

## **TRABALHO, SINDICATO E GLOBALIZAÇÃO**

### ***LABOUR, TRADE UNIONS AND GLOBALISATION***

---

José Ricardo Ramalho

*Universidade Federal do Rio de Janeiro*

#### **Resumo**

O texto pretende discutir os efeitos da globalização econômica sobre o trabalho, nas últimas décadas, a partir da reorganização das grandes empresas em redes globais de produção com desdobramentos sobre a flexibilização do trabalho, a redução de direitos laborais, o deslocamento geográfico dos empregos e o enfraquecimento da capacidade de negociação dos sindicatos. A proposta é identificar sinais de resistência e potencial de contestação e confronto político nas mais variadas escalas (global, nacional e local) e apostar na possibilidade de construção de novos recursos de poder por parte dos trabalhadores e seus órgãos de representação. Usa como um exemplo concreto de articulação internacional, o caso do Comitê Mundial dos Trabalhadores da Volkswagen e sua organização no Brasil, e discute os avanços e problemas de iniciativas voltadas para o estabelecimento de padrões mundiais de relações de trabalho.

**Palavras-chave:** trabalho, sindicato, globalização.

#### **Abstract**

The text intends to discuss the effects on labour of economic globalisation in the last decades, considering the re-organisation of big companies into Global Production Networks and its consequences in relation to the flexibilisation of work, the reduction of labour rights, the geographical displacement of jobs and the weakening of trade unions capacity to negotiate. The proposal is to identify signs of resistance and potential action for contestation and political confrontation in different scales (global, national and local) and to consider the possibility of gathering new power resources from workers and trade unions. The text uses as a concrete example of international articulation, the case of Volkswagen's World Workers' Committee and its organisation in Brazil, and discusses the advantages and problems of initiatives in favour of establishing global patterns for labour relations.

**Keywords:** labour, trade union, globalization.

## Introdução

Os efeitos da globalização econômica sobre o trabalho, nas últimas quatro décadas, têm sido objeto de intenso debate no meio acadêmico e sindical<sup>1</sup>. Considerando as especificidades regionais e nacionais, uma possível avaliação deste cenário identifica um crescimento do poder das grandes empresas, organizadas em redes globais de produção (RGPs), sobre o trabalho, através dos processos de flexibilização, redução de direitos laborais, deslocamento geográfico dos empregos e enfraquecimento da capacidade de negociação dos sindicatos. A questão que se coloca, do ponto de vista dos que vivem do trabalho, se refere à sua capacidade política de reconstruir mecanismos de defesa, de articulação e de solidariedade em face das adversidades da globalização. A necessidade de internacionalizar estratégias na atual conjuntura tem exigido algo mais do que práticas tradicionais de organizações sindicais burocratizadas e verticalizadas. Discutem-se outros níveis de atuação, mais horizontalizados e em rede, e uma associação de lutas mais estreita com movimentos sociais não habitualmente ligados às questões do trabalho.

A proposta deste texto é fazer um breve balanço de uma vertente de discussão que, diante dos novos desdobramentos do processo de acumulação capitalista, vê sinais de resistência e potencial de contestação e confronto político nas mais variadas escalas (global, nacional e local) e aposta na possibilidade de construção de novos recursos de poder por parte dos trabalhadores e seus órgãos de representação. O texto aborda, como um exemplo concreto de articulação internacional, o caso do Comitê Mundial dos Trabalhadores da Volkswagen e sua organização no Brasil, e discute os avanços e problemas de iniciativas voltadas para o estabelecimento de padrões mundiais de relações de trabalho.

### **O debate sobre o papel do trabalho e do sindicato no contexto de uma arena global**

Interpretar os desdobramentos da globalização e das atividades postas em prática pelas RGPs em suas múltiplas escalas é uma tarefa complexa. Nesse sentido, nos parece útil a perspectiva teórica do modelo das Redes Globais de Produção (Henderson et al., 2011) por considerar que as corporações interferem, mas também sofrem a interferência de fatores sociais, políticos e econômicos diversos,

---

<sup>1</sup> Este trabalho se beneficia de parte da apresentação realizada no Seminário *Workers' participation at plant level - an international comparison - Historical Development, Contemporary Structures and Actor Constellations, Future Options*, Bochum Unisersitat, 2013. Os dados e informações citados são parte dos projetos de pesquisa apoiados pelo CNPq e pela Faperj (Programa Cientistas do Nosso Estado).

dispostos em espaços locais, nacionais e internacionais; e por atribuir importância à participação e ao papel do trabalho.

Para essa linha de investigação “firmas, governos e outros atores econômicos de diferentes sociedades às vezes têm prioridades diferentes *vis-à-vis* à lucratividade, ao crescimento, ao desenvolvimento econômico” (Henderson et al., 2011, p. 153). Isto significa dizer que as implicações da rede de produção para as empresas e para o desenvolvimento econômico em cada local “não podem ser ‘mensuradas’ a partir da lógica de organização da rede e da distribuição de poder corporativo dentro dela” (Henderson et al., 2011, p. 153).

As RGP, por serem “multiescalares, estendendo-se dos planos local e regional aos níveis nacional e global”, e “construídas e transformadas ao longo do tempo por uma multiplicidade de agentes com influência e poder assimétricos” (Henderson et al., 2011, p. 155), sofrem a influência dos “contextos sociopolíticos dentro dos quais elas estão enraizadas” (Henderson et al. p. 152). Santos (2011, p. 131) reconhece que “agentes diversos, oriundos igualmente de quadros sócio-institucionais variados, possuem prioridades diferentes e por isso, são dotados de autonomia”. Por essa razão, embora a lógica da rede de produção tenha influência, “não determina a ação e as relações entre os agentes”. Entre esses agentes coletivos estariam sindicatos, associações patronais, ONGs preocupadas com os direitos humanos, com questões ambientais, etc., organizados nas escalas locais, nacionais e internacionais.

