

A ação dos sindicatos nos países centrais e a cooperação sindical internacional frente às mudanças no mundo de trabalho

WILSON AMORIM E ANDRÉ FISHER

RESUMO : *Este artigo reúne algumas das principais reflexões sobre as grandes mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho nas últimas décadas, destacando os seus impactos sobre a ação sindical nos países centrais. Busca-se compreender os movimentos dos sindicatos – em um dos vértices do jogo das relações de trabalho – se reestruturando num novo contexto em que cresce a importância das atividades de cooperação sindical internacional. Neste objetivo, demonstra-se como mudaram de escopo, ganharam corpo e influência algumas das organizações que realizam atividades de cooperação internacional no Brasil. Entre estas organizações são apontadas o Solidarity Center (EUA), o SASK (Finlândia) e o Observatório Social (vinculado à CUT brasileira e com recursos da Holanda e Alemanha). Tais organizações desenvolvem atividades de pesquisa, assessoria e apoio à formação de quadros sindicais com recursos provenientes de outros países. Especialmente no âmbito econômico, entende-se que para a análise mais precisa das decisões tomadas nos espaços nacional e mundial pelas empresas – outro vértice das relações de trabalho – é indispensável o acompanhamento dos movimentos dos sindicatos.*

Palavras-chave: Relações de Trabalho, Sindicalismo, Cooperação Internacional

WILSON APARECIDO COSTA DE AMORIM

wilsonamorim@bighost.com.br

Doutor em Administração (concentração em Recursos Humanos) na FEA-USP. Atualmente coordena pesquisas no Programa de Estudos em Gestão de Pessoas (PROGEP) e é professor em MBAs da Fundação Instituto de Administração – USP. Tem experiência nas áreas de Economia e Administração (Recursos Humanos), com ênfase em Sindicatos, Relações de Trabalho e Emprego, atuando principalmente nos seguintes temas: sindicalismo, emprego, conjuntura econômica, clima organizacional, aprendizagem organizacional e gestão de equipes técnicas.

PhD in Administration (2008, with focus on Human Resources) at FEA-USP. Currently coordinates research at the Study Programme in People Management (PROGEP) and is a Professor at MBA level at the Foundation Institute of Administration-USP. Has experience in the fields of Economics and Administration (Human Resources), mainly in Unions, Work and Employment Relationships, developing work in the following areas: unions, employment, economic setting, organizational climate, organizational learning and technical teams management.

ANDRÉ LUIZ FISHER

afischer@usp.br

Doutorado em Administração de Empresas pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. Atualmente é consultor e pesquisador da Fundação Instituto de Administração e professor da Universidade de São Paulo. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Gestão de Recursos Humanos, atuando principalmente nos seguintes temas: modelo de gestão de pessoas, cultura organizacional, relações de trabalho, agroindústria canavieira e modelo competitivo.

PhD in Business Administration (Faculty of Economics, Administration and Accountancy – University of São Paulo). Consultant and researcher at the Foundation Institute of Administration – USP and professor at University of São Paulo. Holds experience in the field of Administration, notably in Human Resources Management and in the following areas: people management model, organizational culture, work relations, sugar cane industry and competitive models.

TITLE: The union action at central countries and the international union cooperation facing the changes at labor

***ABSTRACT:** This article shows main analysis about changes that have taken place within labor around the world over the last three decades. It notices the influence over the unions' work in developed countries. It tries to understand unions' movements – regarding one part of the labor relationship – by reorganizing themselves within a scenario in which the importance of international union cooperation activities grew. It shows organizations of international union cooperation changed by increasing their influence in Brazil. Economically speaking, in order to understand how companies take decisions at national and international level, one must know about union movements.*

Key words: Labor Relations, Unionism, International Cooperation

INTRODUÇÃO

O pano de fundo deste artigo compreende os processos correlacionados da globalização dos mercados, da aplicação de políticas econômicas de características neoliberais e da adoção de inovações tecnológicas e gerenciais no âmbito das grandes empresas que caracterizaram a economia mundial nos últimos 30 anos. Entende-se que a atividade sindical é essencial para a manutenção do equilíbrio de forças tanto na área política quanto econômica neste quadro de mudanças. Tomando por base este contexto, os objetivos deste artigo são: em primeiro lugar, abordar a visão de autores selecionados sobre as transformações pelas quais passou e passa o mercado de trabalho e o seu efeito sobre a ação sindical nos países centrais. Em segundo lugar, compreender os movimentos de mudança dos sindicatos – um dos vértices do jogo das relações de trabalho – para destacar o crescimento de importância das atividades de cooperação sindical internacional e sua presença no Brasil. Considera-se que o entendimento sobre os movimentos dos sindicatos é indispensável para uma análise mais precisa das decisões tomadas no outro vértice das relações de trabalho nos espaços nacional e mundial, as empresas.

