

**REDES SINDICAIS METALÚRGICAS NO BRASIL:  
estudo de caso da rede ArcelorMittal**

***METALLURGICAL UNION NETWORKS IN BRAZIL:  
case study of the ArcelorMittal network***

---

Renata Gnoli Paneque\*

Sidney Jard da Silva\*\*

**Resumo**

O objetivo deste artigo é analisar as redes sindicais por empresa como instrumento de organização dos trabalhadores no Brasil. Pretendeu-se explorar as características dessas redes, em que contexto elas surgem e como se dá a sua atuação, em especial no ramo metalúrgico. As redes sindicais são constituídas por grupos de trabalhadores de determinada empresa transnacional que se comunicam permanentemente e constroem ações que visam a diminuir as diferenças de condições de trabalho entre diferentes plantas da empresa em nível nacional e/ou internacional. A análise foi realizada a partir de um estudo de caso da Rede Sindical dos Trabalhadores na ArcelorMittal, com base em relatórios de encontros dessa rede, documentos produzidos ao longo de sua atuação e entrevistas semiestruturadas junto a seus membros e coordenadores. Constatou-se que os achados estão relacionados à funcionalidade desse instrumento de organização sindical. Foram realizadas reflexões sobre o tema e foram estudadas perspectivas para uma alternativa de enfrentamento às desigualdades produzidas no mundo do trabalho em relação aos metalúrgicos brasileiros.

**Palavras-chave:** Redes sindicais. Sindicatos. Trabalhadores. Metalúrgicos.

**Abstract**

The aim of this article is to analyze the union networks by company as tools for organizing metallurgist workers in Brazil. It is intended to explore the characteristics of these networks, in which context they arise and how they operate, especially in the metallurgical sector. These instruments are made up of groups of workers from a given transnational company who communicate permanently and build actions that aim to reduce the differences in working conditions between the different plants of the company at the national and/or international level. These observations will be analyzed based on a case study of the Workers' Union Network at ArcelorMittal, reports of meetings of this network, documents produced throughout its activities and semi-structured interviews with its members and coordinators. In the end, findings were pointed out about the functionality of this instrument of union organization, as well as reflections and perspectives for an alternative to face the inequalities produced in the world of work for metallurgists.

**Keywords:** Union networks. Unions. Workers. Metallurgical.

---

\* Mestra em Ciências Humanas e Sociais pelo Programa de Pós-graduação em Ciências Humanas e Sociais da Universidade Federal do ABC (PCHS/UFABC) e pesquisadora do Grupo de Pesquisa Política, Políticas Públicas e Ação Coletiva (3PAC). E-mail: renatagnoli@hotmail.com

\*\* Professor do Centro de Engenharia Modelagem e Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do ABC (CECS/UFABC) e coordenador do Grupo de Pesquisa Política, Políticas Públicas e Ação Coletiva (3PAC). E-mail: sidney.jard@ufabc.edu.br

## Introdução

No Brasil, a estratégia de organização em redes sindicais por empresa surgiu na década de 1990, por meio da relação de solidariedade entre sindicatos europeus e brasileiros. A partir de 2001, foi impulsionada por um projeto de formação sindical entre a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (FNV), central sindical holandesa. Nesse período, a indústria brasileira vivia um cenário de profunda reestruturação produtiva. Os trabalhadores das indústrias temiam perder seus empregos para a automatização do processo produtivo, e o movimento sindical estava alerta (ARBIX, 1996). Esse processo já havia acontecido em países centrais, onde está localizada a maioria das matrizes das fábricas presentes no Brasil, portanto o movimento sindical dessas nações já tinha passado por esse difícil processo de readequação dos postos de trabalho.

Such national basis has been strongly challenged by globalization and neoliberalism. Post-Fordist states (Jessop, 2013), flexible accumulation process (Harvey, 1989), precarization (Standing, 2001), global value chains (Gereffi & Korzeniewicz, 1990), and new factory regimes (Nichols et al., 2004) have all cast important changes in the political and organizational realm where labor was used to act and fight. A new global configuration of production and demand within national economies and across countries threw workers and their representatives into a turmoil of insecurity and destructuring (SILVA; ESTANQUE; COSTA, 2021, p. 6).

Assim, intensificou-se um movimento de articulação e solidariedade internacional, vindo do movimento sindical europeu para o movimento sindical brasileiro. Diante desse cenário desafiador, a ideia de se organizar redes sindicais por empresa ganhou força no Brasil.

Na Europa, já havia um histórico de organização dos trabalhadores por empresa, os chamados Comitês Mundiais de Trabalhadores (CMTs) ou Comitês Europeus de Trabalhadores. É importante ressaltar que essas experiências são realizadas por grupos de trabalhadores de determinada empresa de diversos países que trocam informações sobre as condições de trabalho e organizam ações coordenadas para diminuir as desigualdades entre as diferentes plantas da empresa. As redes sindicais constituem uma experiência que busca internacionalizar as relações sindicais a partir dos contextos locais, uma vez que conta com a participação de representantes de diferentes plantas ao redor do globo no mesmo nível, propiciando, assim, troca de experiências e fortalecimento da ação sindical a partir das realidades locais.

Daí surge a influência europeia em organizar trabalhadores por empresa, e não apenas por sindicato. Contudo, do ponto de vista organizativo, transladar uma experiência bem-sucedida no “Norte Global” para os países do “Sul Global” não é uma tarefa simples, visto que demanda um novo “cânone” sindical (SANTOS; COSTA, 2004).

Em geral, a estrutura sindical europeia é mais concisa do que a verificada em outros países. A Alemanha, por exemplo, conta com apenas um sindicato metalúrgico. Já o Brasil conta

com mais de cem entidades sindicais representativas dessa mesma categoria. Portanto, quando essa ideia chega ao país, é preciso repensá-la na perspectiva da estrutura sindical brasileira.

Neste sentido, este artigo analisa a construção de uma rede sindical brasileira de trabalhadores no segmento metalúrgico, buscando identificar desafios e perspectivas presentes nesse processo no contexto nacional e as implicações que surgem quando se intenciona internacionalizar essa organização em rede dos trabalhadores.