É nesse sentido que se coloca a preocupação teórica de incorporar e enfatizar a participação do trabalho e dos sindicatos nos debates sobre a globalização e sobre os recursos de poder das empresas globais. Para Cumbers, Nativel e Routledge (2008, p. 369-370), “pouco tem sido dito sobre o trabalho como um constituinte ativo da economia global” e, de acordo com Carswell e De Neve (2013, p. 63-64), “o trabalho é mais comumente assumido como parte intrínseca do processo de produção e os trabalhadores são tipicamente apresentados como vítimas passivas da busca inexorável do capital em busca de salários baratos”. Para Cumbers, Nativel e Routledge (2008, p. 371), a centralidade do trabalho “só se torna evidente durante momentos periódicos de ação trabalhista aberta, tais como paralisações e greves”. Em termos concretos, isto significa, para esses autores, que “os antagonismos, entre cooperar e resistir à acumulação de capital, vão variar bastante entre diferentes grupos de trabalhadores dentro das Redes Globais de Produção” (autor, ano, página). E defendem que é com o desenvolvimento de uma perspectiva crítica do trabalho como agência que se deve interpretar o posicionamento dos sindicatos na economia global<sup>2</sup>.

Cumbers, Nativel e Routledge (2008, p. 373) consideram que os sindicatos devem ser vistos “como organizações que representam elementos particulares de

---

2 A este respeito cf. também Munck (1999).

uma classe trabalhadora que tem geografias distintas”. E identificam, por essa razão, uma diversidade de posições que variam de organizações sindicais com a aspiração de unificar a classe operária contra o capital global ao nível ideológico, até sindicatos mais moderados que se comprometem com princípios de uma justiça social global. Para esses autores, as ações sindicais são cada vez mais complexas e divididas, refletindo as diversas realidades materiais dos trabalhadores que representam: “mais frequentemente do que parece, os sindicatos agem para proteger interesses particulares escondidos, em vez de atuar pelos interesses de classe como um todo” (Cumbers; Nativel; Routledge, 2008, p. 373).

No entanto, conforme afirmam Gumbrell-McCormick e Hyman (2013), mesmo com a desorientação dos sindicatos com relação ao seu papel no século 21, diante da incapacidade dos governos de resistir à globalização econômica e da transnacionalização das empresas de grande porte, estas instituições continuam a ser atores socioeconômicos relevantes, e “os tempos difíceis podem estimular um novo pensamento, trazendo novas oportunidades” (Gumbrell-McCormick; Hyman, 2013, p. 1).

### **O sindicato como fator de resistência**

Uma boa parte das análises sobre os efeitos da globalização econômica tem enfatizado a estratégia de enfraquecer e destruir o movimento trabalhista e sindical em nível global. Mais recentemente, contudo, um grupo consistente de sociólogos e historiadores do trabalho (Evans, 2010; Webster, 2010; Munck, 2010 e 2013, entre outros) iniciou um processo de revisão dessas versões enfatizando, em contrapartida, a criação de oportunidades através do próprio capitalismo global, para uma organização também global dos trabalhadores<sup>3</sup>. Um dos postulantes desta perspectiva, Evans (2010, p. 352), critica “as lamentações de que o neoliberalismo e globalização destruíram o movimento trabalhista” e considera que “o capitalismo global neoliberal dá ao movimento trabalhista uma nova oportunidade para conseguir os velhos sonhos de transcender identidades paroquiais e fronteira nacionais” (Evans, 2010, p. 353). Mas alerta para o fato de que “a eficácia da resposta do trabalho não se encontra na invenção de uma única forma organizacional, mas na interconexão de diferentes formas” (Evans, 2010, p. 354) diante dos desafios postos pelo contexto político e pelos diferentes tipos de capital. Alerta também para o fato de que o reconhecimento das oportunidades globais não significa ignorar a contínua centralidade dos conflitos políticos em nível nacional e local nos quais se constituem os mecanismos de contestação.

---

<sup>3</sup> Esta posição não se constituiu isenta de críticas dentro desse mesmo grupo. Sobre este debate, ver Burawoy (2010).

Evans (2010, p. 353-354) defende a necessidade de uma “diversidade de ações estrategicamente concatenadas” como forma de reagir às ameaças trazidas pela transformação global da estrutura de emprego, e chama a atenção para as possibilidades de contestação criadas pelo crescimento dos empregos no setor de serviços em áreas como saúde e educação que estão baseados no território/lugar, criando uma nova abertura estrutural para alianças transnacionais.

Contra a argumentação de que os sindicatos não tem força para enfrentar a ofensiva do capital global, Evans (2010, p. 354) ressalta que “o acúmulo gradual de experiência e construção institucional e a emergência contínua de novos casos” demonstram um processo de mobilização transnacional ascendente, e se as campanhas de mobilização internacional quase sempre têm sido mal sucedidas, novas formas institucionais podem emergir de campanhas inovadoras bem sucedidas, e, mesmo no caso de derrotas aparentes, pode ocorrer um fortalecimento de fundações institucionais para futuros sucessos.

De acordo com Munck (2010), a partir dos anos 2000 ficou claro para o movimento sindical internacional que a globalização era um novo paradigma que demandava novas estratégias e modalidades organizacionais. Mas considera grandes as dificuldades para a superação das muitas divisões nacionais, setoriais e ideológicas, assim como para o enfrentamento do “velho problema de rotinização e burocracia do movimento trabalhista” (Munck, 2010, p. 220). Permanece o desafio de construir “estratégias sindicais inovadoras” como forma de contestar as estratégias globais das empresas. Segundo Webster (2010, p. 386), essa perspectiva indica que “o global está frequentemente no local e de que não é mais possível ver a organização sindical como puramente uma atividade local”. Para Munck (2013), a incorporação, através da noção de “escalas”, de uma necessária dimensão espacial na análise da economia política do trabalho reforça a percepção de que “o movimento trabalhista opera nos níveis local, nacional, sub-regional, regional, sub-global e global através de diferentes formas organizacionais desde as confederações sindicais internacionais até os sindicatos locais” (Munck, 2013, p. 247).

### **Sindicatos e regulação internacional do trabalho**

A busca por inovação nas instituições sindicais, com vistas a uma articulação e uma atuação internacional, tem feito crescer, nas duas últimas décadas, “uma textura institucional de regulação transnacional do trabalho”. Para Pries e Seeliger (2013, p. 27), isto pode ser entendido como uma restrição “à lógica dos mercados e dos interesses nacionais e corporativos e uma forma de institucionalizar a lógica dos padrões mínimos, dos atores coletivos e da sociedade civil”. E argumentam que o desenraizamento das regulações e normas societais operados pela economia

globalizada é acompanhado “por tendências de reenraizamento e reinstitucionalização através dos novos arranjos regulativos” (Pries; Seeliger, 2013, p. 27).

