

NOVAS ESTRATÉGIAS SINDICAIS: A EXPERIÊNCIA DAS REDES INTERNACIONAIS

*Karina L. Pasquariello MARIANO**
*Leila ZIDAN***

RESUMO: O atual contexto internacional é reflexo de uma transformação significativa na ordem mundial baseada cada vez mais nas interações comerciais e financeiras condicionantes dos interesses e estratégias de ação dos países, fenômeno este identificado com o conceito de globalização. Esta nova realidade implicou adequações e mudanças nos comportamentos de alguns grupos e atores sociais brasileiros – como o movimento sindical – à medida que o Estado-nação perde capacidade de controlar a atuação empresarial neste novo contexto e, conseqüentemente, teve alterado o seu papel, ganhando um perfil supervisor em detrimento de sua função de regulamentador. Neste artigo, discutimos como algumas organizações sindicais brasileiras estão reagindo perante esta nova realidade e que tipo de iniciativas estão sendo tomadas a fim de fortalecer sua posição neste mundo globalizado.

PALAVRAS-CHAVE: Globalização. Sindicatos e estrutura sindical. Empresa multinacional. Direitos do trabalho.

Sindicatos e a Globalização

A década de 80 é singular para os analistas latino-americanos porque foi considerada como uma década “perdida” no plano econômico, uma vez que a região

* UNESP – Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências e Letras – Departamento de Antropologia, Política e Filosofia – CEDEC – Centro de Estudos de Cultura Contemporânea. Araraquara – SP – Brasil. 14800-901 – karina@fclar.unesp.br

** USP – Universidade de São Paulo. Escola Politécnica – Departamento de Engenharia de Produção – Instituto Observatório Social. São Paulo – SP – Brasil. 03041-000 – observatorio@os.org.br.

passou por um período de estagnação, forte recessão e desemprego, embora tenha se iniciado na esfera política um processo de redemocratização. No plano social, foi um período de forte expansão de grupos organizados – especialmente das ONGs (Organizações Não-Governamentais) – com impactos na arena política.

Ao mesmo tempo, este foi um período rico e de grandes mudanças no cenário internacional. No plano ideológico, os governos de Ronald Reagan e Margaret Thatcher consolidaram a percepção de que a saída para a crise econômica que afetava também os países desenvolvidos estava na retomada pelo Estado da adoção de práticas econômicas, políticas e ideológicas liberais, que mais tarde viriam a ser denominadas como neoliberais. (MARIANO, 2004, p.10).

Os anos 90 são fruto dessa mudança. A globalização torna-se mais evidente e os Estados aderem em boa medida à lógica neoliberal, promovendo mudanças importantes no cenário interno que repercutiram na atuação sindical. No Brasil, esse processo foi acompanhado de uma discussão sobre reforma trabalhista, associada à defesa de uma maior flexibilização do trabalho e reestruturação produtiva.

A questão central neste cenário globalizado é que as empresas multinacionais possuem um papel central no atual cenário internacional, seja porque acabam influenciando as finanças, a gestão da produção social, o direcionamento dos investimentos ou a formatação das regras de comércio, ou pelo fato de movimentarem um volume de capital muitas vezes superior ao PIB (Produto Interno Bruto) de alguns países pobres.

Para se ter uma ideia do seu poder, apenas as dez maiores corporações globais – General Motors, Daimler-Chrysler, Ford, Wal-Mart Stores, Mitsui, Itochui, Mitsubishi, Exxon, General Electric e Toyota – faturaram 1,2 trilhão de dólares em 1998. Este valor representa cerca de 70% do PIB conjunto de Brasil, México, Argentina, Chile, Colômbia, Peru, Uruguai e Venezuela nesse mesmo ano.

Este fato pode ser entendido como uma das razões porque há uma crescente percepção de que o processo de globalização favorece majoritariamente as grandes empresas multinacionais e, conseqüentemente, os países centrais onde estão instaladas suas matrizes. O que também é parcialmente verdadeiro porque os dados sobre distribuição de renda nas últimas décadas demonstram que houve uma crescente concentração de riqueza nesses Estados, com o aumento no faturamento dessas corporações beneficiando as parcelas mais ricas da população das nações desenvolvidas.

Essa mesma tendência é verificada nos países subdesenvolvidos e em desenvolvimento, onde o problema da distribuição de renda é crônico. A Comissão

Econômica para América Latina e o Caribe (CEPAL), que é um órgão da Organização das Nações Unidas (ONU), afirmou em um estudo sobre a década de 90 que a globalização piorou a distribuição de renda na América Latina, indicando que sete de cada dez novos empregos criados nas áreas urbanas dessa região nesse período surgiram no setor informal.

As consequências dessa tendência de uma maior concentração de renda ao longo da última década confirmaram os temores de que a globalização tal como foi implementada aumentaria as desigualdades sociais e o desemprego.

Mais do que isso, a globalização mudou o comportamento dos atores ligados ao mundo do trabalho: empresas, sindicatos e governos. No primeiro caso, a reestruturação produtiva gerou uma nova lógica no comportamento das empresas, que inclusive incorporaram em sua ação o seu papel de inovação social a partir dos programas de responsabilidade social e códigos de conduta. Os sindicatos viram-se forçados a acompanhar essas alterações e entender o novo cenário para poder manter alguma capacidade de negociação, enquanto os governos mostraram-se bastante reféns da nova conjuntura, abrindo espaço para que essa questão fosse incorporada por organismos internacionais.

As “Novas” Multinacionais e as Regulamentações

A globalização teve impacto relevante sobre o comportamento das empresas multinacionais que, segundo Chesnais (1996, p.239):

[...] bem como os ‘mercados financeiros’ [...], erguem-se hoje como força independente todo-poderosa perante os Estados, [...], perante as empresas de menores dimensões e perante as classes e grupos sociais despossuídos, que arcam com o peso das ‘exigências dos mercados’ (financeiros).

As grandes corporações internacionais realizaram um processo de reestruturação produtiva, que possui duas características fundamentais: de um lado, a descentralização da produção (com a consequente dispersão geográfica para zonas de controle do trabalho mais fácil), possível graças a avanços tecnológicos que levam a uma especialização na produção e nos nichos de mercado, e finalmente, pelas fusões e medidas para acelerar o tempo de giro do capital.

