parte do CMTD, bem como as demais lacunas existentes nos dois AMIs, a superioridade dos resultados positivos é visível. Centenas de milhares de trabalhadores possuem um fórum global onde podem colocar problemas e direitos não garantidos em suas respectivas localidades, bem como, para isso, possuem um conjunto de normas (os dois AMIs) que pode e tem sido usado em favor dos trabalhadores, especialmente dos que estão na cadeia produtiva. Há aqui, claramente, um exemplo de lógica contra-hegemônica global em rede: trabalhadores espalhados em inúmeras localidades (nações) conectam-se e articulam-se em rede, comunicam-se em nível global, contrários à hegemonia do capital, quer dizer, contrários à aplicação absoluta e unilateral das estratégias globais de uma ETN, quer dizer, de uma dada hegemonia.

Considerações Finais

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

Constatou que, durante o período de três décadas, houve um avanço e substancial fortalecimento da experiência na medida em que, partindo do espírito de solidariedade, passou-se pela contratação formal até a institucionalização em nível global. A pesquisa igualmente buscou identificar as particularidades do caminho realizado. Entre as características destacadas estão as perspectivas local-global em rede e contra-hegemônica.

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

O estudo de caso a partir da MBB, bem como a análise dessa abrangência para o Grupo *Daimler*, nos permite observar que, em primeiro lugar, é evidente a *conexão global em rede* do funcionamento do sistema produtivo e de gestão da ETN. As corporações transnacionais são *localismos globalizados* representando, assim, uma forma de globalização. São iniciativas locais que se universalizaram ao se fixar em várias outras localidades. O grupo *Daimler* na Alemanha, a partir de se situar na cidade de *Stuttgart*, expandiu-se para várias outras localidades, globalizando-se. A MBB de São Bernardo do Campo, seguindo a mesma lógica, é o resultado local de uma estratégia de cunho global. Em outras palavras, uma forma de *globalismo localizado*, ou seja, sua existência concreta é a expressão ou materialização local de uma estratégia global. Temos, dessa maneira, uma forma de *localismo globalizado* e *globalismo localizado* quer dizer o jogo local-global, sob a perspectiva hegemônica do capital. Tal perspectiva hegemônica do capital também apresenta como característica a organização em rede, seguindo a configuração da lógica neural, além de horizontalizada. Não se trata, pois, de mais uma empresa verticalizada no sentido clássico fordista-taylorista, mas sim toyotista. As unidades da Mercedes-Benz ligam-se em rede com um conjunto de outras empresas do próprio grupo *Daimler*, bem como com uma vastíssima cadeia global de empresas composta por fornecedores, revendedores e escritórios de representação. Internamente, horizontalizou a produção ao eliminar funções intermediárias, entre elas muitas gerenciais, diminuindo, portanto, a verticalização. Igualmente na produção, propriamente dita, eliminou postos de trabalho ao adotar a manufatura celular e a terceirização, apesar de ter sido, entre as montadoras do ABC, a que menos trabalhadores perdeu durante o intenso processo de reestruturação produtiva ocorrida durante os anos 1990.

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

As iniciativas de organização internacional dos trabalhadores, a partir da MBB em SBC, tanto nos anos 1980 como na década seguinte, são localismos

que se globalizaram (*localismos globalizados* ou formas *cosmopolitas*, como prefere Boaventura de Sousa Santos). Foram iniciativas que partiram de dada localidade, conectaram-se com outras até fundar articulações globais que, por sua vez, produziram impactos locais.

Os *localismos globalizados* por parte dos trabalhadores são de caráter *contra-hegemônico em rede*, mas ainda muito distantes de se tornarem hegemônicos, bastante incipientes; no entanto, uma possibilidade. Sua lógica, nesse sentido, pode servir como referência para análise na relação entre trabalho e capital de outros setores transnacionalizados da economia, não só o metalúrgico. Nos anos 2000, o CMTD, segundo a perspectiva de Boaventura de Souza Santos, pode ser entendido como um *globalismo localizado* (também *cosmopolitismo*). Possui resultados, inserções e efeitos locais, aliás, existe para interferir direta e efetivamente no local, mas parte do nível global, de um globalismo.

Nos três períodos, em relação às estratégias dos trabalhadores: anos 1980, 1990 e 2000, as articulações igualmente apresentam a característica em rede, conforme a visão do sociólogo Manuel Castells aqui utilizada. No entanto, a incorporação da lógica em rede está muito mais avançada por parte do capital. De qualquer maneira, há experiências sindicais internacionais que já começam a atuar no mesmo nível e sentido que o capital, colocando sua postura contra-hegemônica em nível global e em rede. A experiência dos trabalhadores, a partir da MBB, é uma delas e pode ser tida também como modelo para o sindicalismo internacional. Logo, creio que o presente exame permite indicar tanto a necessidade como a possibilidade de internacionalização da organização dos trabalhadores devido à conjuntura globalizada em rede da economia e conseqüentemente das ETNs, atores hegemônicos.