Esses autores identificam, em paralelo com a globalização, a pressão de sindicatos e outras organizações da sociedade civil para novas iniciativas de regulação dos padrões de trabalho e o desenvolvimento de velhas e novas dinâmicas de regulação que ultrapassam as fronteiras nacionais, e citam, como exemplo, entre outros, os comitês mundiais de trabalhadores de empresas multinacionais, as Federações Sindicais Mundiais, os *International Framework Agreements*, e o estabelecimento de padrões globais para o trabalho.

Pries e Seeliger (2013, p. 29) valorizam, nesse contexto, a presença em nível global de um conjunto mínimo de padrões de amplo alcance, tais como a “Regulação essencial da OIT” (*ILO-core norms*), por constituir “uma base ética favorável à formulação de requisitos básicos para as condições de trabalho e emprego em todo o mundo”. E reconhecem que, mesmo colocando em dúvida a possibilidade das empresas cumprirem estes direitos básicos, esta parece ser uma oportunidade para criar uma base de referência para os representantes dos trabalhadores apelarem por condições decentes de trabalho e definir novos marcos de legitimidade que afetam os atores corporativos e as empresas. Na mesma linha argumenta Walby (2011), para quem o enraizamento desses direitos na estrutura de um ator corporativo simbolicamente legítimo, como é o caso da Organização Internacional do Trabalho (OIT), abre a possibilidade de serem usados como ferramentas pelas agências políticas para melhorar as condições de trabalho, emprego e participação social.

Esta posição, no entanto, se defronta com leituras mais críticas sobre a efetividade de acordos globais tripartites. Para Munck (2013), embora a campanha pelo “trabalho decente”, por exemplo, seja melhor para a maioria dos trabalhadores, o seu “apelo reformista” coloca em dúvida sua capacidade de ser um projeto de transformação do movimento trabalhista. Nesse debate, autores como Waterman (2008) chegam a caracterizar esta campanha da OIT como uma “utopia retrógrada”.

Pries e Seeliger (2013), no entanto, insistem em reconhecer que os diferentes mecanismos de regulação transnacional do trabalho podem se institucionalizar e construir partes dos complexos campos organizacionais transnacionais. Para estes autores, a “questão crucial é até onde diferentes mecanismos de regulação do trabalho coletivo e transnacional são percebidos e trabalham como padrões institucionalizados que forjam o comportamento de todos os atores no campo organizacional” (Pries; Seeliger, 2013, p. 30). E atribuem importância às IFAs como “ferramentas para reforçar o reconhecimento e a implementação dos padrões trabalhistas mínimos e como um contrato entre sindicatos e corporações transnacionais” (Pries; Seeliger, 2013, p. 36). As IFAs têm quatro objetivos: (1) assegurar a concordância com os padrões mínimos de trabalho da OIT, (2) o

reconhecimento da Federação Sindical Mundial (Global Union Federation) como parceiro de negociação, (3) a institucionalização de mecanismos coletivos globais de resolução de conflitos e (4) a organização da solidariedade transnacional.

Mas tudo depende da ação sindical. Para Pries e Seeliger (2013, p. 32), por exemplo,

os padrões trabalhistas mínimos estabelecidos pela OIT nas oito principais convenções assinadas pela maioria dos países em todo mundo não terão quase efeito sobre o trabalho e as condições de emprego se ao nível nacional não houver atores coletivos fortes (sejam agências do estado, movimentos sociais, sindicatos, organizações de consumidores) para promovê-los.

O exemplo citado é o do Comitê Mundial dos Trabalhadores da Volkswagen pelo seu protagonismo no estabelecimento de um novo nível de participação nos contextos de regulação transfronteiras.

Cumbers, Nativel e Routledge (2008) também identificam uma tendência de crescimento do número de sindicatos que estabelecem suas próprias redes globais, embora, nesses casos, estejam presentes as dificuldades de transportar os acordos construídos local ou nacionalmente para níveis mais amplos. Para eles, os sindicatos, nesse processo, percorrem um caminho delicado entre a cooperação com as empresas multinacionais e a criação de redes mais independentes, voltadas para as questões do trabalho:

às vezes, o melhor meio de desenvolver efetivamente uma rede do trabalho transnacional é através dos próprios espaços das empresas multinacionais, mas os sindicalistas tem que ter sensibilidade para as posicionalidades complexas ao lidar com as relações dialéticas entre capital e trabalho. (Cumbers; Nativel; Routledge, 2008, p. 384 e 385).

### **Uma experiência de articulação internacional – a comissão de fábrica da VW no ABC**

A organização de trabalhadores no chão de fábrica tem ligação direta com o sindicalismo que mais inovou no Brasil nas últimas décadas. A articulação de trabalhadores dentro das empresas foi o que garantiu a legitimidade das práticas sindicais de resistência ao autoritarismo das gerências e do regime político no período dos governos militares pós-1964. O conflito por esse reconhecimento, e o apoio de outros movimentos sociais, permitiu a construção de uma aliança que se

manifesta até o tempo presente, mesmo que em conjunturas econômicas de crise e de reestruturação produtiva.

Sob a pressão da flexibilidade e precarização das relações trabalhistas e das ameaças constantes de fechamento ou deslocamento geográfico por parte das empresas multinacionais, sindicatos e comissões de fábrica do principal distrito industrial do país, no ABC paulista, demonstram ser possível usar o acúmulo político obtido nas lutas reivindicatórias para acionar outros repertórios de defesa do emprego e do trabalhador através da participação em fóruns de discussão sobre desenvolvimento econômico com uma pauta de trabalho decente e equidade social. Nesse contexto, aderir a uma regulação transnacional do trabalho, ou torná-la uma base a partir da qual se possa fortalecer as demandas regionais e nacionais das organizações dos trabalhadores, se tornou uma linha de ação que tem sido estimulada, a despeito das muitas dificuldades relativas às diferenças entre os países e localidades.