Essa nova lógica de atuação das grandes corporações internacionais teve impacto direto na sua relação com o movimento sindical porque a sua necessidade de gerar dividendos mais rápidos que correspondam aos cálculos dos acionistas fez com que muitas delas obtivessem esses resultados por meio de redução dos custos

trabalhistas, gerando em muitos países desemprego e piora na qualidade de vida de seus trabalhadores.

Quanto ao Brasil, a crescente presença de empresas estrangeiras é um dos elementos que melhor evidenciam a inserção deste país na globalização. É notável a velocidade e a magnitude do avanço do capital estrangeiro em vários setores da indústria e dos serviços. Atualmente, é difícil encontrar algum setor de atividade econômica brasileiro no qual essas grandes corporações multinacionais não estejam expandindo suas operações seja por meio da instalação de novas plantas produtivas ou pela aquisição de empresas locais. Expressão dessa expansão neste país é o fato de que, das 500 maiores corporações internacionais, 420 delas estão presentes no Brasil e, em geral, são empresas líderes no ramo onde atuam.

Outro dado que indica essa crescente importância ao longo dos anos 90 são os investimentos estrangeiros diretos no Brasil que saltaram, por exemplo, de US\$ 3,5 bilhões em 1994, para mais de US\$ 32 bilhões no ano de 2000, de acordo com o Banco Central. Embora em alguns casos estes investimentos produtivos possam impulsionar a geração de novos empregos, percebe-se que, normalmente, a aquisição de empresas locais ou a expansão dos investimentos em plantas produtivas é acompanhada por mudanças nos processos tecnológicos, organizacionais e gerenciais, cujos reflexos para o mundo do trabalho são a emergência do chamado desemprego estrutural.

Um fator preocupante em relação a esse crescente poder das empresas multinacionais refere-se à posição de liderança que normalmente assumem nos setores e nas cadeias produtivas e que muitas vezes, é utilizado como instrumento de barganha por essas corporações em detrimento de direitos trabalhistas, sociais e ambientais, tanto nos países de origem, como nos que recebem seus investimentos.

O movimento sindical internacional está particularmente preocupado com esse poder das corporações transnacionais devido ao seu papel na tendência de redução dos direitos trabalhistas e sociais, e a conseqüente deterioração das condições de vida dos trabalhadores. Há um temor de que esta situação promova uma “corrida para o fundo”, na qual os países, ao disputarem os investimentos internacionais oferecendo crescentes reduções nos direitos trabalhistas, afetem imediatamente e de forma negativa:

- os trabalhadores, promovendo desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho;
- a população local, que ficaria sobrecarregada pela oferta de vantagens fiscais, financeiras ou de infraestrutura ao capital internacional feitas pelos governos.

Essa preocupação se traduz, por exemplo, na iniciativa da ONU de estimular nessas empresas multinacionais um comportamento menos agressivo no que se refere aos impactos sociais, por meio do *Global Compact* ou Pacto Global que pretende estimular a incorporação de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção nas práticas empresariais.

Nesse sentido, as empresas que aderem ao Pacto Global se comprometem a seguir os 10 princípios estabelecidos pelo acordo¹:

- 1) As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente;
- 2) Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos;
- 3) As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- 4) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
- 5) A abolição efetiva do trabalho infantil;
- 6) Eliminar a discriminação no emprego;
- 7) As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
- 8) Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental;
- 9) Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.
- 10) As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Ressaltamos, contudo, que o Pacto Global não possui o caráter – e nem mesmo a intenção – de ser um instrumento regulatório ou um código de conduta obrigatório que sirva para supervisionar as políticas e práticas gerenciais das empresas que aderem a ele. Esta iniciativa da ONU restringe-se a estabelecer diretrizes a serem incorporadas voluntariamente pelas corporações.

A ausência de um mecanismo regulatório e, principalmente, punitivo explica o grande sucesso do Pacto Global no que se refere à questão das adesões, com mais de 5000 organizações signatárias, mas o pouco efeito sobre uma mudança nos aspectos considerados perversos da globalização.

¹ Confira: <<http://www.pactoglobal.org.br/dezPrincipios.aspx>>

O Brasil possui 318 signatários do Pacto Global, que se distribuem da seguinte forma:

Quadro 1: Distribuição dos signatários brasileiros

Setor	Aplicabilidade*	Total	%
Organização do setor público	não	5	1,5
Associação empresarial	não	26	8,2
Sindicato	não	3	0,9
Instituição acadêmica	não	15	4,5
ONG local	não	34	11
Fundação	não	3	0,9
Município	não	2	0,6
Organização de Responsabilidade Social Corporativa	não	3	0,9
Pequenas e médias empresas	sim	108	34
Empresa	sim	119	37,5

Fonte: Adaptado do Website The Global Compact (2010)²

*Refere-se aos signatários do Pacto Global que não são empresas e, portanto, para os quais os compromissos previstos no documento não se aplicam.

O que se percebe analisando as informações apresentadas no quadro é que aproximadamente 1/3 dos participantes são instituições para as quais o acordo não se aplica; o restante dos signatários são empresas nacionais, muitas delas ligadas aos setores de saúde (por exemplo, a UNIMED) ou mesmo redes de ensino (como o Yázigi).

O fato é que o pressuposto por trás desse acordo refere-se à criação de um novo patamar de comportamento empresarial a ser impulsionado pelas grandes empresas transnacionais, que devido à sua importância econômica seriam capazes de estabelecer um novo parâmetro. Na prática, os princípios do Pacto Global são interessantes apenas enquanto orientações de conduta, mas não garantem e nem promoveram até o momento uma mudança comportamental que pudesse reverter os impactos negativos da globalização.

Assim sendo, o movimento sindical vem se organizando tanto no plano nacional como no internacional, com a finalidade de aumentar seu poder de

² Confira: <<http://www.unglobalcompact.org/ParticipantsAndStakeholders>>.

negociação com essas empresas multinacionais. A seguir, apresentamos algumas dessas estratégias e iniciativas sindicais, centrando nossa atenção nas experiências promovidas pela CUT-Brasil.

Novas Estratégias de Organização Sindical

Essa nova realidade das empresas no sistema internacional está promovendo uma mudança também no comportamento das organizações dos trabalhadores que perceberam que frente à globalização das decisões sobre investimentos ou encerramento de operações locais, a luta dos trabalhadores restrita às fronteiras nacionais perde progressivamente a capacidade de proteger empregos e direitos sociais e sindicais.