### **Redes Sindicais Metalúrgicas no Brasil**

As redes sindicais metalúrgicas brasileiras surgem em meio à conjuntura global de ataque aos direitos dos trabalhadores, como resultado de toda a trajetória de interação da CUT com instituições sindicais internacionais e, especialmente, da relação sindical internacional entre metalúrgicos alemães e brasileiros.

A necessidade de se criar redes nacionais de trabalhadores foi percebida inicialmente pela CUT durante a parceria com a FNV, quando dirigentes brasileiros foram convidados a visitar a unidade da Unilever, uma empresa transnacional de bens de consumo com sede na Holanda. A ideia era mobilizar trabalhadores da mesma empresa no Brasil para que fosse possível conhecer a realidade dos trabalhadores na matriz. Foi então que os dirigentes da CUT perceberam a dificuldade de articular a participação desses trabalhadores (FRAMIL FILHO, 2015). Um ex-dirigente da ICEM e assessor da CUT, citado por Ricardo Framil Filho (2015, p. 80), relata:

Fomos tentar cumprir esse convite e caímos na realidade. Verificamos que era quase impossível mandar o pessoal pra lá. Não existia um sindicato único no Brasil que representasse o pessoal da Unilever. A gente não tinha nada, nem sabia onde existia Unilever. Pela pulverização dos sindicatos, você não tinha por onde começar. A não ser que começasse pela empresa. Tem uma unidade aqui, quem é o sindicato lá? Está filiado a alguma central? Você imagina, precisava de uma pesquisa. A gente passou a discutir com os holandeses. [...] Enviariamos três companheiros, um ligado à Força Sindical, que na última hora acabou não podendo ir. Dois cutistas<sup>1</sup>, um de Porto Alegre e um de Vinhedo, que foram se conhecer lá na Holanda. Um absurdo. (Entrevista com ex-dirigente da ICEM e ex-assessor da CUT).

A partir desse diagnóstico de fragilidades na organização sindical local, foi definido junto à FNV o projeto “CUTMulti” – Ação Frente às Multinacionais – com o objetivo de engajar as confederações dos ramos nessa articulação, promover pesquisas e fomentar a organização sindical local (CUT, 2009). A ideia de organizar uma rede de trabalhadores da mesma empresa, agindo de forma articulada – trocando informações sobre o local de trabalho e compartilhando experiências para fortalecer a organização sindical contra as práticas distintas de uma mesma empresa, em diferentes plantas –, surgiu então como um instrumento mais flexível, fora da

---

<sup>1</sup>Termo utilizado para denominar dirigente ou militante sindical que segue os princípios propostos pela CUT.

estrutura sindical oficial. A ideia era dialogar com trabalhadores das plantas, independentemente da central sindical envolvida<sup>2</sup>.

Esse projeto, que durou até 2010, foi fundamental para os primeiros passos na organização das redes sindicais brasileiras. As confederações nacionais dos ramos foram centrais na seleção das empresas onde poderiam ser criadas as redes, ou potencializadas<sup>3</sup>, na articulação dos sindicatos locais ou em sua organização e monitoramento.

Assim, conforme demonstra Costa (2016), a organização de redes sindicais por empresa em nível nacional vem acontecendo de forma lenta e desigual. Embora não fosse uma política oficial da CUT, desenvolvida em todos os ramos na prática, as confederações de alguns ramos assumiram a tarefa e foram as principais promotoras na construção das redes.

Em seu 9º Congresso, realizado em junho de 2006, a CUT definiu as redes como um instrumento de ação política organizativa.

As empresas multinacionais, responsáveis por 2/3 do comércio mundial, [...] organizam-se mundialmente em redes e nossa contraposição deve ser organizada sindicalmente em REDE, para termos chances de sucesso em nossa luta. O Projeto Ação Frente às Multinacionais<sup>4</sup>, já em sua segunda fase, desenvolvido em conjunto com a Federação Holandesa de Sindicatos - FNV, pela sua importância estratégica, não pode ser visto meramente como uma ferramenta de consolidação de redes sindicais, implementadas pela política de Relações Internacionais da CUT; mas sim como importante instrumento de organização no local de trabalho para toda a Central, [...]. O projeto possibilita a organização em Redes Sindicais ou Comitês Sindicais Nacionais de dirigentes sindicais de grandes empresas multinacionais instaladas no Brasil, de todas as regiões do país e das mais variadas categorias profissionais, viabilizando o conhecimento de diferentes realidades aplicadas pela mesma empresa em diferentes bases sindicais e possibilitando a elaboração de estratégias conjuntas entre esses sindicalistas (CUT, 2006, p. 65).

A primeira a organizar-se em nível nacional foi a Rede dos Trabalhadores na BASF, uma empresa do ramo químico, em 1999. As redes metalúrgicas iniciaram seu processo de organização formal no início dos anos 2000, com apoio de projetos internacionais protagonizados inicialmente pela FNV e pela Fundação Friedrich Ebert Stiftung (FES) e, mais tarde, pela Central Sindical alemã *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB). Após o término do projeto “CUTMulti” e da parceria permanente entre FES, CUT e CNM/CUT, já estavam consolidadas redes nacionais em importantes Empresas Transnacionais (ETNs) metalúrgicas, como a Rede dos Trabalhadores na Schaeffler, na ZF, ArcelorMittal, Gerdau, Thyssenkrupp e Mahle.

---

2 Neste ponto, um aspecto importante na organização das redes, em sua concepção original, é o objetivo de internacionalizá-la e aumentar a representatividade em CMTs já existentes. Ou seja, fazer com que a participação de um trabalhador brasileiro em um CMT represente de fato os trabalhadores daquela empresa no Brasil (PANEQUE, 2021; PANEQUE; JARD DA SILVA, 2021).

3 Caso da Rede de Trabalhadores na BASF, por exemplo, que participou do projeto, mas que já se organizava em rede antes dele.

4 Projeto desenvolvido em parceria com a DGB, Central Sindical alemã e a CUT, entre 2011 e 2018. Mais informações em: <https://observatoriosocial.org.br/acao/acao-frente-as-multinacionais-na-america-latina-0bdf>.

A Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT tem enraizadas, em sua ação política, a organização e monitoramento das redes sindicais por empresa em nível nacional e a articulação em nível internacional. A CNM/CUT organiza e monitora hoje 22 redes sindicais por empresa, algumas apenas em nível nacional e outras também em nível internacional (PANEQUE, 2021).