Não por coincidência, foi na região mais industrializada do Brasil, o cinturão de cidades que se formou ao redor de São Paulo, que surgiu um movimento sindical disposto a questionar a tutela do Estado com relação às organizações dos trabalhadores e a construir sua legitimidade a partir da representação no chão-de-fábrica, no local de trabalho<sup>4</sup>. O “novo sindicalismo” ganhou notoriedade a partir das greves dos metalúrgicos do setor automobilístico nos anos 1978-79 e 80, quando ficou patente que a resistência dos trabalhadores simbolizava também uma luta mais geral contra a ditadura, pelas liberdades democráticas e pelos direitos humanos. Foi também a partir da ação dos trabalhadores que a experiência de organização no local de trabalho mais se propagou e trouxe exemplos de articulação política e de reação às estratégias gerenciais que enfraqueciam a representação do trabalho dentro das empresas.

No debate sobre organização no local de trabalho e seus desdobramentos na atualidade de um mercado globalizado, o exemplo das comissões de fábrica no ABC pode servir como objeto de reflexão, na medida em que se concentra no principal coração industrial do país, está apoiado por um sindicato pró-ativo e favorável ao trabalho de base, e exercita uma prática de ação política com grande representatividade.

Embora a organização interna de trabalhadores nas fábricas no ABC se manifeste em empresas de grande e médio porte, nesse texto a ênfase se dará sobre a experiência da comissão de fábrica da Volkswagen (VW) localizada na Via Anchieta, em São Bernardo do Campo. A luta da comissão de fábrica contra o autoritarismo dentro da fábrica é um pequeno resumo das lutas sindicais de toda a região durante o período da ditadura militar. Mostra também a consistente ligação entre o chão de

4 Cf., entre outros, Cardoso, 1999, p. 34-35; Abramo, 1999, Rodrigues, 1990, Vêras de Oliveira, 2011; Beynon e Ramalho, 2001.



fábrica e os dirigentes sindicais do “novo sindicalismo”, que, através da ajuda mútua durante os conflitos com as empresas, resultou em vantagens para os trabalhadores.

Os vários estudos existentes sobre a construção do “novo sindicalismo”, principalmente no ABC paulista, reconhecem a resistência que se constituiu no interior das fábricas<sup>5</sup>. Chamou a atenção de seus autores o fenômeno de “fazer política em espaços ainda não utilizados, ou não tão usuais, como o eram a fábrica, o bairro, a Igreja” (autor, ano, página).

Para o sindicato, a influência das comissões foi decisiva, porque, em determinado momento, segundo Francisco (2005), elas desenvolveram uma ação política que extrapolou o espaço fabril, ao tornarem públicas, através de greves, paralisações e “operações tartaruga”, as condições e relações de trabalho a que estavam submetidos os trabalhadores.

A criação da Comissão de Fábrica da VW ocorre nesse contexto e aparece associada ao sindicato e à sua luta de contestação através do decisivo conjunto de greves de 1978, 1979 e 1980. No relato de uma das principais lideranças da Comissão de Fábrica, e posteriormente primeiro representante brasileiro no Comitê Mundial da VW, a empresa reagiu contra as greves e a ação sindical.

Logo após as greves de 1978, 79 e 80, houve uma mudança na tática da Volkswagen para enfrentar o sindicato, uma vez que (a empresa) percebeu que apesar de toda a força repressiva ela foi incapaz de impedir que houvesse uma greve forte em 1979 e 1980. [...] Acabou montando de maneira unilateral um sistema de representação de empregados que na sua composição mantinha os instrumentos de controle e de autoritarismo que marcavam a cultura da empresa (Mario Barbosa, 2004, informação verbal).

Se as dificuldades para a constituição das comissões de fábrica durante os anos 1970 podiam ser associadas ao autoritarismo das empresas e dos governos militares, com o fim da ditadura e o retorno do processo democrático as comissões de fábrica e o sindicato se defrontaram com outro tipo de problema, agora associado a um movimento global de reestruturação dos processos produtivos.

Em busca de maior produtividade, as empresas multinacionais da indústria automotiva do ABC puseram em prática, nos anos 1990, mudanças substantivas na organização fabril e nas relações de trabalho. Nesse período, segundo Francisco (2005, p. 85), “a pauta de reivindicações passa a ser ‘refém’ da estabilidade da empresa”<sup>6</sup>. O “enxugamento” das plantas, a introdução de novas tecnologias,

5 Cf. entre outros, Francisco, 2005; Bresciani, 2004; Jácome Rodrigues, 1990; Abramo, 1999; Ramalho e Francisco, 2008.

6 O processo de reestruturação produtiva, a partir da abertura econômica do início da década de 1990, passou a exigir mudanças também no tipo de sindicalismo praticado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), ao

a terceirização de atividades, a redução dos postos de trabalho, o fantasma do desemprego colocaram desafios para um sindicato dos metalúrgicos com o acúmulo político das lutas do passado recente e exigiu das comissões de fábrica a articulação de novas formas de resistência às inovações organizacionais que flexibilizavam os processos produtivos.

Nesta fase de reestruturação industrial, a ação sindical no ABC se constituiu no principal foco de resistência às novas estratégias empresariais e, por esse motivo, as empresas, principalmente as montadoras, buscaram interferir no perfil das comissões de fábrica diante da ação contestatória do sindicato. Segundo Barbosa (2003), as montadoras procuraram se antecipar à ação sindical criando sistemas de representação com um caráter mais colaboracionista, entre elas Scania Vabis (1978), Ford (1979), Volkswagen (1980) e Mercedes Benz (1982). No entanto, as ameaças de demissão e desemprego empurraram a ação sindical e a ação das comissões de fábrica para uma estratégia de negociação defensiva, aceitando as mudanças como inevitáveis, mas exigindo participar das decisões que afetassem o emprego e os interesses dos trabalhadores.

Nosso sindicato fez uma opção de ter uma atitude propositiva, entender que as mudanças de fato estavam acontecendo e uma negação não ia evitar que o processo acontecesse. Objetivamente era preciso atuar para que houvesse contrapartidas de interesse dos trabalhadores. (Mario Barbosa, ex-membro do Comitê Mundial da VW, ex-diretor do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2004, informação verbal).