O movimento sindical depara-se com um paradoxo: de um lado houve um aumento significativo da importância dos valores democráticos e sociais, acompanhado por um crescimento no número de acordos e protocolos internacionais definidos por organizações multilaterais internacionais em defesa de melhores condições de vida e de trabalho para as comunidades onde as corporações transnacionais estão instaladas, sem falar em toda a repercussão que a questão da responsabilidade social empresarial vem assumindo nos últimos tempos; ao mesmo tempo, a realidade limita o poder de barganha dos sindicatos no plano local, pois as formas tradicionais de luta dos trabalhadores mostram-se menos eficientes para atingir seus objetivos.

O comportamento do movimento sindical brasileiro diante desta nova realidade não tem sido homogêneo, tendo se diferenciado em três tipos de atitudes:

- 1) Alguns estão buscando alternativas e estratégias para melhor se inserir neste processo de globalização, por entender que não haveria outro caminho, ou por estarem convencidos de que este comportamento aumentaria a sua capacidade de promover melhorias e alcançar seus objetivos;
- 2) Outros assumiram uma postura de indiferença total, buscando agir como se nada houvesse mudado e mantendo inalterada a sua estratégia de ação;
- 3) Finalmente, um terceiro grupo mostra-se resistente e crítico a esse processo, optando por buscar caminhos de superação deste modelo de globalização.

Neste artigo, consideraremos apenas as atitudes assumidas pelo primeiro grupo, por considerarmos que, apesar das dificuldades, este grupo está sendo capaz

de implementar estratégias interessantes e com resultados positivos, e possivelmente mais adequados ao cenário atual.

Estamos pensando, por exemplo, no caso de empresas nacionais que mantinham uma relação com o sindicato de quase parceria, negociando diretamente os parâmetros e as bases das normas de trabalho. Com a abertura da economia e uma maior inserção do país na globalização, tudo isto mudou rapidamente porque muitas destas companhias foram adquiridas por multinacionais, representando esta venda numa transferência de controle e administração para uma corporação fora das fronteiras nacionais, com uma lógica específica de comportamento e relacionamento com os sindicatos muito diferente da até então aplicada.

A consequência desse processo de desnacionalização se traduz geralmente numa redução nos postos de trabalho e um deslocamento do processo decisório – pelo menos no que se refere às principais decisões da empresa – para os países sede das matrizes destas empresas multinacionais. Portanto, a negociação coletiva de fato deixou de ser feita diretamente e houve uma redução na capacidade do sindicato de promover melhorias nas condições de trabalho, pois seus interlocutores reais não estão mais sentados à mesa de negociação.

Diante desta realidade, uma parcela significativa do movimento sindical entende que as instâncias de representação dos trabalhadores necessitam transnacionalizar suas ações, como forma de garantir a eficiência destas, restabelecendo a sua capacidade de negociação e de preservação dos empregos e dos direitos sociais. Esta ideia de transnacionalização significa, na verdade, assumir uma nova estratégia de ação baseada em novas formas de organização.

Um primeiro aspecto enfatizado nessas novas estratégias refere-se à questão da informação, tanto na sua produção quanto na divulgação da mesma. Percebe-se que os sindicatos estão cada vez mais preocupados em obter informações mais amplas e de qualidade, que possam ser usadas como um instrumento de fortalecimento de seu poder de barganha nas negociações com as empresas multinacionais.

Em qualquer negociação e mobilização frente às empresas transnacionais, o conhecimento e a informação são elementos essenciais. O desconhecimento permite que as multinacionais muitas vezes desrespeitem direitos fundamentais do trabalho ou ignorem acordos internacionais por elas assinados, e ao mesmo tempo lhes permite assumir comportamentos diferenciados em suas distintas unidades de produção dentro de um mesmo país, em detrimento dos próprios trabalhadores.

Nesta nova lógica de ação, todas as formas de organização sindical tornam-se importantes fontes de informação, como no caso da comissão de fábrica, das CIPAs (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), das comissões de PLR (Participação nos Lucros e Resultados), de conciliação prévia etc. Nota-se que quando todas essas

instâncias estão bem articuladas e mantêm entre si um diálogo constante, há um fortalecimento de seu poder negociador perante a empresa.

Esse diálogo voltado para o interior de uma fábrica deve ser pensado cada vez mais no sentido de abarcar a empresa como um todo, ou seja, na sua atuação nacional e internacional. Assim sendo, crescentemente os sindicatos buscam um intercâmbio de informação também com representantes de trabalhadores de outras plantas produtivas (tanto as presentes no seu país como em outras partes do mundo). Nesse sentido, mecanismos ligados à nova tecnologia de informação são usados como importantes aliados do movimento sindical.

A informação é uma aliada no processo de negociação com as empresas, mas também para a mobilização social e defesa dos interesses da classe trabalhadora. Enquanto as empresas enfatizam a publicização de suas iniciativas na área de responsabilidade social, especialmente suas políticas de caráter filantrópico como forma de melhorar sua imagem perante o público em geral, pouco divulgam seus Códigos de Conduta e a forma como se comportam perante o seu público interno, ou seja, os seus próprios trabalhadores.

Ao mesmo tempo, os sindicatos conhecem bem essa realidade do interior das plantas produtivas e tornar esse tipo de informação em algo mais transparente representa um elemento de fortalecimento de sua situação perante as próprias empresas, porque uma maior transparência em relação a esses aspectos é uma exigência crescente de investidores, consumidores, governos e da sociedade em geral.

Neste sentido, há um estímulo para que os sindicatos não se restrinjam a informar apenas a sua base, mas também o público em geral, por meio de campanhas de divulgação e comunicação, nas quais a canalização de informação é utilizada também por vários outros atores para melhorar as condições de vida e de trabalho nessas empresas.

O movimento sindical está cada vez mais atento ao fato de que a nova realidade está tornando o consumidor um elemento chave nessa relação com as multinacionais, pois este assume uma capacidade crescente de influenciar o comportamento destas empresas. A nova tecnologia de comunicação facilita a formação de frentes e alianças entre trabalhadores e consumidores, ainda que seus objetivos finais sejam divergentes: enquanto o trabalhador luta por melhorar seu salário e as condições de trabalho, o consumidor está preocupado em obter um produto melhor, mais barato e que seja produzido de forma a não prejudicar o meio ambiente.