Os projetos de cooperação sindical internacional construídos pela CUT com centrais sindicais internacionais foram o pontapé inicial para que as confederações pudessem dar continuidade a essa política de ampliação e fortalecimento das redes sindicais em âmbito nacional e internacional.

Neste sentido, é notória a importância da Central Única dos Trabalhadores para a construção das redes como agente propulsora desse tipo de organização por empresa, uma vez que a estrutura sindical fragmentada corrobora a não articulação dos trabalhadores em uma mesma corporação, de diferentes plantas (COSTA, 2016). A CUT, assim como um grande “guarda-chuva”, abarca os sindicatos que representam os trabalhadores nos diversos locais e exerce esse papel de articuladora. Ao mesmo tempo, amplia a visão dos trabalhadores para além do chão da fábrica.<sup>5</sup>

Por fim, conforme demonstra a produção acadêmica sobre o tema (COSTA, 2016; PANEQUE, 2021; COSTA, 2005), as confederações dos ramos, como a CNM, e também instituições nacionais, têm desempenhado um papel central na expansão e fortalecimento da política de redes, promovendo ações formativas para seus membros, colocando em contato sindicatos de diferentes partes do país e estabelecendo contato das redes nacionais com os CMTs e a *IndustriAll Global Union*, Federação Mundial que agrupa ramos da indústria. Contudo, o funcionamento das redes depende de ações permanentes nas esferas internacionais, nacionais e locais, sem as quais enfrentam fortes entraves na vivência cotidiana de suas organizações (RAMALHO; SANTOS, 2018).

### **Rede de Trabalhadores na ArcelorMittal<sup>6</sup>**

A Rede dos Trabalhadores na ArcelorMittal foi escolhida como objeto de estudo por apresentar particularidades que propiciam campos interessantes a serem explorados. A empresa é uma ETN do segmento siderúrgico que já passou por tantos processos de fusão com outros grupos empresariais que é tarefa árdua rastrear a origem de seu capital. A rede dos trabalhadores no Brasil tem assento no Comitê de Saúde e Segurança organizado pela empresa. Esse comitê se desenvolve em nível global, tem composição paritária entre trabalhadores e empresas e sua função é fiscalizar as plantas da empresa no mundo quanto a aspectos da saúde e segurança dos

---

<sup>5</sup> Para uma análise mais aprofundada sobre a importância da CUT no sindicalismo brasileiro, ver Comin (1994); Jard da Silva (2015), Oliveira (2002), Rodrigues (1997), Rodrigues (2009).

<sup>6</sup> As informações abordadas nesta seção são resultado de pesquisa em relatórios produzidos pela rede de trabalhadores na Arcelor Mittal, pela CNM/CUT, entrevistas e observação direta de uma das pesquisadoras em atividades proporcionadas pela rede.

trabalhadores. Outra característica dessa rede é a existência de mais de vinte plantas no Brasil produzindo diferentes produtos e organizadas sindicalmente por seis centrais sindicais distintas (PANEQUE, 2021).

A organização dos trabalhadores em redes sindicais no Brasil não é um acontecimento de geração espontânea ou apenas uma imitação do modelo europeu. Antes da organização da rede, os trabalhadores já se comunicavam por intermédio da CNM/CUT, como setor siderúrgico. Na década de 1990, após a fundação da confederação, iniciaram-se conversas entre trabalhadores de diferentes plantas, mas eram conversas entre sindicatos cujas bases de representação incluíam empresas siderúrgicas e ainda não tinham o formato de redes por empresa. Esse diálogo era motivado pelas mudanças da organização do capital na siderurgia.

Neste sentido, a trajetória de organização dos trabalhadores na siderurgia esteve presente na política da CNM/CUT desde sua fundação, e a Rede de Trabalhadores na ArcelorMittal<sup>7</sup> começou a ganhar esse formato de rede no nível da empresa a partir da consolidação do grupo Arcelor no Brasil, e com grande contribuição do projeto em andamento com a CUT e a FNV.

Portanto, a articulação da rede Arcelor surge com duas dinâmicas simultâneas, a internacional e a nacional. Embora já existisse uma articulação nacional por empresa, foi por meio de um projeto com uma entidade internacional que a rede nacional se tornou mais robusta. Logo no início, foi percebido um dos limites da dimensão internacional das redes, abordada também por Waterman (2002), ao trazer reflexões sobre os diferentes internacionalismos. Ainda que seja reconhecidamente fundamental a solidariedade internacional para a construção das redes, em determinado momento são apresentados limites em relação ao local, ao nacional e ao global. Quando a empresa ameaça a mudança de planta de um país para outro, por exemplo, podem surgir tensões. Esse é um jogo perverso do capitalismo, que coloca em xeque a organização sindical em dimensão internacional. Conforme observa Ruy Braga:

Em termos marxistas, a superpopulação relativa produz as necessidades cíclicas do capital em relação à oferta de força de trabalho, assegurando às empresas uma fonte inesgotável de mais-valor por meio da compressão de seus custos produtivos. Além disso, como o trabalho barato é largamente acessível na semiperiferia capitalista, os trabalhadores mais bem pagos do centro do sistema são permanentemente chantageados pela realocação produtiva, podendo ser demitidos sem ser recontratados, em um movimento que aprofunda a desigualdade também em países avançados (2017, p. 31).

Portanto, o interesse de sindicatos do “Norte Global” em ações de cooperação internacional está pautado na movimentação do capital, visto que a realocação das plantas para outros territórios pode ser uma ameaça aos trabalhadores do país de origem (SILVA; FRAMIL FILHO; FRESTON, 2015). Assim, as redes sindicais, ao mesmo tempo em que apresentam essas tensões, podem provocar reflexões aos trabalhadores sobre essa chantagem que o capitalismo impõe, visto que evidencia tais práticas das empresas ao redor do globo.

---

<sup>7</sup> A Rede de Trabalhadores na ArcelorMittal realizou encontros semestrais, ou pelo menos anuais, de 2008 até 2017, de forma presencial. O encontro de 2008 foi o pontapé inicial para a organização da rede em nível nacional.

---

## Diálogo Social

O diálogo social<sup>8</sup>, observado quando a rede conheceu o funcionamento do Comitê Europeu de Trabalhadores, foi uma meta sempre perseguida. Há registros de tentativas da rede para estabelecer diálogo com o RH Nacional da empresa desde 2008 (CNM/CUT, 2008).