Para isto, por meio de documentação indireta, foi realizada uma pesquisa bibliográfica com autores nacionais e internacionais (Lakatos, 2001). Com base em fontes secundárias, pretendeu-se traçar uma visão de alguns autores sobre as mudanças em andamento no mundo do trabalho e suas influências sobre as estratégias sindicais na Europa e América do Norte¹. No que se refere às entidades internacionais de cooperação sindical em atividade no Brasil, as informações foram obtidas a partir de levantamento realizado junto às próprias organizações e também com base em fontes secundárias. Tal levantamento objetivou a identificação das características de seu trabalho junto aos sindicatos nacionais.

AS CARACTERÍSTICAS DO MUNDO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

Nos últimos 25 anos do Séc. XX, o chamado paradigma keynesiano-fordista começou a ser alterado. Este modelo – referência institucional e econômica estável entre os países centrais – caracteriza-se por formas de regulamentação de natureza estatutária do mundo do trabalho (ou seja, prevista em leis), pró-coletivas e protetoras dos trabalhadores.

Com referência nas idéias keynesianas, as premissas deste paradigma eram as estruturas de produção estáveis e para as quais as eventuais mudanças ocorriam com tempo suficiente para empregadores e empregados se ajustarem. Nas economias desenvolvidas, o emprego em sua quase totalidade era estável, formal e em tempo integral. As economias eram mais fechadas e o comércio externo ocorria entre países em que direitos e obrigações trabalhistas eram semelhantes (Standing, 1998).

Standing destaca que uma era de segurança no mundo do trabalho acabou nos anos 1970. Até então, o modelo prevalecente continha pelo menos sete tipos diferentes de segurança: no mercado de trabalho, no emprego, na carreira, no trabalho, de reprodução de habilidades, de renda e de representação (Standing, 1998). Após os anos 1970, a desregulamentação da contratação do trabalho através dos mercados substituiu o modelo anterior e tornou-se predominante. Conforme o autor, a tecnologia ampliou as alternativas gerenciais de flexibilização da produção, concomitantemente à descentralização das plantas das empresas. Ambos os fatores contribuíram para a flexibilização das práticas trabalhistas com sucessivos recuos contratuais assinados pelos sindicatos (Standing, 1998).

No âmbito empresarial, as novas alternativas organizacionais trouxeram a diminuição do contingente de empregados. A contratação, remuneração e jornada de trabalho tornaram-se cada vez mais flexíveis. Desta maneira, o emprego formal sofreu influência da terceirização, e, além disso, passou a conviver com a crescente informalidade ou mesmo a disseminação da idéia do autonegócio. A remuneração tornou-se cada vez mais associada ao desempenho individual. A previsibilidade das carreiras profissionais de conteúdos definidos foi trocada pela exigência permanente de atualização. Após vigorar durante décadas entre os países desenvolvidos, um padrão de trabalho foi rompido, e outras regulações «... pró-individualistas, anti-coletivas, fiscais, e outras pró-mercado» substituíram a regulação desenvolvida principalmente no pós-guerra (Standing, 1998).

Os mercados de trabalho reagiram com o aparecimento de estruturas mais difusas, em que as fronteiras entre o trabalho formal e o desemprego – antes bem definidas – tornaram-se menos nítidas. Com o declínio do modelo keynesiano-fordista, as

relações entre sindicatos e capital, que eram resolvidas minimamente no embate entre os trabalhadores e as empresas, passaram a ter uma mediação cada vez menor pelas negociações coletivas. A combinação da ação destes fatores pode ser parcialmente constatada através das estatísticas sobre o mercado de trabalho: elevação do desemprego, maior precarização dos vínculos de contratação e queda no nível dos rendimentos.