### **Comissão de fábrica e a articulação internacional**

A Comissão de Fábrica da Volkswagen no ABC tem uma história associada ao perfil da empresa Volkswagen em sua relação com a representação trabalhista na Alemanha, o que inclui uma articulação em nível internacional. Destaca-se a criação, em 1998, do Comitê Mundial dos Trabalhadores da Volkswagen, que reuniu cerca de 340 mil metalúrgicos em 44 plantas distribuídas por 12 países<sup>7</sup>.

Esse exemplo ajuda na discussão sobre e no mapeamento das diferentes práticas de proteção ao trabalho existentes nos vários lugares do mundo onde a empresa tem suas plantas e nos efeitos dessa organização mundial de trabalhadores sobre práticas nacionais e locais de resistência trabalhistas, ora no que diz respeito

---

qual se filiava o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Em termos de ação sindical, a “estratégia do confronto”, característica dos anos 1970 e 1980, foi abandonada por uma “postura mais contratual e pragmática nas negociações com o empresariado e o governo, deixando para trás grande parte do discurso presente nas origens da Central”. (Rodrigues, 1997, p. 235).

<sup>7</sup> A esse respeito cf. Francisco, 2005.

a mudanças no processo de trabalho, nas estratégias de redução do emprego, ora no uso do deslocamento geográfico para outras regiões como forma de rebaixar salários e usufruir de incentivos fiscais.

A tradição alemã de coexistência com sindicatos e organizações operárias dentro das fábricas, em um sistema de cogestão industrial, dinamiza o relacionamento internacional entre os próprios trabalhadores da empresa, com efeitos positivos, mas também revela um movimento de flexibilizar a cultura empresarial de modo a se moldar às particularidades legislativas e políticas dos distintos países<sup>8</sup>. Os relatos dos três representantes brasileiros no Comitê Mundial dos Trabalhadores da VW revelam percepções distintas, a partir de diferentes períodos de inserção. O primeiro representante, por exemplo, enfatiza as contradições presentes em um uso diferenciado da cultura empresarial que se adapta aos contextos dos diversos países.

Temos um contraste muito forte com a cultura sindical na Alemanha, em Wolfsburg em especial. No caso da Volkswagen, o que ela pratica na África do Sul, no Brasil, no México, nas empresas fora da Alemanha, é o oposto, ou seja, uma cultura anti-sindical autoritária, repressiva, que no caso do Brasil só muda a partir dos anos 80, depois das greves. (Mario Barbosa, ex-membro do Comitê Mundial da VW, ex-diretor do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2004, informação verbal).

O segundo trabalhador brasileiro a participar do Comitê Mundial destaca a solidariedade como marca da ligação dos metalúrgicos da VW do ABC com o sindicato correspondente na Alemanha.

O Barbosa inicia a sua participação (no Comitê) em função de uma rede de solidariedade sindical, a partir do IG Metall. Era uma solidariedade com [...] o Brasil, porque era um país com um conjunto de trabalhadores que precisava de uma assistência e de uma solidariedade dos países mais desenvolvidos. (Wagner Santana, ex-membro do Comitê Mundial da VW, e secretário geral do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2013, informação verbal).

O atual representante, por outro lado, ressalta a necessidade de o Comitê respeitar as especificidades de cada país, embora reconhecendo a importância de um fórum de debates que reúna os trabalhadores globalmente.

---

8 Cf. Francisco, 2005 e Ramalho, 2010.

O Comitê Mundial funciona mais como um fórum que debate sobre as questões dos vários países onde a Volkswagen está presente [...] Mas o Comitê não vai dizer 'olha tem que... - em outras palavras - tem que saber qual a especificidade do país. Não dá para dizer faça assim, faça assado. (Chalita, atual representante brasileiro no Comitê Mundial da VW, 2013, informação verbal).

O atual secretário geral do sindicato dos metalúrgicos do ABC, ex-representante dos operários da VW no Comitê Mundial, avalia que a articulação internacional auxiliou o sindicato na resolução de ameaças de redução de atividades produtivas colocadas pela empresa.

Eu posso dar como exemplo o famoso Tupi. Primeiro descobrimos através do Comitê Mundial que o Brasil teria a possibilidade de ter um novo carro. Essa informação não nos foi passada pela direção da fábrica.(...) E sabendo dessa informação a nossa reivindicação foi por um produto, que a gente sabia qual era o mercado, qual que era a faixa de preço, que tipo de consumidor que a Volks tinha interesse e a gente começou a preparar uma pauta dizendo que teríamos condições de atender a essa demanda da fábrica. (Wagner Santana, ex-membro do Comitê Mundial da VW, e secretário geral do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2013, informação verbal).

### **A formação do Comitê Nacional**

Os laços internacionais, estreitados nos últimos anos, além de reforçar as reivindicações de padrões mínimos de regulação do trabalho para além das fronteiras nacionais, teve o importante efeito de reforçar para dentro do país a organização no chão de fábrica. A possibilidade da articulação de comissões de fábrica em nível mundial abriu uma porta para uma articulação nacional, que até hoje não obteve o reconhecimento da empresa.

A redistribuição das plantas da indústria automobilística pelo território brasileiro a partir de meados dos anos 1990 proporcionou oportunidade de deslocamento das empresas para regiões com salários mais baixos e baixa tradição sindical. O princípio das vantagens comparativas é avesso a uma articulação de trabalhadores nesse nível, pois põe em xeque as estratégias empresariais.

De qualquer forma, o relato de sindicalistas empenhados na criação dessa articulação se, por um lado, demonstra limitações da ação do Comitê Mundial dos Trabalhadores, por outro lado, sua existência confere aos trabalhadores das plantas

da VW no Brasil legitimidade para reivindicar o reconhecimento desse novo tipo de organização<sup>9</sup>.

No Brasil, nós não tínhamos ainda uma organização que juntasse as representações das várias fábricas num grêmio. E eu iniciei a montagem do Comitê Nacional de Trabalhadores da Volkswagen. [...] E depois a gente conseguiu [...] trazer os representantes de todas as fábricas do grupo Volks no Brasil para a formação e formalização do Comitê Nacional, mesmo não tendo a concordância da Volks, e mesmo não tendo o entendimento do Comitê Mundial em relação a isso. (Wagner Santana, ex-membro do Comitê Mundial da VW, e secretário geral do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2013, informação verbal).