Assim sendo, estas parcerias com outros atores sociais são importantes porque podem fortalecer a ação sindical, mas não são suficientes. Há uma necessidade

crecente de melhor articulação entre o próprio movimento sindical, pois ao mesmo tempo que os sindicatos necessitam de maior informação no momento da negociação com as corporações transnacionais, nota-se que a própria lógica da reestruturação produtiva e da globalização pressiona para que os representantes dos trabalhadores tenham uma visão mais ampla da multinacional, compreendendo seu papel na cadeia produtiva.

Isso implica a necessidade de envolver várias categorias profissionais, buscando também alianças sindicais nacionais e internacionais que possuam como ponto de convergência os produtos/serviços de um grupo de empresas. Esta realidade leva ao segundo ponto em nossa argumentação: a necessidade de novas formas de organização sindical.

Pensar em novas formas de organização sindical não significa substituir o que já existe, mas complementá-lo de forma a melhor adaptar os sindicatos à nova realidade. Podemos dizer que isto implicaria três novos comportamentos:

- 1) Busca por mais informação e diálogo entre os sindicatos, independentemente das correntes ideológicas que representem ou das centrais a que estejam filiados;
- 2) Organização de redes de articulação sindical no plano nacional;
- 3) Elaboração de uma estratégia internacional.

Esta percepção quanto à mudança de estratégia na ação sindical é verificável em muitos países desenvolvidos, especialmente na Europa – em boa medida graças ao processo de integração econômica regional-, mas também ganhou força na última década entre os países em desenvolvimento.

Sindicatos Brasileiros e a Nova Agenda

Tradicionalmente, no Brasil os sindicatos concentraram seus esforços na promoção da democracia, de maior justiça e igualdade social, usando para tal fim prioritariamente a discussão sobre salário e representação sindical. Nesse sentido, o movimento sindical buscou superar as limitações impostas pela legislação trabalhista brasileira vigente, utilizando muitas vezes como parâmetro de suas demandas os direitos fundamentais do trabalho conforme definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) nas suas convenções sobre a liberdade sindical, negociação coletiva, discriminação de gênero e raça, trabalho infantil, trabalho forçado³. A partir

³ Ainda que, muitas vezes, não tenham consciência dessa relação entre sua agenda de reivindicações e os direitos fundamentais definidos pela OIT.

dos anos 80, muitos sindicatos ampliaram sua agenda incorporando as questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho e meio ambiente.

Esta agenda de reivindicações tem sua prática baseada no enfrentamento com as empresas, nas denúncias públicas e na utilização dos organismos reguladores do Estado como espaço para o diálogo. Ou seja, ainda que se busque maior autonomia na ação sindical, o Estado ainda é a referência de intermediação entre sindicatos e empresas, por meio da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Ao mesmo tempo, a nova realidade inaugurada em meados dos anos 80 provocou no Brasil uma reforma trabalhista numa tentativa de responder às necessidades geradas pela globalização e está impulsionando uma discussão sobre uma reforma sindical que redefine as práticas de ação dos sindicatos, introduzindo novos temas e atores.

O movimento sindical brasileiro depara-se com um paradoxo: de um lado, houve um aumento significativo da importância dos valores democráticos e sociais, acompanhado por um crescimento no número de acordos e protocolos internacionais definidos por organizações multilaterais internacionais em defesa de melhores condições de vida e de trabalho para as comunidades onde as empresas multinacionais estão instaladas – sem falar em toda a repercussão que a questão da responsabilidade social empresarial vem assumindo nos últimos tempos-; ao mesmo tempo, a realidade limita o poder de barganha dos sindicatos no plano local, pois as formas tradicionais de luta dos trabalhadores mostram-se menos eficientes para atingir seus objetivos.

Alguns sindicatos estão incorporando as novas práticas e comportamentos anteriormente citados que poderiam aumentar a sua capacidade de promover melhorias e alcançar seus objetivos em negociações diretas com as empresas, numa busca por alternativas e estratégias que possam fortalecer sua inserção neste processo de globalização.

Com este entendimento, o conhecimento e a informação tornaram-se elementos essenciais para promover essas mudanças, assim como em qualquer negociação e mobilização frente às empresas. A necessidade de estabelecer estratégias de interação e comunicação constante suscitou novas experiências de ação sindical com resultados interessantes. A seguir apresentamos duas delas: a primeira refere-se à construção de articulações mais flexíveis, dentro da lógica de redes, e voltadas para uma estratégia de diálogo com as empresas; a segunda é a institucionalização de uma organização que busca articular centrais sindicais como resposta aos desafios apresentados pelo contexto da globalização e de integração regional, neste caso, embora a estratégia ainda seja a mesma seus interlocutores são os governos.

As redes sindicais por empresas

A CUT-Brasil promoveu nos últimos anos a criação de redes e comitês nacionais por empresa, dentro do Projeto Ações Frente às Multinacionais que tem como objetivo central organizar os sindicatos que representam os trabalhadores das empresas multinacionais no Brasil, cujas plantas produtivas estão distribuídas ao longo do território nacional.

De forma complementar, também implementou o projeto Conexão Sindical cuja finalidade é capacitar os atores sindicais para utilizar os instrumentos e as possibilidades oferecidos pela Internet para facilitar e baratear o diálogo entre sindicatos. Esta aproximação é a primeira etapa de um processo que objetiva estabelecer redes de articulação sindical tanto nacionais como internacionais.

Com essas iniciativas essa central pretende melhorar a organização sindical por meio da criação de um Comitê Sindical Nacional para cada empresa multinacional, levando em conta as experiências anteriores como o Comitê Mundial da Volkswagen ou da Daimler Chrysler, e também as iniciativas coordenadas por algumas FSIs (Federações Sindicais Internacionais), como o ICEM (Federação Internacional de Trabalhadores da Química, Energia, Mineração e Indústrias Diversas) e FITIM (Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas), entre outros.

Estes projetos geraram bons resultados, com a criação de redes sindicais nacionais de representação dos trabalhadores das seguintes empresas: Dow Chemical, Dupont, Gerdau, Vale, International Paper, Kimberly Clark, Arcellor Mittal, Thyssen Krupp, Akzo Nobel, Alcoa, Tenaris, Lafarge, Philips e Unilever que estão organizando comitês nacionais. Outras experiências estão um pouco mais estruturadas, como no caso dos bancos ABN AMRO Bank e Santander, nos quais os sindicatos criaram comitês sindicais no Mercosul, ou a Rede Sindical Sul Americana dos Trabalhadores da BASF, o Comitê Nacional dos Trabalhadores da Bosch, a Rede Nacional dos Trabalhadores da Bayer e o Comitê Nacional dos Trabalhadores da Thyssenkrupp.