Nesse mesmo encontro, em 2008, a rede definiu, em seu plano de ação, o envio de um ofício em nome das Confederações de Trabalhadores Metalúrgicos da CUT e da Força Sindical para a presidência da empresa, com o objetivo de apresentar a Rede Nacional dos Trabalhadores e propor um canal de diálogo permanente entre a rede e a empresa, tentativa que nunca avançou. Os trabalhadores trazem muitos relatos de que a empresa se mostra sempre disponível para marcar reuniões, dialogar com o sindicato, mas, quando a conversa chega ao momento da decisão final, a alegação da empresa é de que as decisões são corporativas, ou seja, são definidas de cima para baixo, o que sempre gera frustração aos dirigentes. A empresa dialoga individualmente com cada sindicato e argumenta que as decisões são definidas de forma corporativa. Ao mesmo tempo, não dialoga com a Rede Nacional de Trabalhadores, ou seja, mais parece um jogo para que as negociações não avancem.

Nesse sentido, embora a empresa tenha se mostrado amistosa em algumas situações, como quando abre suas portas para as visitas às plantas, autoriza a liberação remunerada dos trabalhadores para irem aos encontros da rede, ou destina uma pessoa de seu RH para acompanhar a visita e se dispor a fazer a apresentação institucional à rede, apresenta-se resistente a aceitar as reivindicações de reuniões para tratar de pautas específicas identificadas pela rede. Quando aceita, não há soluções concretas posteriores ou mesmo a continuidade do diálogo. Esses achados empíricos corroboram a hipótese dos limites institucionais do “diálogo social” (COLOMBI, 2019; COLOMBI; LEMOS; KREIN, 2018).

### A armadilha da divisão

Nas visitas aos locais de trabalho, que ocorrem durante o encontro da rede, é possível identificar aspectos relativos à saúde e segurança dos trabalhadores e às condições de trabalho. O tratamento diferenciado com as empresas terceirizadas é sempre ponto de debate na rede. Os acidentes de trabalho, incluindo acidentes fatais, acontecem em sua maioria com essa categoria. Uma dificuldade também trazida é a representação desses trabalhadores terceirizados; nem sempre o sindicato metalúrgico os representa, principalmente em plantas maiores, em que pode

---

<sup>8</sup> Diálogo social é o processo em que atores sociais, econômicos, políticos, ou grupos sociais, legitimamente reconhecidos, se reúnem institucionalmente para compartilhar ideias, cooperar, buscar convergência de objetivos ou negociar assuntos de interesse comum. Apesar das frequentes tensões e dos diversos conflitos que muitas vezes permeiam o diálogo, esse pode resultar no alinhamento de propósitos, em troca de informações, em novas agendas de possibilidades não planejadas, ou promover acordos ou projetos compartilhados, fortalecendo a governança democrática e a sustentabilidade das instituições envolvidas (FES, 2009, p. 11).

haver a representação de mais de 20 sindicatos, um para cada categoria, o que dificulta a atuação sindical (CNM/CUT, 2012).

Essas divisões impostas pela estrutura sindical vigente fazem com que uma empresa negocie com diversos sindicatos distintos em um mesmo país, como é o caso da ArcelorMittal. A negociação fica ainda mais pulverizada quando são considerados os trabalhadores terceirizados, geralmente de empresas pequenas, com condições de trabalho mais precarizadas e mais vulneráveis, devido à ameaça do desemprego, condição que fragiliza a negociação desses trabalhadores com as empresas contratantes (OLIVEIRA, 2019; MARTINS, 1994).

A indústria siderúrgica brasileira apresenta particularidades que a distinguem dos demais segmentos metalúrgicos, no que tange à natureza de sua produção, e que favorecem maior pulverização dos trabalhadores, uma vez que fornecem subsídio para a base da cadeia produtiva metalúrgica. Essa cadeia, diretamente ligada a outras atividades industriais, como a mineração e o segmento extrativo, dá origem a diversos subprodutos, como aços planos, longos, arames e inox. Trabalha com jornadas de trabalho ininterruptas, pois os fornos não podem ser desligados, sob pena de altíssimos custos para religá-los, o que exige escalas de trabalho muito específicas. Essas são particularidades que as redes de trabalhadores na siderurgia carregam em suas trajetórias (MANGABEIRA; PEREIRA, 1993; RAMALHO; CARVALHO, 2017; SANTANA, 2006).

O grupo ArcelorMittal possui 28 unidades produtivas, além dos pontos de comercialização que estão sob a organização de sindicatos de trabalhadores no comércio, distribuídas na base de representação sindical de 6 centrais sindicais distintas, além dos sindicatos que se declaram independentes. Contudo, mesmo com todas essas divisões em grupos, produtos e sindicatos dentro do grupo ArcelorMittal, a rede consegue identificar que os problemas nas plantas permanecem os mesmos e que são muito parecidos com as questões que surgem nas outras plantas.

A rede identifica as manobras da empresa particularmente durante os encontros, quando acontecem os relatos por plantas. Cada participante relata os temas principais que estão ocorrendo, referentes às relações de trabalho, e nesse momento eles percebem que as informações que a empresa fornece em relação à outra planta não são verdadeiras. Nesse sentido, o espaço da rede contribui para que os representantes sindicais não fiquem reféns da empresa, sujeitando-se a negociações menos favoráveis, por falta de conhecimento (PANEQUE, 2021).

Um instrumento importante produzido pela rede, com o intuito de driblar essa divisão entre trabalhadores da mesma empresa, é um boletim informativo. Essa iniciativa consiste em divulgar informações sobre pautas relevantes de diversas plantas, demandas comuns identificadas e, principalmente, informar os trabalhadores sobre a existência da rede. No encontro da rede em 2008, foi organizada a primeira edição do boletim.

O informativo traduz-se em um importante instrumento de denúncia e de legitimação da rede, uma vez que mescla seu conteúdo com informações específicas, debatidas no interior

da rede, e informações gerais sobre o que acontece em diversas plantas de forma individual. É um modo de estender intercâmbio sobre o que ocorre nos encontros da rede para todo o chão da fábrica.