Em escala global, os problemas do trabalho não se resumiram apenas ao que acontece no meio mais organizado do capitalismo. Nas economias periféricas, os problemas enfrentados pelo homem no trabalho assumiram outras características. Nestes países, antes de enfrentar as mudanças que ocorrem no trabalho, o homem ainda necessita superar a própria dificuldade de acesso ao mesmo. A falta de vagas nas empresas e as exigências de qualificação apresentadas, quando da contratação dos trabalhadores, são ameaças permanentes de exclusão do mercado.

Tais fenômenos vinculam-se também à condução das políticas macroeconômicas nacionais diante dos problemas econômicos internacionais. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o mundo experimentou um prolongado período de ajustamento em função do advento da economia global. Os choques do petróleo na década de 1970 abriram um período que prosseguiu com as crises financeiras vividas pelos países endividados da África e América Latina nos anos 1980, além de fenômenos como a consolidação do bloco econômico europeu e a abrupta transição vivida pelos países do antigo bloco socialista (ILO, 1999).

Ao longo deste período, as instituições de Bretton Woods (Banco Mundial e FMI) foram o norte das políticas econômicas. Para estas entidades, a criação e manutenção dos livres mercados seriam suficientes para obter o crescimento econômico, bem como garantir a estabilidade social e política dos países. Como complemento desta estratégia, deveria ocorrer a transferência da responsabilidade da regulação da economia do Estado para os mercados.

Os países que buscaram socorro financeiro nestas entidades, dos anos 1980 para a frente, submeteram-se em maior ou menor grau a esta orientação. Decorreram daí os processos de privatização, a desregulação dos mercados de trabalho e as políticas ativas de juros para estabilização financeira como cerne das políticas econômicas. As políticas econômicas elegeram como objetivo prioritário o controle da inflação. Para ajustar a economia a este objetivo, é importante a flexibilidade dos mercados de trabalho no referente à contratação e remuneração.

A competição entre países e regiões foi incentivada pelas políticas econômicas e, a partir dela, estimularam também a aplicação de novas tecnologias e práticas gerenci-

ais nas empresas. A necessidade de respostas rápidas provocou ajustes nas empresas e, em geral, também a diminuição do emprego. A competição criou pressões sobre os custos empresariais e, especialmente, aqueles relacionados ao trabalho. A redução nas remunerações e recurso crescente aos trabalhadores temporários também derivaram daí. Em ambos os casos, a remuneração dos trabalhadores abandonou, tendencialmente, um perfil de custo fixo para outro mais variável nas empresas. Por outro lado, aos trabalhadores empregados são exigidas habilidades cada vez mais sofisticadas. Em outras palavras, sofisticação tecnológica e informalização na contratação de trabalhadores envolveram-se neste cenário.

O relatório da OIT aponta que, por conta da liberalização econômica, o conjunto das relações entre Estado, trabalho e capital alterou-se. A economia passou a responder ainda mais aos movimentos dos mercados. A mediação realizada pelos atores sociais, pelas leis ou mesmo pela intervenção do Estado perdeu força. Em nível internacional, o trânsito mais livre dos capitais criou ou acentuou assimetrias existentes nos mercados de trabalho entre os países e no interior destes (ILO, 1999).

COMO OS SINDICATOS RESPONDERAM NOS PAÍSES CENTRAIS

A importância, magnitude e rapidez das mudanças em curso no mundo do trabalho podem ser percebidas através da opinião da OIT. A partir da gravidade da situação, a entidade – que é constituída de maneira tripartida com governos, empresas e trabalhadores – iniciou um profundo processo de reestruturação estratégica e operacional. A entidade escolheu a expressão «Trabalho Decente» como sua palavra de ordem e, desde 1999, busca agir globalmente com seus instituintes (sindicatos, empresas e governos) e em interação com outras instâncias internacionais voltadas para o acompanhamento e regulação da atividade econômica no mundo, como a própria ONU e a OCDE. Seu objetivo é diminuir as imensas desigualdades existentes no trabalho ao redor do mundo (ILO, 1999).

Quanto aos sindicatos dos países centrais, ainda antes da OIT, foram adotadas novas posturas e estratégias de organização. As posturas assumidas pelas entidades representativas dos trabalhadores, nas últimas décadas, em resposta às novas condições do mercado de trabalho, bem como as opiniões de alguns autores que se ocuparam destes temas são apresentadas sinteticamente a seguir (ver Quadro I, p. 30).