Estes comitês e redes procuram articular suas ações com o trabalho desenvolvido por articulações sindicais internacionais, como no caso de alguns sindicatos de empresas multinacionais europeias que organizam Comitês Mundiais para possibilitar a negociação de acordos internacionais com aplicabilidade em todas as plantas dessa empresa, e não apenas as localizadas na Europa.

A CUT reconhece a necessidade de avançar nesse tipo de articulação da ação sindical no plano nacional e internacional, para poder aumentar sua capacidade de negociação com essas empresas, considerando que estas tomam suas decisões

estratégicas em seus países de origem e não em nosso território. Para tal, é preciso avançar no processo de discussão e organização no plano nacional, formando Comitês Sindicais constituídos por dirigentes sindicais que trabalham nessas empresas multinacionais [...]. (FREIRE NETO, 2003, p.115-116).

Essa articulação por empresa exige do movimento sindical uma lógica de ação mais ampla, com a elaboração de uma estratégia internacional de ação conjunta, o que envolve também três aspectos importantes: em primeiro lugar, o estabelecimento de objetivos e valores comuns; em seguida, a criação de mecanismos de articulação e diálogo; e, finalmente, a institucionalização dessas relações.

Há uma tendência natural de haver uma aproximação entre organizações de representação dos trabalhadores similares entre os diversos países, que buscam trocar informações e experiências entre si. Em alguns casos, esse comportamento mostrou-se positivo para a melhoria da luta sindical no Brasil. No entanto, a atual realidade internacional pressiona por um comportamento um pouco mais agressivo, no sentido deste diálogo traduzir-se em iniciativas concretas que busquem alterar a conduta das empresas multinacionais, especialmente nos países em desenvolvimento.

Tais articulações geraram resultados positivos como a implementação de um plano de ação para melhorar as condições de saúde e segurança em âmbito nacional pela diretoria de uma empresa, ou a promoção de aumento salarial diferenciado para corrigir diferenças salariais entre trabalhadores de uma mesma função – especialmente em relação a trabalhadores negros e mulheres – e a adoção de uma política de contratação de deficientes.

Assim sendo, se há necessidade de estratégias comuns entre os sindicatos para fazer frente aos objetivos das empresas transnacionais, é muito importante também haver valores políticos comuns que, de certo modo, possam contemplar os interesses de todos os envolvidos e, ao mesmo tempo, atender aos seus interesses particulares. Para atender a essas prerrogativas, esses valores devem contemplar questões básicas como:

- A defesa dos direitos humanos fundamentais, sociais e sindicais;
- A defesa das normas fundamentais do trabalho e da declaração da OIT (Organização Internacional do Trabalho) para empresas multinacionais;
- A defesa das diretrizes da OCDE para empresas multinacionais;
- A defesa do *Global Compact* e de outros compromissos criados pela ONU;
- A defesa dos acordos marcos globais.

Os acordos marcos globais são negociados entre as federações sindicais internacionais e empresas multinacionais estabelecendo condições de trabalho e de organização sindical homogêneas em todos os países em que essas empresas atuam. Mas não se restringindo apenas ao âmbito da corporação, pois muitos desses acordos estendem seus dispositivos para parte da cadeia produtiva.

Para o movimento sindical as normas e diretrizes estabelecidas por organismos internacionais – como a OIT, a OCDE e a ONU – são importantes porque em geral foram consensualmente definidos por governos, empresários e trabalhadores como de cumprimento obrigatório por todos os países-membros dessas instituições. Podemos considerar estas normas internacionais como um ponto de partida ou uma plataforma que unifica diferentes atores sociais e políticos visando a globalização dos direitos face à economia.

Essa plataforma comum permite não somente um diálogo, mas a articulação dos sindicatos no plano externo, no sentido de criar novas estruturas de organização ou de adequar as existentes aos novos desafios apresentados pelo processo de globalização.

O estabelecimento de uma comunicação mais constante e de uma troca de informações entre os atores sindicais implica necessariamente uma etapa preparatória que poderíamos chamar criação de uma identidade comum, por meio da qual os participantes se conhecem melhor e podem identificar problemas e interesses comuns. Mais do que isso, precisam criar empatias e estabelecer uma relação de confiança mútua.

Essa aproximação é feita inicialmente de forma artificial a partir de um elemento comum: o pertencimento a uma mesma empresa. Mas isso não é suficiente para se estabelecer ou sustentar uma ação conjunta, porque o desconhecimento e a desconfiança ainda estão presentes. Para superar essas questões a CUT tem promovido intercâmbio entre os dirigentes sindicais com o objetivo de criar relações estáveis e de melhor qualidade entre sindicatos e empresas.

A oportunidade de um maior contato resultante do intercâmbio é um catalisador desse processo de criação de uma identidade de grupo porque promove uma aproximação e reconhecimento que facilita a manutenção do diálogo posterior, assim como a qualidade da troca de informações. Consequentemente, há uma melhora significativa nas negociações intragrupo e entre sindicatos e empresas, porque os atores alteram suas perspectivas à medida que conhecem melhor as realidades⁴ de seus semelhantes e interlocutores.

⁴ Quando falamos de realidades neste caso não nos referimos apenas às condições de vida e trabalho, mas compreender a estruturação de outros sindicatos, a legislação trabalhista de outros países – e suas implicações para a ação sindical –, ou seja, a realidade das relações de trabalho.

Parte dessa estratégia é a promoção de seminários que funcionam como espaços para maior interlocução, assim como para divulgação de informações e apresentação de resultados. Nesses eventos ocorrem debates importantes que permitem a exposição das diferenças e dos interesses comuns, o que permite avançar na construção de uma agenda concreta e de uma solidariedade internacional, baseada em compromissos que buscam concretizar essa nova pauta e a consolidar este tipo de interação sindical transnacional.

Outra iniciativa neste campo é no sentido da unificação, como no caso das Federações Sindicais Internacionais que são organizações que agrupam sindicatos nacionais e representam no plano internacional os trabalhadores de algum setor industrial ou de uma ocupação específica. Estas eram inicialmente estruturas informais que facilitavam a troca de informações, apoiando greves locais, campanhas de sindicalização e a implementação de normas internacionais. No entanto, com o atual cenário mundial marcado pela globalização, estão implementando negociações para o estabelecimento de acordos mundiais, diretamente com as empresas que atuam no setor que estas instituições representam.