### Participação nos Lucros e Resultados e Organização no Local de Trabalho

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) também é muito debatida, pois é distribuída de forma desigual entre as plantas, e os critérios apresentados pela empresa para justificar tais pagamentos são sempre obscuros. Esse tipo de remuneração variável gera muita discussão, visto que a empresa faz o pagamento de acordo com o salário recebido. O valor definido é baseado, por exemplo, em 2,3 salários. O trabalhador receberá seu salário multiplicado por esse índice. Assim, esse método faz com que a diretoria receba um valor maior, e o chão da fábrica, um valor menor.

Outro ponto polêmico é a discussão sobre metas. Muitas unidades estabelecem, para a produção, metas que são inatingíveis, e condicionam o pagamento da PLR a esse critério. Existe ainda o debate sobre o EBITDA<sup>9</sup>, outro condicionante adotado pela empresa, que significa basicamente o lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização. Esse índice é muito questionado pelos sindicatos durante as negociações, pois a empresa apresenta determinado número sem embasamento concreto e se utiliza da divisão das plantas por produtos que produzem para justificar um EBITDA menor.

Por fim, outro tema de muito debatido é a construção das comissões que negociam a PLR. Segundo a Lei N.º 10.101, de 19 de dezembro de 2000, a PLR deve ser paritária entre empregados e a empresa, com pelo menos um trabalhador indicado pelo sindicato. Tradicionalmente, em todas as suas plantas, a empresa usa de artimanhas para eleger trabalhadores próximos à diretoria, o que causa prejuízos à negociação para os operários e torna o único trabalhador indicado pelo sindicato um “voto vencido” (CNM/CUT, 2015).

Por meio da troca de informações no espaço da rede e de intercâmbio com redes de outras empresas, possibilitado pela CNM/CUT, o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de João Monlevade (MG) conseguiu firmar um acordo<sup>10</sup> com a empresa. Assim, o processo eleitoral é acompanhado de perto, inclusive com acesso às listas de votação. Esse acordo também prevê a indicação de duas pessoas pelo sindicato, e os eleitos têm dois anos de estabilidade. Segundo o coordenador da rede:

A comissão tornou-se para nós um laboratório para a formação de quadros para o sindicato e nos deu a possibilidade de construir a organização no local de trabalho, na medida em que nos aproxima dos trabalhadores envolvidos na comissão. Outro ganho importante foi a transparência trazida à forma de eleição da comissão que antes nos

9 Sigla de *Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*.

10 Acordo disponível em: <http://www.sindmonmetal.com.br/wp-content/uploads/2016/08/ACORDO-COMISSAO-PLR-1.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2021.

deixava no escuro. A participação na rede foi fundamental para essa conquista e esse acordo já foi estendido para a planta em BH/Contagem. A ideia é que se estenda para todas as plantas (Entrevista concedida pelo coordenador da Rede de Trabalhadores na ArcelorMittal e dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos de João Monlevade (MG), em 3 de fevereiro de 2021).

Neste sentido, os impactos trazidos por essa conquista vão além dos ganhos para a negociação da PLR, pois interferem positivamente na organização, no local de trabalho e na formação de novos quadros para o sindicato. Há garantia de uma eleição transparente e com estabilidade para os eleitos, o que significa que os trabalhadores não serão perseguidos pela empresa e poderão atuar junto à entidade sindical. Além disso, abre-se um precedente para que esse modelo seja implantado em outras plantas.

Esse ganho para a OLT é relevante, uma vez que as plantas não contam com Comissões de Fábrica, como acontece nas montadoras de veículos, por exemplo. As Comissões de Fábrica, que garantem um diálogo permanente dos trabalhadores com a direção da empresa, e que proporcionam contato constante da comissão com os trabalhadores, constituem uma realidade ainda muito restrita ao segmento automotivo. Essa conquista de uma comissão de PLR, organizada de forma mais justa para os trabalhadores, representa um importante avanço nesse sentido.

### Limites

Embora, desde a sua fundação, esteja clara a construção da rede como um espaço aberto, independentemente de centrais sindicais ou de orientação político-ideológica, justamente para que seja um instrumento que consiga transpor os limites impostos pela estrutura sindical corporativa, na prática esse é um caminho que apresenta dificuldades.

Segundo relatos do primeiro coordenador da rede:

Na Arcelor nós buscamos o pessoal da Força Sindical, foram os que mais se aproximaram, temos a planta de Itaúna que é da Conlutas e que nunca participou, sempre enviava informações através do representante em Belo Horizonte, tinha também o pessoal de Sabará que é da CTB, que também não participava, mas enviava informações da planta através do mesmo membro. [...] Tentamos trazer os trabalhadores das empresas extrativas pra dentro da rede também, do setor de florestas, eles têm uma Federação, mas não conseguimos. Eles chegaram a participar de um dos encontros, mas a aproximação não foi pra frente (Entrevista com ex-coordenador da Rede, realizada em 30/08/2021).

A Força Sindical é a central mais simpática à rede<sup>11</sup>. Desde 2008, participa ativamente dos encontros e mantém comunicação permanente nesse espaço. Com exceção dos representantes da planta de Piracicaba, a maior planta na base de representação dessa central, todos os outros representantes não são trabalhadores das respectivas plantas. Esse fato dificulta a produção de conteúdo no interior da rede, pois eles não trazem informações sobre o cotidiano dos trabalhadores e não conseguem executar as ações definidas pela rede nos locais de trabalho, uma vez que o acesso é restrito.

Outra dificuldade observada é a falta de envolvimento dos sindicatos nas tarefas demandadas. Cada sindicato tem autonomia para indicar o representante que participará dos encontros, e a confederação sempre orienta que sejam os mesmos representantes, para que haja continuidade acerca do acúmulo adquirido, bem como na execução das ações definidas pela rede, mas nem sempre isso acontece. Quando o representante muda, o processo formativo precisa dar um passo atrás, pois esse novo representante precisa compreender a lógica de funcionamento da rede, e isso acaba atrapalhando a construção coletiva acumulada. Outro entrave está na execução das ações: as pessoas saem dos encontros com a responsabilidade de executar alguma tarefa, mas, para que isso aconteça, precisam convencer o seu sindicato de que ela é importante e que deve ser executada.