Conforme se verifica no Quadro I, Larangeira acompanhou o debate nos países centrais quanto ao desempenho e opções do sindicalismo para o quadro do final do Séc. XX (Larangeira, 1998). Para a autora, os problemas enfrentados pelos sindicatos localizam-se em três âmbitos e diminuem sua capacidade de ação:

QUADRO I

Alternativas para ação sindical na dimensão internacional

Autores	Propostas/Alternativas para ação do movimento sindical
Larangeira (1998)	<ul style="list-style-type: none"> • Revitalização dos sindicatos através de maior atenção aos locais de trabalho • Ampliação do raio de ação sindical aos trabalhadores do entorno do mercado de trabalho (com baixa ou nenhuma representação sindical) • Aproximação do sindicato de outros movimentos sociais para, em ação conjunta, atingir os excluídos do mercado de trabalho
Rodrigues (1999)	<p>«Respostas inovadoras»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respostas coletivas: dirigidas aos trabalhadores enquanto grupo (envolvem estratégias sindicais clássicas de mobilização e tendem a ter componente político quando implicam apoio dos governos). Objetivos: elevar a sindicalização e trazer novos segmentos do mercado de trabalho (jovens, mulheres e migrantes) para a área de influência do sindicato • Respostas individualistas: orientadas para o trabalhador individual, envolveriam, por exemplo, a oferta de serviços (cursos, cartões de crédito, consultoria, negociação de contrato individual de trabalho etc.) • Respostas organizatórias: modificações na própria estrutura sindical para facilitar a representação de outras categorias que, por exemplo, atuem no mesmo setor econômico
Freyssinet (1998)	<p>Intervenções sindicais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nas instâncias nacionais que definem e orientam a política científica e tecnológica • Nas escolhas de política industrial que determinam a posição da economia nacional na divisão internacional do trabalho • Nas políticas de formação inicial e contínua de uma força de trabalho preparada para novas tecnologias² • Nas escolhas técnicas relativas às decisões de investimento das empresas, para avaliar os impactos qualitativos e quantitativos sobre o emprego (Freyssinet, 1998)

- No âmbito mais amplo da globalização (ou seja, no campo macroeconômico).
- No âmbito mais restrito da organização do trabalho (por conta das inovações tecnológicas e organizacionais).
- No âmbito político (prevalência das linhas políticas conservadoras nos países).

Rodrigues estabelece as alternativas inovadoras disponíveis ao movimento sindical internacional, entre elas, a busca de filiação em segmentos menos atendidos pelos sindicatos (como o dos jovens e das mulheres), a oferta de serviços (que despertem o interesse individual dos trabalhadores) e a extensão da representação sindical a outros trabalhadores do mesmo ramo econômico do sindicato. Para o autor, caso mantivessem suas posturas tradicionais, as entidades sindicais terminariam por agir apenas defensivamente, ou seja, com o objetivo de garantir vantagens obtidas no passado (Rodrigues, 1999).

Ambos os autores, sob perspectivas diferentes, elencam alternativas à ação sindical no mundo do trabalho. Da comparação entre eles, percebe-se um traço comum: a tentativa de reposicionamento do sindicato como representante dos trabalhadores tanto nos círculos mais próximos da produção quanto em outro recorte do mercado de trabalho. Ambos, no entanto, vêem criticamente as alternativas disponíveis aos sindicatos.

Para Larangeira, nas circunstâncias atuais, o apelo dos sindicatos ao coletivo – traduzido na tentativa de aumentar sua diversidade de base (com jovens, mulheres e excluídos, por exemplo) – tem maior chance de êxito no atendimento a assuntos específicos destes segmentos do que nos assuntos comuns ao conjunto dos trabalhadores. Para a autora, dada a diversidade de interesses que o sindicato precisa mediar, surgem dificuldades de manutenção da força da entidade através da sua coesão (Larangeira, 1998).

Rodrigues, por sua vez, aponta as dificuldades para os sindicatos em cada uma das alternativas apresentadas. Quanto às respostas coletivas, relata o baixo sucesso na atração dos trabalhadores mais jovens, bem como daqueles temporários. Já nas respostas individualistas, há os riscos de desvios excessivos das funções originais de representação e negociação dos sindicatos. Por fim, quanto às respostas organizatórias, o problema decorrente é a dificuldade de acomodação das forças políticas das entidades envolvidas nas novas estruturas sindicais resultantes (Rodrigues, 1999).