Há ainda que se destacar as particularidades do movimento sindical internacional desenvolvido por meio dos Comitês Mundiais dos Trabalhadores. Ou seja, algumas das dificuldades, desafios ou vícios enfrentados mais fortemente pelas Confederações Mundiais e Federações Sindicais Internacionais ou não estão presentes ou, quando estão, colocam-se em menor grau nos CMTs, cujo exemplo é o Comitê Mundial de Trabalhadores da Daimler. Destaco, especialmente, no caso do CMTD, a menor verticalização, menor burocratização, maior descentralização e o maior apelo local-global. Enfim, a natureza específica dos CMTs, no caso o CMTD, acaba viabilizando maior eficiência, vide a aplicação dos acordos internacionais com claros e diretos efeitos locais. Outra consideração remete à relação entre a vinculação dos direitos dos trabalhadores em uma determinada localidade, inclusive a manutenção do emprego, e sua restrição ao nível nacional. A garantia de conquistas locais não está limitada, necessariamente, ao nível nacional. Pelo contrário, vimos que, especialmente na organização sindical internacional dos trabalhadores a partir da Mercedes Benz do Brasil, durante a década de 1990, a proteção dos interesses dos trabalhadores demandou a articulação global. Compreender a produção em nível global permitiu a elaboração de estratégias sindicais impossíveis de serem construídas tendo somente como escopo o nível local/nacional.

Apesar dos desafios a serem enfrentados pelo Comitê dos Trabalhadores e pelos acordos internacionais, ambos são atualmente ferramentas fundamentais justamente para viabilizar a dinâmica local-global da luta sindical internacional. O primeiro, mesmo tendo necessidade de ter a representatividade e comunicação aumentadas, é um instrumento que tem demonstrado sua importância essencial no jogo contra-hegemônico. No mesmo sentido, os AMIs dos trabalhadores na *Daimler* são recursos globais para se estabelecer acordos formais de impacto nas localidades, independente de suas lacunas. Portanto, o estudo sugere fortemente que em, uma sociedade cuja economia está intensamente globalizada, a estratégia dos trabalhadores centrada exclusivamente no nível local/nacional muito provavelmente será incompleta, podendo levar à elaboração de políticas sindicais insuficientes ou até mesmo inadequadas. A experiência a partir dos trabalhadores na MBB mostra a viabilidade e necessidade de tal perspectiva contra-hegemônica global em rede.

Referências bibliográficas

ATA de reunião de fundação do CMTD. Stuttgart: 17 de julho de 2002.

BRESCIANI, Luís Paulo. **Da resistência à contratação: tecnologia, trabalho e ação sindical no Brasil**. 1a ed. São Paulo, 1994. (Série Indústria e Trabalho – CNI-SESI).

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação, economia, sociedade e cultura**. v. 1. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999a.

CASTELLS, Manuel. **Communication power**. 1st Ed. New York: Oxford University Press, 2009.

CEDI - Centro Ecumênico de Documentação e Informação. **A CUT e o movimento sindical internacional**. São Paulo, 1991. Cadernos 1 e 2. Publicação do Programa Memória e Acompanhamento do Movimento Operário

SMSBC. CF/Cipa dos trabalhadores na MBB. **Qualidade de vida no trabalho na MBB: as propostas dos trabalhadores**. São Bernardo do Campo: SMABC, 1994.

DIEESE. SS. do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. **O perfil do trabalhador metalúrgico no ABC**. São Bernardo do Campo. 2011.

DIEESE. SS. Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. **Globalização e setor automotivo: a visão dos trabalhadores**. São Bernardo do Campo, 1996.

DRUMMOND, José. Redes Sindicais em empresas multinacionais como resposta sindical à globalização econômica. In: CONFERÊNCIA ANUAL INTERNACIONAL DA UNIVERSIDADE GLOBAL DO TRABALHO. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2008.

ESTATUTO do CMTD. Stuttgart, 17 de julho de 2002.

JAKOBSEN, Kjeld; TROGRILC, Jean-François. **Ação sindical e empresas multinacionais**. São Paulo: Secretaria de Relações Internacionais da CUT Brasil e Cfdt (Confederação Francesa Democrática do Trabalho), 1998. (Textos para Debate Internacional).

Marx, Roberto. Organização do Trabalho na Indústria Automobilística Sueca. **São Paulo em Perspectiva** – Seade, São Paulo, 8(1): p. 91-97, jan./mar. 1994.

SINDICATO dos Metalúrgicos do ABC, Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Mercedes-Benz e Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região. **Jornal Internacional dos Trabalhadores na Mercedes-Benz**: Intercâmbio sindical dos trabalhadores na Mercedes-Benz: solidariedade internacional contra a estratégia global do capital, maio 1997.

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

SOUSA SANTOS, Boaventura de. **A globalização e as Ciências Sociais**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SOUSA SANTOS, Boaventura de. **A gramática do tempo**: para uma nova cultura política. 3. ed. São Paulo: Editora Cortez, 2010.

STEVIS, Dimitris. **International framework agreements and global social dialogue**: lesson from the Daimler case. Geneva: ILO (International Labour Organization), 2009.

TOMIZAKI, Kimi A. Proletários de todo o mundo, uni-vos!: Internacionalismo operário e socialização política de dirigentes sindicais. p. 91-107. In: CANÊDO, L; TOMIZAKI, K e JÚNIOR, Afrânio (Orgs.), **Estratégias educativas das elites brasileiras na era da globalização**. São Paulo. Hucitec, 2013.

VITALI, Stefania; GLATTFELDER, James; BATTISTON, Stefano. **The network of global corporate control**. [S.l.] : Cornell University Library, 2011.

WANDERLEY, Luiz Eduardo. Sociedade Civil e Gramsci: desafios teóricos e práticos. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, p. 5-30, Jan/Mar. 2012.