De modo geral, ainda que essas iniciativas não gerem resultados específicos imediatos, promovem uma importante mudança no relacionamento entre empresas e sindicatos. Estes últimos ganham força nas negociações porque já não falam apenas em nome de seus representados, mas pelo conjunto de trabalhadores daquela empresa. A ação coletiva neste caso surte o efeito positivo de potencializar a ação dos participantes e um reconhecimento de sua importância por parte de seu interlocutor.

A Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul

A Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS) foi criada em 1986 com o fim de promover respostas sindicais à crise econômica por que passavam os países da região. O aspecto mais importante, contudo, é que ela representou um passo importante do movimento sindical da região, no sentido de uma atuação conjunta e cooperativa.

Desde seu início a CCSCS foi marcada por um discurso de defesa da integração regional como forma de superar o atraso e promover o desenvolvimento da região. Porém, na prática, sua agenda era muito mais limitada e estava baseada na troca de informações e experiências, na elaboração de plataformas reivindicativas que atendiam aos interesses individuais das centrais e aqueles que eram vistos como comuns, e formulavam respostas aos desafios apresentados pelo novo cenário internacional que estava se articulando naquele momento (PADRÓN; RODRIGUEZ, 1992).

Considerando as diferenças (históricas, ideológicas e de interesses) existentes entre as centrais sindicais, podemos entender porque a CCSCS acabou se tornando palco de uma discussão sobre uma proposta de integração que representava um projeto alternativo ao acordado no Tratado de Assunção que criou o Mercosul. Todas concordam que a integração regional pode ser um elemento positivo na promoção do desenvolvimento econômico e social da região. No entanto, estão unidas na crítica contra a forma como essa integração estaria sendo feita, pois consideram que o Mercosul ficou inteiramente voltado para as questões econômicas em detrimento das questões sociais.

Embora a viabilidade dessa proposta fosse quase inexistente devido às suas pretensões, era suficientemente ampla para permitir que os diferentes interesses das centrais sindicais pertencentes à CCSCS pudessem ser contemplados e era um ponto em que todas concordavam: a integração regional tal como estava sendo realizada pelos governos favorecia os interesses econômicos em detrimento das questões sociais, portanto constituía uma obrigação para o movimento sindical propor uma alternativa de integração onde a finalidade última fosse o bem-estar da população da região.

As integrantes da CCSCS percebiam a abertura econômica promovida pela integração regional do Cone Sul como reflexo de um modelo neoliberal. De acordo com a carta das centrais sindicais enviada aos presidentes dos países do Mercosul, em dezembro de 1992, a adoção dessa estratégia econômica teria levado a uma verdadeira “guerra comercial” na qual cada governo adota medidas para melhorar sua posição competitiva, o que estaria em contradição com o espírito do Mercosul, que previa a formação do mercado comum mediante a coordenação e a liberalização (CCSCS, 1992).

As centrais não perceberam que a **lógica comercial** do Mercosul, apesar de aparentemente contraditória, fortalecia de tal forma a coalizão vencedora (da qual faziam parte os governos) que colocava em segundo plano a participação de atores sociopolíticos que pudessem questioná-la, favorecendo a **prevalência dos interesses empresariais e governamentais** (CCSCS, 1991).

Embora as centrais sindicais não compartilhassem essa lógica de interesses, para os governos era interessante incluí-las dentro de sua negociação interestatal porque isto legitimava o processo de integração ante a opinião internacional e lhe garantia um mínimo de interlocução com a oposição. As centrais sindicais, por seu lado, não haviam obtido sucesso com suas estratégias nacionais, e consideraram positiva a possibilidade de ampliar sua esfera de participação, mesmo que em nível regional.

Essa reorganização sindical supranacional resultou numa ação positiva porque as centrais conseguiram, de fato, articular seus interesses e formular algumas propostas, definindo uma linha de ação. O melhor exemplo dessa definição de interesses, além da defesa conjunta de um discurso integracionista, foi a formulação da Carta de Direitos Fundamentais proposta pela CCSCS, que chegou a ser considerada um esboço inicial do que futuramente seriam os direitos coletivos dos trabalhadores do Mercosul.

A proposta de criação de uma carta social foi do PIT-CNT, que em documento elaborado em 1991 propôs, como um elemento da estratégia sindical diante da integração, a

[...] elaboração de uma carta social com os direitos de todos os trabalhadores dos quatro países que, por um lado, contemple as situações mais benéficas e, por outro, as melhores, na medida que aspiramos a um modelo de desenvolvimento que melhore as condições de vida dos trabalhadores. (INSTITUTO CUESTA DUARTE, 1991).

Esta proposta foi incorporada na estratégia das centrais do Cone Sul, e a ideia básica por trás dela seria a de garantir condições iguais de trabalho e de direitos para todos os cidadãos do Mercosul. De acordo com os objetivos estabelecidos pela estratégia sindical, a Carta foi apresentada como “um instrumento de construção de um espaço social” (CCSCS, 1993) para o bloco regional, servindo como referência para sua elaboração o “[...] conjunto de convênios e recomendações da OIT que garantem os direitos fundamentais dos trabalhadores.” (CCSCS, 1993).

Assim sendo, a motivação para a participação nessa articulação regional – a CCSCS – resultou mais da constatação de uma realidade do que de um interesse real por parte das centrais. De qualquer forma, tendo decidido participar do Mercosul, as centrais sindicais foram obrigadas a elaborar uma estratégia para intervir no processo de integração e tentar influenciar seu curso, o que só foi possível devido ao fato de se ter considerado que apesar da condução do Mercosul refletir a atual hegemonia da doutrina neoliberal na América Latina não existia ainda uma definição clara de qual seria o curso futuro do bloco regional.

O objetivo proclamado no Tratado de Assunção, de **acelerar os processos de desenvolvimento com justiça social**, garantia uma certa legitimidade para a reivindicação sindical, no sentido de que se democratizasse a integração, procurando-se acrescentar a ela um espaço ou dimensão social.

Por isso, propuseram um novo tipo de integração que, segundo as centrais sindicais, serviria como instrumento para aumentar

[...] a capacidade de resposta autônomas às necessidades da região, através do estabelecimento de relações mais justas e equitativas; promover a elevação das condições de vida de nossos povos, fortalecendo a democracia e nos permitindo avançar em nossa autodeterminação; fortalecer o poder de negociação dos países membros com os credores internacionais; contribuir para uma integração das culturas e o desenvolvimento de uma consciência comunitária. (CCSCS, 1994).