A postura dos sindicatos europeus entre as décadas de 1970 e 1980 no que se refere especificamente à questão tecnológica ou, em sua extensão, à reestruturação produtiva é enfocada por Freyssinet. O autor nota duas formas diferentes de atuação sobre os efeitos das mudanças técnicas: sobre o volume de emprego e os efeitos qualitativos sobre o conteúdo dos empregos (Freyssinet, 1998). Para Freyssinet, as possibilidades de intervenção sindical podem estabelecer-se em um nível macroeconômico (definição de políticas nacionais para a ciência e tecnologias, a indústria e de for-

mação profissional) e microeconômico (no que se refere aos impactos das escolhas técnicas das empresas em suas decisões de investimento sobre o emprego).

As principais experiências de intervenções dos sindicatos nestes temas e níveis na Europa ocorreram entre o final dos anos 1970 e o início dos anos 1980, tendo perdido espaço na ação sindical após esse período. Freyssinet identifica três razões para isto. Na principal delas, a crise econômica – que teve como consequência o aumento do desemprego – levou os sindicatos a uma posição defensiva na qual pouco foram capazes de interferir no debate sobre as mudanças técnicas e seus impactos. Outra razão é que as mobilizações normalmente aconteceram quando as consequências negativas das mudanças tornavam-se visíveis aos trabalhadores e não no momento das tomadas de decisão por parte das empresas. Desta forma, a necessária pressão dos trabalhadores nem sempre estava presente nos processos de negociação. Como terceira razão, houve pouca troca de conhecimentos entre os especialistas contratados pelos sindicatos para o tratamento dessas negociações e seus trabalhadores de base. Este distanciamento da base dificultou o respaldo à elaboração de propostas alternativas por parte destes trabalhadores (Freyssinet, 1998).

A análise das relações de trabalho no âmbito internacional é outra perspectiva de observação das atividades sindicais. A mobilidade de capitais produtivos e os movimentos de consolidação dos blocos econômicos somaram-se à elevação do desemprego e o acesso à mão-de-obra barata em outros países por parte das empresas. Desta maneira, a importância da ação sindical para além das fronteiras nacionais aumentou tanto na Europa quanto nas Américas. O Quadro 2 sintetiza as informações recolhidas por dois autores que estudaram as relações de trabalho no âmbito internacional na Europa e nas Américas (ver p. 33).

Na dimensão internacional, a comparação entre as ações sindicais desenvolvidas na Europa e nas Américas revela que a participação de discussões em fóruns tripartidos e a tentativa de influenciar as decisões de governos nos assuntos relacionados ao trabalho são pontos comuns. A realidade criada pela formação de blocos econômicos [no caso da Europa, a Comunidade Econômica Européia, e nas Américas, o NAFTA, Mercosul e Área de Livre Comércio das Américas (ALCA)] torna necessária a negociação do reordenamento econômico e social dela decorrente³. Para Chaloult e Brunelle, a constituição de espaços tripartidos de negociação faz parte de um reposicionamento do Estado diante do fenômeno da globalização⁴.

O panorama apresentado é breve e parcial, mas indica que a reação dos sindicatos – dos países centrais e mesmo latino-americanos –, mesmo com obstáculos, ocorreu com alguma inovação em suas atividades. Para isso, os sindicatos reivindicaram para

QUADRO II**Alternativas para ação sindical na dimensão internacional**

Regiões/Autores	Propostas/Alternativas para ação do movimento sindical
Europa (Tiberi, 1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Participação em pactos sociais (ou políticas de acordo). Objetivo sindical: interferir nas linhas gerais da política econômica (política fiscal, de bem-estar e assuntos mais diretamente vinculados ao trabalho). • Negociações de acordos supranacionais com multinacionais (sobre jornada de trabalho e igualdade de remuneração, por exemplo) e assento nos Comitês Empresariais Europeus⁵ (Tiberi, 1999)
Américas (Chaloult e Brunelle, 1998)	<p>Atuação sindical em três níveis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nacional, dentro do qual o tripartismo constitui o espaço de discussão; • internacional, envolvendo as organizações sindicais regionais e mundiais, e também, no modelo tripartido, a OIT • formas intermediárias de intervenção, que combinam tanto ações em nível nacional quanto internacional (Chaloult e Brunelle, 1998)

si a responsabilidade de representação e formulação de propostas em novos espaços de negociação, desde os locais de trabalho até o nível das políticas públicas, extrapolando até mesmo os espaços nacionais.