A limitação financeira também se faz presente, mas não é um impeditivo para que a rede funcione. Exemplo disso, foi o encontro de 2017, realizado na Colônia de Férias do Sindicato dos Metalúrgicos de Araquari, no estado de Santa Catarina, base sindical em que se encontra a planta da ArcelorMittal Vega do Sul. O alojamento dos participantes foi improvisado e a comida foi feita pelos próprios dirigentes do sindicato local. A atividade contou com a participação de uma economista e pesquisadora<sup>12</sup> argentina, que deu informes sobre as condições de trabalho e de produção da empresa naquele país. Houve uma visita à planta e diálogo com o RH Nacional da empresa, que se mostrou disposto a dialogar com a rede, mas de forma geral, sem discutir pautas específicas, como costumeiramente.

Por fim, entre as reflexões debatidas, ficaram evidentes as diferenças entre a OLT e o número de sindicalizados, tanto que foram elencados objetivos em relação ao eixo “Organização Sindical”, com vistas a aumentar a sindicalização em todas as plantas da rede e, assim, fortalecer a atuação sindical nos locais de trabalho. Neste ponto, é digno de nota que a prática da empresa em relação à filiação de trabalhadores ao sindicato é mencionada por alguns participantes como uma conduta claramente persecutória.

---

11 Sobre a vocação da FS para participar em espaços institucionais de diálogo social e parceira social, ver Colombi (2019) e Colombi, Lemos e Krein (2018).

12 Julia Strada Rodríguez é doutora em Desenvolvimento Econômico (UNQUI) e diretora do *Banco de la Nación Argentina*. Na ocasião, estava desenvolvendo sua pesquisa sobre a expansão da terceirização nas plantas da ArcelorMittal na Argentina e no Brasil.

## Comitê Mundial de Saúde e Segurança

A Rede Nacional dos Trabalhadores na ArcelorMittal estabeleceu contato com o Comitê Europeu de Trabalhadores desde a sua organização por segmento siderúrgico como trabalhadores do grupo Arcelor. Na época, já reivindicavam um espaço em formato parecido, para que pudessem participar, ter contato com trabalhadores de outras partes do mundo e estabelecer diálogo com a empresa. Em 2007, após a fusão que resultou na formação do grupo ArcelorMittal, a nova direção da empresa, com a participação da família Mittal, colocou-se à disposição para dialogar com os trabalhadores. Foi realizada uma reunião organizada pela empresa e pela antiga FITIM, hoje IndustriAll, que contou com a presença de representantes de mais de 20 países, entre eles, o Brasil. Nessa reunião, os principais temas apontados como prioridades, pelos trabalhadores, foram saúde e segurança. A empresa comprometeu-se a trabalhar junto com o grupo para melhorar as condições de trabalho em todas as suas plantas<sup>13</sup> (INDUSTRIALL GLOBAL UNION, 2007).

Com ponto de partida, nessa reunião, foi assinado, em junho de 2008, um acordo para a criação de um Comitê Mundial de Saúde e Segurança. Esse acordo tem como principal objetivo estabelecer critérios mínimos de saúde e segurança para os trabalhadores nas plantas e criar um canal de diálogo direto com a empresa para solucionar problemas relacionados a esse tema<sup>14</sup>.

Entre as regras estabelecidas no acordo para o funcionamento do comitê está a composição de forma paritária entre empresa e trabalhadores e a indicação dos trabalhadores pelo respectivo sindicato. Na prática, são realizadas visitas bimestralmente em plantas de diversas partes do mundo, e os integrantes do comitê fazem uma avaliação das condições de saúde e segurança da fábrica, como o uso de equipamentos de proteção individual e coletivo, as condições das máquinas, a estrutura da fábrica etc. A definição do local que será visitado varia de acordo com a gravidade dos acidentes que acontecem. Se acontece um acidente fatal em determinada planta, provavelmente a próxima visita será nesse local, uma vez que o comitê também tem o papel de inspecionar e investigar as causas de acidentes. Depois das visitas, é produzido um relatório com as observações aferidas. Esse relatório é apresentado à direção local da empresa, que tem um prazo para solucionar os problemas apontados. O financiamento das visitas é providenciado pela empresa.

Quando a notícia da assinatura do acordo chegou à Rede Nacional dos Trabalhadores, a FITIM já tinha indicado o nome de um trabalhador brasileiro para representar todas as plantas da América Latina. Tratava-se de um dos que estavam presentes na reunião ocorrida em Montreal, o que gerou certa tensão no interior da rede (CNM/CUT, 2008).

---

13 Mais informações disponíveis em: <http://www.industriall-union.org/es/archive/imf/arcelor-mittal-y-sindicatos-cooperan-en-salud-y-seguridad> Acesso em: 31 ago. 2021.

14 Mais informações disponíveis em: <https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/2018/agreementarcelormittalohs.pdf>

A forma da construção dos acordos celebrados entre a IndustriAll e as empresas, sempre de cima para baixo, geram, além das tensões internas de ordem política, impactos práticos. A empresa financia os encontros, mas toda a preparação anterior à viagem é de responsabilidade da entidade local. A Rede Nacional de Trabalhadores ainda estava em construção, e a preparação de relatórios com informações sobre saúde e segurança do trabalho em todas as plantas brasileiras era uma tarefa difícil. Outra dificuldade era o idioma, pois as visitas às plantas não contam com tradução simultânea. O representante brasileiro tentava dialogar com os outros representantes que falavam espanhol, mas essa comunicação precária não contribuía para sua atuação no comitê.

Eu era novo na direção, inexperiente, acabei sendo jogado nesse comitê. [...] Não foi uma escolha minha ou da Rede Nacional, fui indicado pela FITIM sem consulta prévia. Acabei virando o representante no Comitê e tive dificuldade, porque tinha que representar todas as plantas e mais ainda, os argentinos, porque a representação era na América do Sul. Quando eu trouxe isso para a nossa rede, deu uma certa ciúmeira. Por que não houve uma escolha democrática? Mas consegui exercer o trabalho. Teve um Congresso da USW<sup>15</sup> em Las Vegas que eu fui e o pessoal organizou uma conversa sobre o Comitê. Ali já foi a primeira reunião. Na primeira viagem formal, foi para o Cazaquistão, fui deportado, porque não sabíamos que precisava de visto. Então essa discussão aconteceu meio que na imposição. Eu fiz a discussão com a rede, mas meu nome já tinha sido indicado (Entrevista com primeiro representante brasileiro no Comitê, realizada em 30/08/2021).