Para as centrais sindicais essa coalizão transnacional, na figura da CCSCS, foi considerada um sucesso. Podemos criticar essa instituição pela falta de especificidade de suas decisões, entretanto não podemos esquecer que isto foi uma certa virtude porque permitiu a conciliação de interesses variados e a contemplação das demandas do conjunto de seus membros.

A falta de “conflito” entre as centrais durante o período de transição da integração teve dois efeitos positivos fundamentais:

- a) permitiu uma experiência positiva de negociação e cooperação entre atores tradicionalmente acostumados a agirem individualmente na defesa de seus interesses, em nível regional. Isto possibilitou e garantiu uma vontade política de dar continuidade a esse tipo de cooperação sindical;
- b) garantiu um contexto minimamente harmonioso para as negociações e para a definição de estratégias políticas a serem seguidas. Mesmo não havendo mecanismos de controle, de forma geral as decisões tomadas na CCSCS foram seguidas e defendidas pelos seus membros.

De qualquer forma, pode-se dizer que a estratégia sindical em relação ao Mercosul acabou se dividindo em duas linhas: uma estratégia mais ampla, que visava disputar a hegemonia da integração com **governo e empresários**, e a estratégia mais especificamente trabalhista. É bastante natural, contudo, que estas estratégias se confundam ao longo das negociações e na definição dos interesses.

Assim, muitas vezes, mesmo quando a atuação sindical referia-se a efeitos do Mercosul sobre categorias particulares, não se perdia a oportunidade de vinculá-la ao que a CCSCS e seus membros consideravam como os objetivos pelos quais deveria se pautar a integração. O inverso também ocorria, ou seja, mesmo quando o movimento sindical apresentava seu projeto alternativo de Mercosul não deixava de levar em conta problemas mais específicos que afetavam sua clientela, os trabalhadores.

No caso da estratégia mais estritamente trabalhista, ela privilegiou a ratificação, pelos quatro países do bloco regional, de um pacote de convenções-chave

da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a elaboração da Carta Social ou de Direitos Fundamentais do Mercosul anteriormente citada. Ambas as medidas visariam estabelecer um **mínimo inderrogável a partir do qual se promova a equiparação na base das melhores condições e direitos sociais existentes** (CCSCS, 1991)⁵.

Depois de muitas disputas, discussões e desilusões com o andamento da integração, e principalmente, com a constatação de que os resultados obtidos nos primeiros anos (de 1991 até o final de 1994) eram irrelevantes, as centrais sindicais integrantes da CCSCS adotaram uma estratégia de ação pautada no pragmatismo. No início, as centrais sindicais imaginavam que o Mercosul estava ligado a um determinado governo. Porém, ao longo do tempo e, no caso brasileiro após quatro governos diferentes, deram-se conta de que existia uma continuidade na estratégia governamental, apesar das diferenças entre as políticas presidenciais e as decisões tomadas em alguns momentos. A partir dessa constatação perceberam que não poderiam esperar por um governo “mais preocupado com a questão social” ou mais receptivo ao seu projeto alternativo.

Optaram então por pressionar pela incorporação de suas demandas nas negociações e decisões dentro do processo de integração da forma como ele estava sendo implementado, elaborando uma agenda mais pragmática e eficaz, justamente por não necessitar dar conta de todo o processo.

Apesar dos avanços obtidos, alguns pontos importantes para o movimento sindical ainda permanecem marginalizados nas negociações governamentais. Entre eles está o da livre circulação de mão-de-obra, ou questões como desemprego e requalificação profissional que não são temas centrais da agenda governamental do Mercosul, mas ganham força no meio sindical devido ao agravamento dos problemas sociais na região. Essas demandas acabam tendo um lado positivo, que é o de manter unido o movimento, apesar dos conflitos crescentes no interior do Mercosul.

Alguns movimentos no sentido de incorporar de forma mais intensa a agenda social estão sendo realizados por alguns representantes do Poder Executivo, especialmente nos ministérios do trabalho. Os do Mercosul, Chile e Bolívia decidiram criar políticas comuns e trabalhar no sentido de harmonizar dentro do possível suas legislações trabalhistas. Os ministros também acordaram manter posições comuns na OIT e em outros fóruns internacionais, realizando reuniões semestrais para discutir e coordenar suas propostas. Na visão desses ministros, a coordenação de suas posições fora do SGT-10 fortalece politicamente os temas trabalhistas.

⁵ Outros pontos importantes da estratégia trabalhista foram: o estabelecimento de fundos e mecanismos de apoio ao emprego, a qualificação profissional e a proteção aos desempregados.

Além disso, o movimento sindical vem, como já apontamos, demonstrando capacidade de coesão ao longo do tempo, graças a uma visão pragmática de sua cooperação.

A integração da luta dos trabalhadores e trabalhadoras é a única via pela qual poderemos exigir que o Relançamento do Mercosul signifique a adoção de medidas comuns de promoção do desenvolvimento sustentável, de geração de emprego, de distribuição de renda, de aprofundamento da democracia e de real fortalecimento externo do bloco e não a sua transformação em uma base exportadora das multinacionais – política que não gerará empregos e muito menos a distribuição de renda que necessitamos para alterar tamanha exclusão social. (CCSCS, 2000).

Ainda falta muito para avançar no Mercosul, especialmente no referente aos aspectos sociais. No entanto, considerando-se os resultados de nossa análise, apesar dessas limitações, as centrais sindicais conseguiram caminhar bastante na consecução de seus objetivos. Mais que isso, amadureceram enquanto negociadores e foram capazes de influenciar efetivamente as decisões governamentais, revertendo um quadro inicialmente bastante desfavorável.

Solidariedade e Cooperação Internacional

A estrutura sindical brasileira, fundamentada em representações por categoria numa base territorial municipal para os sindicatos, dificulta a troca de informações e o conhecimento sobre a situação das unidades de produção de uma empresa multinacional dentro de um país como o Brasil com grande extensão territorial e diferenciação entre suas regiões. Ainda que existam estruturas de representação sindical por categoria nos âmbitos estaduais e nacionais, como as federações e confederações, estas não conseguem superar os entraves existentes para a realização de ações conjuntas por empresas.