O movimento sindical internacional experimentou uma forte mudança no seu ambiente de atuação por mais de duas décadas na Europa e por um período um pouco menor na América. Esta mudança gerou experiências para as quais novos aprendizados e conhecimentos foram necessários em temas como as negociações tripartidas, a busca de acordos coletivos internacionais com empresas, a própria participação na gestão das empresas no referente à introdução de novas tecnologias e formas de gestão.

Tais aprendizados tendem a ser mais efetivos e marcantes nas instâncias sindicais mais próximas das negociações coletivas, seja no nível das empresas, seja no nível das discussões nacionais. Entretanto, mesmo as instâncias sindicais mais elevadas têm passado por mudanças com vistas à realidade do mundo do trabalho na dimensão internacional. Como exemplo, a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOLS), a maior confederação sindical internacional, realizou diversas reestruturações em seus secretariados internacionais (federações sindicais interna-

cionais de setores econômicos) dos anos 1990 e em diante. Mais recentemente, um novo evento de peso foi a criação da Confederação Sindical Internacional (CSI), em fins de Outubro de 2006, a partir da fusão entre a CIOSL e a Confederação Mundial do Trabalho (CMT).

A COOPERAÇÃO SINDICAL INTERNACIONAL E SUA PRESENÇA NO BRASIL

As necessidades de intercâmbio de experiências entre os sindicatos dos diversos países, ou de modo mais direto, da própria articulação com vista a negociações internacionais acentuaram-se no final do século passado. Da intensificação de contatos e do trabalho conjunto em nível internacional dos sindicatos surgiram novas oportunidades de troca de experiências e aprendizado.

No Brasil, a maior abertura de sua economia no início da década de 1990 levou os sindicatos brasileiros, principalmente por meio de suas centrais, a inserirem-se na intensa agenda sindical proposta pelas entidades de outros países. Mais do que isto, por conta das novas condições da economia global, as centrais sindicais brasileiras começaram a criar sua própria agenda internacional para tratar da dimensão do trabalho na formação do Mercosul e discutir os efeitos da eventual formação da ALCA. A valorização da participação dos sindicatos brasileiros nas atividades sindicais internacionais é atestada por eventos como a adesão de suas centrais à CIOSL⁶.

Assim, é possível afirmar que desde a década de 1980 aumentou a importância da cooperação sindical internacional tanto no interior das regiões mais desenvolvidas, como a Europa e a América do Norte, quanto destas regiões para as demais. As atividades de cooperação sindical internacional são viabilizadas por organizações especialmente criadas com esta finalidade em países na Europa e da América do Norte. Por conta da cooperação, as organizações sindicais internacionais e brasileiras realizam atividades de intercâmbio de experiências, pesquisa, e formação entre as entidades brasileiras e as entidades de seus países de origem. Estas entidades caracterizam-se pela constituição de estruturas próprias e pela realização de atividades de conteúdo técnico proporcionado por equipe técnica própria, consultores contratados ou parceiros locais. Um dos traços característicos das organizações de cooperação internacional é a doação de recursos – comumente conseguidos em grande parcela junto a fundos públicos nos países de origem – mediante a realização de projetos de interesse, tanto para os sindicatos do país de origem, quanto para os cooperados nacionais.

As atividades de cooperação sindical internacional existem no Brasil pelo menos desde o início dos anos 1960. O Solidarity Center é um exemplo. Constitui-se na

entidade de cooperação internacional da central sindical norte-americana American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) que, por meio de seus escritórios nos diversos países (inclusive o Brasil), desenvolve diversos programas de pesquisa, formação e promoção de eventos junto ao movimento sindical brasileiro. As principais fontes de recursos desta organização são a United States Agency of International Development (USAID), o National Endowment for Democracy (NED) e, em menor escala, a própria central sindical norte-americana AFL-CIO.