Nessa nova articulação ficam claras as diferenças entre os propósitos da empresa e a postura política de representação do sindicato.

[O Comitê Nacional não tem o reconhecimento formal da empresa?]

Não tem o reconhecimento formal e o grande debate é a questão da corresponsabilidade. A empresa alega que [somos] corresponsáveis pelas estratégias da empresa. E nós temos muitas divergências em relação a isso. [...] Nós preferimos fazer um comitê que consiga debater as pautas dos trabalhadores, a nossa própria organização e [criar uma] solidariedade entre os trabalhadores das plantas. Mas sempre com o cuidado necessário para respeitar as várias opiniões das várias centrais que estão à frente dos sindicatos que representam. (Wagner Santana, ex-membro do Comitê Mundial da VW, e secretário geral do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2013, informação verbal).

### **A Carta Social e a Carta Laboral da Volkswagen (VW)**

Os desdobramentos da articulação internacional dos trabalhadores da VW nos diversos países e a necessidade empresarial de demonstrar responsabilidade social corporativa resultaram em documentos de regulação de direitos e em uma tentativa de estabelecer padrões mínimos para as plantas da VW. Referimo-nos, aqui, à Carta Social (em 2002), em um primeiro momento, e à Carta Laboral, referendada mais recentemente, em 2009.

A implementação desse tipo de instrumento ainda carece de discussão quanto a sua efetividade, embora, em um primeiro momento, proporcione uma oportunidade política para se questionar assimetrias no tratamento das condições

---

<sup>9</sup> Segundo Francisco (2007), o Comitê Nacional da VW foi criado em julho de 2005, durante o 1º Encontro Nacional de Representantes das Comissões de Fábrica e Sindicato dos Trabalhadores na Volks, realizado em Ubatuba (SP). Organiza 27.400 trabalhadores em cinco plantas e um de seus objetivos é reunir, numa mesma convenção coletiva, os direitos e benefícios dos trabalhadores da Volkswagen no Brasil.

de trabalho e reivindicar condições equivalentes de representação dos trabalhadores dentro das fábricas da empresa. O relato abaixo explicita as dificuldades impostas pelas diferenças de culturas de representação sindical.

Eu sempre olho um documento produzido por alemães com duas visões. Ao mesmo tempo em que é muito objetivo, ele é cheio de subjetividades. Não é permitida a utilização de trabalho infantil, mas não estabelece nenhuma garantia ou nenhuma condição para que a gente cobre isso das empresas. [...] Nós temos críticas a muitas empresas ou trabalhos de terceiros, um dos itens que a Carta regula. A Volks tem que cumprir em relação ao trabalho das empresas terceiras as normas estabelecidas no país. Mas espera aí. Índia não tem norma, então que norma que se cumpre na Índia? Aquela que a fábrica quiser, que a fábrica determinar? Quer dizer que o indiano trabalha a 50 centavos do dólar por hora e se a Volks pagar 60 ela sai dizendo que fez uma coisa melhor do que aquilo que é praticada no mercado e achar que isso esta bom? O que é isso? O trabalhador brasileiro de empresas terceirizadas não pode receber algo menor que o salário mínimo. Mas salário mínimo no Brasil é uma coisa decente? (Wagner Santana, ex-membro do Comitê Mundial da VW, e secretário geral do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2013, informação verbal).

E prossegue:

É uma visão europeia das coisas, de quem controla, e no limite uma visão muito alemã de que essas Cartas são coisas muito boas, entendeu. Eles têm essa visão de que essas Cartas atendem as necessidades dos 500 mil trabalhadores espalhados pelo mundo. Então eles de fato festejam esse documento muito mais do que o movimento sindical brasileiro [...] Acho que em certa medida esses documentos também servem para dar uma satisfação dentro da própria Alemanha, para os trabalhadores alemães, de que existe uma preocupação da representação interna do Comitê Mundial, em concordância com a direção da fábrica de que existe uma preocupação social. (Wagner Santana, ex-membro do Comitê Mundial da VW, e secretário geral do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2013, informação verbal).

Uma evolução em relação à Carta Social foi a elaboração da Carta de Relações Laborais, que avança em alguns pontos e de certa forma atualiza a Carta Social. Mas também coloca uma série de problemas. Questão importante diz respeito ao instituto da cogestão, presente na legislação trabalhista na Alemanha.

A Carta de Relações Laborais, na verdade, é boa para alguns países e para outros países não. Ela precisa de mudança. Aqui no Brasil, por exemplo, não há uma cultura

da cogestão. Por mais que fale a gente acaba fazendo uma cogestão simbólica. (Wagner Santana, ex-membro do Comitê Mundial da VW, e secretário geral do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2013, informação verbal).

Esse ex-membro do Comitê Mundial prossegue apontando as dificuldades da implantação da cogestão no caso brasileiro:

Eu não acredito por uma série de razões. Primeira delas: uma coisa é você ter cogestão e estar debatendo com quem de fato decide, como é o caso dos (trabalhadores) alemães, fazendo a cogestão com a pessoa que define e não tem ninguém acima dela para mudar a posição. Os trabalhadores têm um poder de veto importante porque participam do Conselho Fiscal. [...] Nós aqui não, o presidente da empresa aqui tem uma limitação de autoridade, ele está subordinado a várias outras instâncias de direção. [...] Nós teríamos que assumir a cogestão, portanto as responsabilidades sobre a demissão de mil trabalhadores, por exemplo, num projeto de inovação, renovação, de reestruturação. (Wagner Santana, ex-membro do Comitê Mundial da VW, e secretário geral do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2013, informação verbal).

Sua preocupação também se estende para os impactos negativos que a adoção dessa política traria para as relações com outros membros do movimento sindical brasileiro:

[...] A outra questão é sobre o quanto isso poderia nos distanciar do restante do movimento sindical brasileiro. Que tipo de trabalhadores nos tornaríamos ao estabelecer uma relação que está totalmente fora daquilo que é a realidade nacional. O quanto isso poderia gerar de críticas e de não solidariedade nos momentos que a gente necessitasse de solidariedade. (Wagner Santana, ex-membro do Comitê Mundial da VW, e secretário geral do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2013, informação verbal).