No início da atuação do comitê, foi muito debatido no interior da Rede Nacional a utilização desse acordo em favor da organização sindical no Brasil, uma vez que seu regulamento prevê a criação de comitês locais de saúde e segurança com a participação do sindicato sempre que necessário. Ao levar essa ideia ao Comitê Mundial e explicar que existe a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes prevista em lei – mas que nem sempre o sindicato consegue eleger um representante e que muitas vezes a empresa investe na eleição de trabalhadores escolhidos por ela, tornando esse instrumento comprometido quanto à imparcialidade da atuação –, o comitê argumentou que o acordo também prevê a não substituição das legislações locais.

A experiência em Tubarão foi terrível, a CIPA era da empresa e aconteciam muitos acidentes fatais. Nós denunciávamos, mas não conseguimos mudar e ter um comitê separado da CIPA, porque no Acordo está que não se pode substituir a legislação local. Não sei se é maldade, talvez seja porque eles respeitam tanto a legislação deles que não acreditam que aqui no Brasil, não é respeitada (*Ibid.*).

Em 2010, apenas no primeiro semestre houve 5 acidentes fatais em plantas da empresa no Brasil. A Rede Nacional de Trabalhadores escreveu uma nota de repúdio e a CNM/CUT produziu um relatório com detalhes das fatalidades. Esse material foi encaminhado ao comitê

---

15 Sigla para *United Steel Workers*, sindicato norte-americano que representa os trabalhadores da siderurgia.

por um representante brasileiro na reunião que aconteceu em agosto de 2010, na Ucrânia. Os relatos no interior da rede apontam a negligência da empresa em não assumir a responsabilidade por se tratar de funcionários diretos de outras empresas, não envolver o sindicato na investigação posterior e culpar o próprio trabalhador por não ter utilizado equipamentos de segurança. No relatório do Encontro Nacional, em 2010, ainda foram apontados diversos casos de mutilações de partes do corpo dos trabalhadores, e essas informações também foram incluídas na nota de repúdio e no relatório enviado ao Comitê Mundial de Saúde e Segurança.

Diante disso, a visita seguinte aconteceu na planta em Timóteo (MG). Após a visita, foi constatado pelo comitê que o sindicato local não teve acesso à investigação do acidente, uma vez que a CIPA não era constituída por nenhum membro ligado ao sindicato, o que fragilizou a investigação e a cobrança por uma solução. Foi criado então um comitê local composto por trabalhadores da planta próximos ao sindicato, para acompanhar as condições de saúde e segurança na planta. A Rede Nacional avaliou essa ação positivamente, pois possibilitou o diálogo permanente do sindicato com a direção da empresa, o que é sempre buscado pela rede.

Em suma, o comitê é um instrumento importante de organização sindical e de diálogo com a empresa, na medida em que envolve membros da empresa e as direções locais, e cobra por soluções concretas para problemas reais. Está em funcionamento até os dias atuais, embora as visitas tenham sido cessadas durante o período de pandemia da covid-19<sup>16</sup>.

Ainda existem dificuldades internas em relação à utilização desse instrumento por parte dos sindicatos brasileiros. Segundo o atual representante, a atuação brasileira poderia ser mais robusta. Os sindicatos poderiam enviar dados locais sobre acidentes ou políticas de prevenção aplicadas pela empresa, divulgar as ações do comitê no chão da fábrica, mas nem sempre isso acontece (Entrevista com representante brasileiro no Comitê Mundial de Saúde e Segurança do Trabalho na ArcelorMittal, realizada em 31/08/2021).

A construção a partir de um padrão criado nos países centrais não reflete as necessidades dos trabalhadores dos países periféricos. No contexto brasileiro, as direções de cada unidade utilizam a seu favor algumas fragilidades, como a estrutura sindical fragmentada e a legislação local. O campo da ação sindical restrito apenas a ações locais também dificulta a atuação de instrumentos globais, uma vez que não prioriza a divulgação no chão da fábrica e a produção de subsídios para o representante no comitê.

Considerando que o Comitê de Saúde e Segurança dos Trabalhadores atua com foco apenas nesse tema, e tendo em vista a necessidade de abordar outras questões relacionadas às relações do trabalho na empresa, a IndustriAll organiza o Comitê Mundial de Trabalhadores, que envolve representantes de 15 países. A organização desse comitê teve início em 2018 e traçou como principais objetivos estabelecer diálogo social formal e permanente com a empresa, além de obter reconhecimento como representante dos trabalhadores da empresa no mundo. O comitê tem contado com a empresa em reuniões desde a sua fundação. No entanto, embora na última

---

<sup>16</sup> Sobre os impactos da pandemia sobre o mundo do trabalho no Brasil, ver Oliveira e Pochmann (2020).

reunião, em 2021, o diretor de recursos humanos presente demonstrasse estar disponível para o diálogo, ressaltou que os conflitos locais deveriam ser resolvidos na esfera local, e esquivou-se de comprometimento em solucionar os problemas relatados na ocasião (INDUSTRIALL, 2021).

### **Considerações finais**

As influências do sindicalismo internacional foram fundamentais para a ideia de organização das redes brasileiras, mas a importação pura e simples desse modelo mostrou-se não compatível com a organização dos CMTs organizados em esfera global, diante do contexto nacional (PANEQUE, 2021; PANEQUE; JARD DA SILVA, 2021).

Neste artigo, busca-se dar luz às implicações práticas na organização dos trabalhadores metalúrgicos e, em especial, da ArcelorMittal, por meio da análise de relatórios de encontros, de documentos produzidos pela rede e de observação direta. Conforme Silva, Estanque, Costa (2021), as diferentes temporalidades relacionadas ao processo de desenvolvimento desigual, especialmente nos países do Sul, bem como a trajetória histórica territorial, devem ser observadas ao analisar a solidariedade internacional entre trabalhadores. Segundo Waterman (2005), é preciso observar os diferentes internacionalismos e o modo como trabalhadores em países do Sul apenas se beneficiam de instrumentos de organização sindical internacionais, pois não são parte de sua construção. A atuação da antiga FITIM na construção do Acordo de Saúde e Segurança do Trabalho na ArcelorMittal é um claro exemplo da não consideração de trabalhadores de países do Sul como protagonistas nesse processo. Ainda, segundo Ford e Gillian (2015), é necessário considerar uma atuação multiescalar, em vez de uma atuação meramente global, que respeite as diferentes realidades.