O Solidarity Center é o sucedâneo do antigo Instituto Americano para o Desenvolvimento do Sindicalismo Livre (Iadesil). O Iadesil chegou ao Brasil em 1963 e até o início dos anos 1990 realizava o principal de suas atividades no Brasil através de uma entidade parceira, o Instituto Cultural do Trabalho (ICT). Neste tempo, a cooperação sindical realizada pelo Iadesil era fortemente identificada com os objetivos da política externa norte-americana (então com orientação anticomunista). Na década de 1990, por uma série de fatores, o principal, a própria reorientação da política externa norte-americana, o Iadesil também mudou, abandonando a quase exclusividade de atividades com o ICT e buscando aproximação com a CUT brasileira (segmento até então pouco priorizado pelo movimento sindical norte-americano). Em 1997, o Iadesil foi substituído pelo atual Solidarity Center, que hoje desenvolve amplo leque de atividades com as principais centrais sindicais brasileiras⁷. Desta maneira, pode-se afirmar que o sindicalismo norte-americano possui uma estrutura de representação com escritório e *staff* no Brasil há mais de 40 anos.

Outro exemplo de cooperação sindical internacional duradoura no Brasil é a realizada pela finlandesa SASK (Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus), principalmente no apoio a atividades de formação sindical. O SASK, no entanto, não possui um escritório no Brasil, realizando suas atividades por meio da visita de representantes ao país.

Além da cooperação sindical internacional, realizada por meio de organizações especialmente criadas para isto, existe ainda aquela desenvolvida diretamente pelas entidades sindicais internacionais (centrais e federações internacionais regionais ou setoriais) e centrais sindicais, ou mesmo sindicatos e federações de outros países. Este tipo de atividade também está presente no Brasil há várias décadas.

Entre as presenças mais tradicionais, podem ser citados os segmentos setoriais da antiga Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres (CIOSL), como a da Federação Internacional dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica (FITIM) e a International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers (ICEM),

além das centrais sindicais italianas CGIL, CISL (ambas próximas da CUT) e a Unione Italiana Del Lavoro (UIL), próxima da Força Sindical. Também existem no Brasil atividades de cooperação realizadas pela DGB (central sindical alemã) e a FNV (central sindical holandesa), ambas também politicamente mais próximas da CUT⁸. Nestes casos, é bastante comum que a cooperação sindical ocorra através da presença de dirigentes ou representantes de entidades sindicais de outros países, sem que necessariamente exista um escritório ou estrutura para viabilizar a cooperação no país.

Na área de cooperação internacional ainda merecem destaque a criação em 2001 do Observatório Social (entidade vinculada à CUT que realiza pesquisas a respeito do comportamento de empresas multinacionais no Brasil e conta com recursos de sindicatos da Alemanha e Holanda) e o Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (INSPIR), instituto criado em 1995 com o apoio do Solidarity Center e que conta com a participação da AFL-CIO e centrais sindicais brasileiras⁹.

A abertura econômica brasileira e a crescente mobilidade dos capitais produtivos criaram demandas por uma conexão mais intensa entre os trabalhadores brasileiros e os dos países de origem de suas empresas. Novas formas de negociação e instrumentos de pressão foram desenvolvidas da década de 1990 em diante, demandando, portanto, novos conhecimentos por parte dos dirigentes sindicais nacionais e também dos demais países. Mais recentemente, a internacionalização da economia brasileira também passou a contar com a ida de empresas nacionais para outros países criando ou comprando empresas. Desta forma, tornam-se inevitáveis as comparações dos padrões de contratação praticados no Brasil e nos demais países, tanto por multinacionais estrangeiras, quanto pelas brasileiras.

Desta maneira, a trilha percorrida pelos sindicatos nos países centrais no enfrentamento das mudanças nos mercados de trabalho nacional e internacional desde a década de 1980 – busca de negociações tripartidas, negociações coletivas internacionais, acompanhamento dos processos de integração econômica e formação de blocos de países e intensificação da cooperação internacional – tende a ser uma referência para os sindicatos brasileiros e do restante da América Latina. Observações preliminares sobre as atividades de cooperação sindical internacional no Brasil, dos anos 1990 em diante, indicam o crescimento de sua importância no meio trabalhista do país.