## **Conclusão**

Análises de diferentes matizes reconhecem que a globalização econômica tem consequências diretas sobre a forma como os sindicatos de base industrial podem se posicionar diante das novas estratégias de flexibilização das relações de trabalho, do aumento do desemprego, e da decadência econômica de localidades e territórios produtivos baseados na produção de manufaturas.

As dificuldades e a desorientação da ação sindical nesse contexto colocam dúvidas sobre o seu desenvolvimento como instituição efetiva de representação dos que vivem do trabalho. No entanto, a articulação dos trabalhadores de chão de

fábrica em redes internacionais, como é o caso dos trabalhadores da VW, aponta para novas capacidades de organização e para o estabelecimento de padrões de regulação do trabalho (como, por exemplo, as IFAs) que podem ser aplicados e exigidos em caráter transnacional, conferindo novos recursos de poder para as organizações de trabalhadores nos diversos contextos locais e nacionais. Por outro lado, a existência desse tipo de experiência reforça a perspectiva que identifica nos sindicatos e em outras organizações de trabalhadores a possibilidade de construção de uma plataforma de reivindicações, em arranjos econômicos e políticos locais, de setores afetados pelas estratégias das empresas multinacionais.

A partir dessa linha de pensamento, buscar compreender o fortalecimento das lutas sindicais e da participação dos trabalhadores em questões políticas e econômicas para além do espaço específico de trabalho tem uma função importante como forma de identificar novos mecanismos de pressão por posições em favor do trabalho, do emprego e do trabalho decente.

Pesquisas sobre a realidade da globalização industrial têm demonstrado que os trabalhadores organizados em sindicatos e comissões de fábrica não podem mais ficar apenas restritos às questões salariais, no exercício de sua representação. É o que constata o dirigente sindical João Antônio Felício (2014, p. 1) em texto recente, ao dizer que “o movimento trabalhista deve abandonar seu nicho entre os trabalhadores organizados e se abrir para uma perspectiva mais ampla”. E se pergunta:

como nos posicionarmos diante das empresas multinacionais como movimento global dos trabalhadores? Como organizamos os interesses da classe trabalhadora e construímos alianças para advogar reformas políticas sistêmicas – tais como aquelas relacionadas a taxaço, os impostos sobre propriedades e a garantia de direitos em um contexto internacional? (Felício, 2014, p. 2).

Segundo Gumbrell-McCormick e Hyman (2013), não há soluções mágicas para os sindicatos, qualquer movimento de revitalização requer estratégia e não apenas táticas e o uso de recursos de poder, insuficientemente valorizados no passado. Os autores identificam, a partir da experiência europeia, três tipos de recursos de poder que podem ser retomados no contexto atual: o primeiro é descrito como “moral”:

os sindicatos precisam demonstrar que atingir uma sociedade melhor é sua missão e identidade, e convencer os outros que esta é uma meta possível e desejável. Isto implica uma visão ativa e democrática, mas também a demonstração de que os sindicatos são, eles mesmos, organizações democráticas e propagadoras da democracia. (Gumbrell-McCormick; Hyman, 2013, p. 2).



O outro recurso de poder, segundo Gumbrell-McCormick e Hyman (2013, p. 3) seria o que chamam de *colaborativo*.

Se os sindicatos têm capacidade declinante de alcançar seus objetivos por intermédio de recursos próprios, então precisam de aliados. Isto requer relações cooperativas com outros grupos, movimentos e organizações que tenham metas e interesses em comum, mas que também diferem em suas estruturas, em termos de quem representam e de quais são as suas pautas.

E também o recurso que pode ser chamado de *estratégico* ou *logístico*.

Se os recursos são escassos, eles precisam ser empregados com inteligência. Há que se distinguir entre recursos e engenhosidade: se os sindicatos conseguem usar com mais eficácia seus recursos limitados, talvez eles prevaleçam sobre adversários aparentemente mais fortes. Com habilidade estratégica, ameaças podem ser transformadas em oportunidades (Gumbrell-McCormick; Hyman, 2013, p. 2).

Em resumo, estudos sobre trabalho no contexto internacional têm demonstrado que a constituição da solidariedade e da ação coletiva é um processo contínuo, que as organizações dos trabalhadores não vão acabar e que a formação de uma identidade social através do trabalho permanece tarefa importante para os sindicatos. No entanto, identificam a necessidade que tem as organizações dos trabalhadores de enfrentar a questão da diversidade de interesses no interior da classe trabalhadora, nacional e internacionalmente, de construir uma identidade coletiva que não é dada e que precisa ser negociada a todo o momento.

#### Referências

ABRAMO, Laís W. **O resgate da dignidade** – greve metalúrgica e subjetividade operária. São Paulo: Ed. da Unicamp, 1999.

BARBOSA, Mario. **Sindicalismo em tempos de crise** – a experiência na Volkswagen do Brasil. São Paulo: Alpharrabio, 2003.

BEYNON, Huw; RAMALHO, José Ricardo. Democracy and the organization of class struggle in Brazil. **The Socialist Register**, v. 37, 2001, p. 219-237. Disponível em: <<http://socialistregister.com/index.php/srv/article/view/5762#.VFqwuvnF8j1>>. Acesso em: 15 jul. 2014.

BRESCIANI, Luís Paulo. **Instituições, agenda regional, desenvolvimento econômico e política sindical no Grande ABC**: os desafios do equilíbrio entre (macro) esfera institucional regional e a (micro) esfera cotidiana produtiva. In: REUNIÃO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PÓS-GRADUAÇÃO