Além disso, essa pulverização da representação sindical por categoria distancia não só espacialmente esses sindicatos, mas inclusive ideologicamente, pois por se encontrarem em localidades esparsas acabam pertencendo a diferentes grupos – inclusive políticos – ou filiados a distintas centrais, o que dificulta ainda mais a construção de articulações regionais, nacionais e transnacionais.

Outro aspecto que deve ser levantado é que neste tipo de articulação a agenda de negociação com a empresa é bastante distinta. Em geral, mas especialmente no

caso brasileiro, a negociação entre a direção de uma unidade produtiva e o sindicato ocorre nos momentos de renovação das convenções e dos acordos coletivos, e estão centrados na questão de reposição salarial e condições de trabalho específicas daquela unidade.

As negociações de acordos mais amplos, inclusive globais, devem necessariamente superar essa pauta reivindicativa porque por princípio seria quase impossível, nas atuais condições, estabelecer uma igualdade de remuneração entre todas as unidades da corporação multinacional, independentemente de sua localização. Embora isso pudesse ser um desejo por parte dos trabalhadores, aceitar essa impossibilidade é uma condição necessária para poder iniciar o diálogo com a empresa.

A pauta dessas negociações regionais e/ou globais, portanto, está centrada em questões que vão além dos aspectos imediatos e particulares, voltando-se para o estabelecimento de melhores condições nas relações de trabalho e de avanços na implementação dos chamados direitos fundamentais dos trabalhadores, consolidando um patamar ou padrão mínimo de comportamento desta empresa em qualquer lugar do planeta, o que representa uma grande conquista.

Todas as iniciativas anteriormente citadas fazem parte de uma nova estratégia sindical, voltada para aumentar a capacidade de pressão e o poder negociador dos sindicatos frente às empresas multinacionais. Seu objetivo é claro: encontrar mecanismos e instrumentos que permitam às organizações sindicais minimizar ou mesmo neutralizar os efeitos nocivos da globalização econômica.

Elas tentam resgatar e fortalecer a tradição de cooperação e solidariedade internacional do movimento sindical, pautada na defesa da classe trabalhadora frente a toda forma de exploração, discriminação e violação dos direitos democráticos, humanos e sindicais. Esse ponto em comum é o eixo em torno do qual as diferenças e os interesses particularistas podem se aproximar, dialogar e estabelecer novos comportamentos, inclusive visando uma identidade comum.

Um ponto importante a ser ressaltado é que essa tradição solidária normalmente se expressa nas relações entre as centrais sindicais nos distintos fóruns internacionais em que participam, mas no atual contexto da globalização está sendo crescentemente incorporada nos comportamentos e estratégias dos próprios sindicatos que historicamente centram suas atenções majoritariamente nas questões nacionais.

Esse olhar para fora permite que esses atores nacionais tomem parte de iniciativas transnacionais, expandindo suas alianças com outras organizações sindicais e sociais, como no caso do Fórum Social Mundial, por meio do qual buscam dialogar com outros movimentos e atores com o intuito de trocar experiências e

informações, mas sobretudo refletir sobre alternativas para um processo que institui uma realidade predatória aos seus interesses e propostas de sociedade.

Os sindicatos perceberam os efeitos positivos dessa articulação – nacional e internacional – para o fortalecimento de suas posições nas negociações com as empresas e governos, assim como para a incorporação de uma nova agenda de discussão. A aglutinação de outros atores sociais em torno dessa pauta potencializa ainda mais essa estratégia e poderá gerar avanços significativos no mundo do trabalho.

NEW UNION STRATEGIES: THE EXPERIENCE OF INTERNATIONAL NETWORKS

ABSTRACT: *the current international context is a reflection of a significant transformation in world order based on the increasingly commercial interactions and financial constraints of the interests and strategies of the countries, a phenomenon identified with the concept of reality implied globalization. This new adjustments and changes in behavior of some Brazilian groups and social actors – such as the trade union movement – as the nation state loses the ability to monitor business activity in this new context, and therefore had changed their role, a supervisor profile to the detriment of its function regulatory. This paper, we discuss how some Brazilian unions are reacting against this new reality and what sort of initiatives are being taken to strengthen its position in this globalized world.*

KEYWORDS: *Globalization. Trade unions and union structure. Multinational corporation. Labor rights.*

Referências

COORDENADORA DE CENTRAIS SINDICAIS DO CONE SUL [CCSCS]. Conclusões e Recomendações. In: CONFERÊNCIA REGIONAL DE INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA, 1991, Buenos Aires. **Anais...** Buenos Aires: CCSCS, 1991. Paginação irregular.

COORDENADORA DE CENTRAIS SINDICAIS DO CONE SUL [CCSCS]. Memória Taller Subgrupo de Trabajo no. 11. In: SEMINARIO EVALUACIÓN DEL PROCESO DE INTEGRACIÓN MERCOSUR, 1992, Montevideú. **Anais...** Montevideú: CCSCS, 1992. Paginação irregular.

COORDENADORA DE CENTRAIS SINDICAIS DO CONE SUL [CCSCS]. Carta de los derechos fundamentales del MERCOSUR: propuesta de los trabajadores. **Revista de Relaciones Laborales en America Latina – Cono Sur (RELASUR)**, Montevideú, n.3, 1993. Paginação irregular.

COORDENADORA DE CENTRAIS SINDICAIS DO CONE SUL [CCSCS]. **Propuesta de las Centratles Sindicales Del Cono Sur a la Estructura Institucional Del Mercosul**. Assunção: CCSCS, 1994.

COORDENADORA DE CENTRAIS SINDICAIS DO CONE SUL [CCSCS]. **Relançamento do Mercosul**: declaração da Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul. Montevideú: CCSCS, 2000.

CHESSAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

FREIRE NETO, R. **A política internacional da CUT**: história e perspectivas. São Paulo: CUT, Secretaria de Relações Internacionais, 2003.

INSTITUTO CUESTA DUARTE. Cronologia de documentos del PIT-CNT sobre Integración Regional. In: TALLERES de Elaboración Programática por Soluciones. Montevideú: PIT-CNT, 1991. Documento n.1. paginação irregular.

MARIANO, K. L. P. **Nova visão das teorias de integração regional**: um modelo para a América Latina. São Paulo: CEDEC, 2004.

PADRÓN, A.; RODRIGUEZ, J. M. **Mercosur**: perspectiva sindical. Montevideú: PIT-CNT/FESUR, 1992.

Recebido em: 02/10/2010

Aprovado em: 21/12/2010