Além disto, nota-se também uma mudança de postura em termos da cooperação sindical internacional. Hoje, em lugar do antigo viés ideológico típico do período da guerra fria (direita X esquerda), as entidades de cooperação sindical apóiam e executam projetos voltados para as negociações coletivas internacionais e as condições da integração de blocos econômicos e países, em resposta aos movimentos do capital em

escala global. Além destes projetos, também são desenvolvidos outros com foco em minorias étnicas, de gêneros, etc. Isto sinaliza que o estudo das atividades de cooperação sindical internacional bem como das organizações que atuam com este objetivo no Brasil, pode ser útil para se obter uma visão mais abrangente das relações de trabalho no país e na dimensão internacional.

NOTAS

1. Este artigo toma por base uma pesquisa realizada para avaliar as mudanças no mundo do trabalho no Brasil, em especial, no item que cuida do contexto internacional da ação sindical.

2. Em países como Espanha e Itália, por exemplo, as centrais sindicais passaram a agir na própria definição e execução de programas de qualificação da mão-de-obra a partir de fundos públicos criados com essa finalidade. Ver Sanz (1998).

3. Para Chaloult e Brunelle, o movimento sindical norte-americano é uma exceção a este quadro de participação nos espaços tripartidos.

4. Chaloult e Brunelle oferecem nesse texto interessantes elementos teóricos para aprofundamento na análise e avaliação das práticas dos atores envolvidos com o trabalho em termos internacionais.

5. Espaços de consulta e informação entre empresas multinacionais e sindicatos europeus.

6. A primeira delas foi a CGT em 1991. A seguir, a Força Sindical e a CUT (após sua 5.^a plenária) filiaram-se em 1992.

7. O Solidarity Center resultou da fusão do antigo Iadesil e outras três organizações de cooperação sindical internacional até então mantidas pelo movimento sindical norte-americano.

8. A criação do Observatório Social do Trabalho (entidade constituída pela CUT, DIEESE, Centro de Estudos de Cultura Contemporânea – CEDEC e a Rede Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho – Uni-trabalho) resultou da cooperação sindical internacional da FNV holandesa e da DGB alemã com a CUT brasileira. A DGB foi ainda importante na criação da Escola Sul da CUT em Florianópolis/SC.

9. O ILDES-FES (Instituto Latino-Americano de Desenvolvimento Econômico e Social – Friedrich Ebert) da Alemanha, também realiza diversas atividades no Brasil, tendo inclusive um escritório em São Paulo. Uma de suas áreas de atuação é o apoio ao movimento sindical com atividades de formação e eventualmente de pesquisa. O ILDES-FES, no entanto, tem sua origem no partido Social-Democrata alemão; não é, portanto, uma entidade estritamente de natureza sindical. Ver <http://www.fes.de/fesportugues.pdf> (acesso em 04/06/2006).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHALOULT, Y. e BRUNELLE, D. (1998), «Transnacionalização das práticas sindicais: quadro teórico-analítico». *Revista Brasileira de Política Internacional*, Brasília, vol. 41(2), pp. 83-101.

FREYSSINET, J. (1998), «Mudanças tecnológicas e relações profissionais: experiências sindicais na Europa Ocidental». In **Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: Brasil e Contexto Internacional**. DIEESE organizador, São Paulo.

ILO – INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (1999), «Report of Director-General: Decent Work». Geneva.

LAKATOS, E. e MARCONI, M. (2001), **Metodologia do Trabalho Científico**. 6.^a edição. Editora Atlas, São Paulo.

LARANGEIRA, S. M. (1998), «Há lugar para o sindicalismo na sociedade pós-industrial? Aspectos do debate internacional». In **São Paulo em Perspectiva**. Fundação SEADE, vol. 12 (1), São Paulo.

RODRIGUES, L. M. (1999), **Destino do Sindicalismo**. EDUSP, São Paulo.

SANZ, Y. (1998), «A formação contínua na Espanha: os acordos nacionais de formação contínua». In **Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: Brasil e Contexto Internacional**. DIEESE organizador. São Paulo.

STANDING, G. (1998), «Em busca de igualdade de segurança na era da globalização». In **Emprego e De-**

envolvimento Tecnológico: Brasil e Contexto Internacional. DIEESE organizadores ou Seminários Internacional e Regionais: Emprego e Desenvolvimento Tecnológico. São Paulo.

TIBERI, M. (1999), «Velhas e novas características dos processos de internacionalização: o caso da União Européia». *In* **Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: Processos de Integração Regional.** DIEESE organizadores. São Paulo.