- E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS, 28., Caxambu (MG), 2004. **Anais...** Caxambu: Anpocs, 2004. Disponível em: <[http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=4102&Itemid=319](http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=4102&Itemid=319)>. Acesso em: 7 jul. 2014.
- BURAWOY, Michael. From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labour Studies. **Global Labour Journal**, v. 1, n. 3, 2010, p. 384-387. Disponível em: <<https://escarpmentpress.org/globallabour/article/view/1079>>. Acesso em: 7 jul. 2014.
- CARDOSO, Adalberto. **A Trama da Modernidade** – Pragmatismo Sindical e Democrati-zação no Brasil. Rio de Janeiro: Revan/Iuperj-Ucam, 1999.
- CARSWELL, Grace; DE NEVE, Geert. Labouring for global markets: Conceptualising labour agency in global production networks. **Geoforum**, v. 44, 2013, p. 62-70.
- CUMBERS, Andy; NATIVEL, Corinne; ROUTLEDGE, Paul. Labour agency and union positionalities in global production networks. **Journal of Economic Geography**, v. 8, n. 3, 2008, p. 369-387.
- EVANS, Peter. Is it Labor's Turn to Globalize? Twenty-firstCentury Opportunities and Strategic Responses. **Global Labour Journal**, v. 1, n. 3, 2010, p. 9-27. Disponível em: <<https://escarpmentpress.org/globallabour/article/view/1082>>. Acesso em: 15 jul. 2014.
- FELÍCIO, João Antônio. There are alternatives to the neoliberal blind alley! Towards a new progressive consensus. **Global Labour Column**, n. 175, june 2014. Disponível em: <<http://column.global-labour-university.org/2014/06/there-are-alternatives-to-neoliberal.html>>. Acesso em: 7 jul. 2014.
- FRANCISCO, Elaine Marlova. **A Comissão Enxuta** – a ação política dos trabalhadores no consórcio modular. São Paulo: Anpocs, 2005.
- \_\_\_\_\_. Possibilidades dentro de limites: a organização dos trabalhadores na fábrica contemporânea. **Revista Em Pauta**, Rio de Janeiro, n. 20, 2007, p. 69-84. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/160>>. Acesso em: 15 jul. 2014.
- GUMBRELL-MCORMICK, Rebecca; HYMAN, Richard. Os sindicatos na Europa Ocidental: tempos difíceis, escolhas difíceis. **Global Labour Column**, n. 148, set. 2013, [s.p.]. Disponível em: <[http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU\\_Column/Port\\_papers/no\\_148\\_Hyman\\_Gumbrell\\_Port.pdf](http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/Port_papers/no_148_Hyman_Gumbrell_Port.pdf)>. Acesso em: 15 jul. 2014.
- HENDERSON, Jeffrey et al. Redes de Produção Globais e a análise do desenvolvimento econômico. **Revista Pós-Ciências Sociais**, São Luis (MA), v. 8, n. 15, 2011, p. 143-170. Disponível em: <<http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rpcsoc/article/view/590/337>>. Acesso em: 4 jul. 2014.
- MUNCK, Ronaldo P. Globalization and the Labour Movement: Challenges and Responses. **Global Labour Journal**, v. 1, n. 2, 2010, p. 218-232. Disponível em: <[www.dcu.ie/community/globalisationlabour\\_1.pdf](http://www.dcu.ie/community/globalisationlabour_1.pdf)>. Acesso em: 4 jul. 2014.
- \_\_\_\_\_. Global Crisis: Global Opportunity? Trade Unions, Migration and Social Transformation. **Global Labour Journal**, v. 4, n. 3, 2013, p. 236-251. Disponível em: <[www4.dcu.ie/sites/default/files/community/pdfs/3.pdf](http://www4.dcu.ie/sites/default/files/community/pdfs/3.pdf)>. Acesso em: 15 jul. 2014.
- \_\_\_\_\_. Labour dilemmas and labour futures. In: MUNCK, Ronaldo P.; WATERMAN, Peter. (eds). **Labour Worldwide in the Era of Globalization**. Basingstoke: Macmillan, 1999. p. 3-26.

- PRIES, Ludger; SEELIGER, Martin. Work and Employment Relations in a Globalized World: The Emerging Texture of Transnational Labour Regulation. **Global Labour Journal**, v. 4, n. 1, 2013, p. 26-47. Disponível em: <<https://escarpmentpress.org/globallabour/article/view/1127>>. Acesso em: 4 jul. 2014.
- RAMALHO, José Ricardo. Flexibilidade e crise do emprego industrial: sindicatos, regiões e novas ações empresariais. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 12, n. 25, set./dez. 2010, p. 252-284. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/v12n25/10.pdf>>. Acesso em: 4 jul. 2014.
- RAMALHO, José Ricardo; FRANCISCO, Elaine Marlova V. Labour Relations in the Modular System: Ten Years of the VW Experience at Resende, Brazil. In: DANFORD, Andy et al. (eds). **Flexibility at work - critical developments in the International Automobile Industry**. Basingstoke: Palgrave MacMillan, 2008. p. 151-171.
- RODRIGUES, Iram Jácome. A trajetória do novo sindicalismo. In: \_\_\_\_\_. (org.). **O Novo Sindicalismo – vinte anos depois**. Petrópolis: Vozes / Educ / Unitrabalho, 1999. p. 73-94.
- \_\_\_\_\_. Sindicalismo, emprego e relações de trabalho na indústria automobilística. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos**. Reestruturação Produtiva No Brasil e Na Inglaterra. São Paulo: Boitempo, 1997. p. 115-128.
- \_\_\_\_\_. **Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria**. São Paulo: Cortez / Fase, 1990.
- SANTOS, Rodrigo S. P. dos. Redes de Produção Globais (RPGs): contribuições para a pesquisa em Ciências Sociais. **Revista Pós Ciências Sociais**, v. 8, n. 15, 2011, p. 127-142. Disponível em: <<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpcsoc/article/viewFile/589/336>>. Acesso em: 15 jul. 2014.
- VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. **Sindicalismo e Democracia no Brasil – do novo sindicalismo ao sindicato cidadão**. São Paulo: Annablume, 2011.
- WALBY, Sylvia. *The Future of Feminism*. Cambridge: Polity Press, 2011.
- WATERMAN, Peter. **Needed: A Global Labour Charter Movement**. For the European Social Forum, Malmo, September 2008 [Mimeo], 2008. Disponível em: <<http://www.netzwerkit.de/projekte/waterman/gc>>. Acesso em: 15 jul 2014.
- WEBSTER, Edward. From Critical Sociology to Combat Sport? A Response to Michael Burawoy's 'From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labour Studies'. **Global Labour Journal**, v. 1, n. 3, 2010, p. 384-387. Disponível em: <<https://escarpmentpress.org/globallabour/article/download/1085/1141>>. Acesso em: 4 jul. 2014.

Recebido em 20/08/2014

Aprovado em 24/09/2014