As demandas locais trazidas pelos trabalhadores nesse formato de CMTs dão sentido à atuação desse instrumento, na medida em que realmente impactam diretamente a vida dos trabalhadores e podem ser analisadas em conjunto com estratégias globais de ação. Ao mesmo tempo, essas demandas reais colocam à mesa questões fundamentais do movimento sindical que devem ser consideradas. Essa distância “abissal” em relação à atuação sindical, níveis de sindicalização, fragmentação da estrutura sindical, relação de conflito e repressão dentro da empresa podem ser obstáculos para a atuação dos CMTs, vez que os sindicatos mais frágeis nem sempre conseguem colocar estratégias definidas em prática nesses espaços. As empresas valem-se dessas fragilidades para estar sempre em vantagem na relação com os trabalhadores, jogando com essa dicotomia entre o local e o global. Em outras palavras, organizando-se cada vez mais de forma global e utilizando argumentos locais para se favorecerem nas negociações.

A solidariedade internacional pode ser exercitada nesses espaços no sentido de fortalecer os sindicatos mais frágeis, considerando todas as partes como sujeitos na construção das ações deliberadas, afinal, os instrumentos devem refletir as necessidades de todas as partes envolvidas (COSTA, 2005). Neste ponto, a superação da estrutura sindical brasileira por meio das redes é

uma dualidade, pois, ao mesmo tempo em que são criadas com a possibilidade de transpor esses limites, promovem intercâmbio de informações e a possibilidade da construção de uma pauta coletiva, enfrentando dificuldades em sua construção interna justamente por causa dessa mesma estrutura sindical fragmentada.

O setor siderúrgico, especialmente as usinas da ArcelorMittal, estão localizadas em sua maioria em cidades pequenas e afastadas de grandes centros urbanos<sup>17</sup>. Os sindicatos que representam esses trabalhadores são pequenos e, em sua maior parte, a base de representação é composta por apenas uma grande empresa, a usina siderúrgica. Essa característica faz com que o sindicato fique vulnerável aos desmandos da empresa, portanto o efeito da rede para os trabalhadores da siderurgia tende a ser mais relevante, no sentido de fortalecer a ação sindical local.

Embora as redes, que são espaços organizados em nível nacional por empresa, não sejam suficientes para dar conta de todos os desafios da nova configuração da classe trabalhadora, considerando que as teias construídas pelas cadeias globais de valor constituem um emaranhado de empresas distintas; ainda assim elas constituem uma experiência organizacional importante. Isso porque são espaços horizontais por natureza, permitem a participação de toda e qualquer representação sindical envolvida na cadeia produtiva da empresa, canalizam seus debates para a construção de uma pauta nacional e contribuem para o fortalecimento da organização sindical nos locais de trabalho, em um mundo globalizado.

Em síntese, os achados empíricos apresentados neste artigo indicam que as redes, mesmo com todas as dificuldades elencadas, continuam constituindo um dos instrumentos fundamentais para a organização sindical atual, bem como as instituições sindicais nacionais, como as centrais sindicais e confederações, que tiveram papel fundamental na constituição da rede ArcelorMittal.

## Referências

- ARBIX, Glauco. A dinastia corporativista. **Tempo Social**, São Paulo, n. 8, p. 127-159, 1996.
- BRAGA, Ruy. **A Rebelião do Precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2017.
- COLOMBI, Ana P. F. As centrais sindicais e a reforma trabalhista: enfrentamentos e dificuldades. **Tempo Social**, São Paulo, v. 31, n. 3, p. 217-236, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.TS.2019.152129> Acesso em: 11 fev. 2022.
- COLOMBI, Ana P.; LEMOS, Patrícia R.; KREIN, José D. Entre negociação e mobilização: as estratégias da CUT e da FS frente à reforma trabalhista no Brasil. **Revista da ABET**, João Pessoa, v. 17, n. 2, p. 179-198, 2018. Disponível em: [22197-libre.pdf \(d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net\)](https://www.cloudfront.net/d1wqtxts1xzle7) Acesso em: 13 fev. 2022.
- COMIN, Álvaro. A experiência da organização das centrais sindicais no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Antônio Barbosa de (org.). **O mundo do trabalho**: crise e mudança no final do século. São Paulo: Scritta, 1994. p. 359-401.

---

17 O Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de João Monlevade foi fundado, em 1951, para representar exclusivamente os trabalhadores da Companhia Siderúrgica Belgo-Mineira. Ver mais em <http://www.sindmonmetal.com.br/a-entidade/>. Acesso em: 08 set. 2021.

- COSTA, Hélio. **Responsabilidade Social Empresarial e Sindicalismo no Contexto da Globalização**. 2016. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.
- COSTA, Hermes. **O internacionalismo operário entre o local e o global: as redes sindicais de trabalhadores químicos e metalúrgicos no Brasil**. 2005. Tese (Doutorado em Sociologia) – Escola de Estudos Avançados, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2005.
- CUT. **Resoluções do 9º Congresso Nacional da CUT**. São Paulo, 2006. Disponível em: <http://cedoc.cut.org.br/resolucoes-de-congressos>. Acesso em: 6 de jan. de 2020.
- CUT, Central Única dos Trabalhadores. **Guia para a construção de redes sindicais em empresas transnacionais**, 2009. Disponível em: <http://cedoc.cut.org.br/resolucoes-de-congressos>. Acesso em: 03 jan. /01/2020:
- FES. **Diálogo Social: para ampliar a cultura democrática no Brasil**. São Paulo, 2009. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/06279.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2023.
- FORD, Michelle; GILLIAN, Michael. The Global Union Federations in International Industrial Relations: A Critical Review. **Journal of Industrial Relations**, v. 57, n. 3, p. 456-475, 2015.
- FRAMIL FILHO, Ricardo. **O internacionalismo operário entre o local e o global**. 2015. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.
- INDUSTRIALL GLOBAL UNION. **ArcelorMittal y sindicatos cooperan en salud y seguridad**. 2007. Disponível em: <http://www.industriall-union.org/es/archive/imf/arcelor-mittal-y-sindicatos-cooperan-en-salud-y-seguridad>. Acesso em: 31 ago. 2021:
- INDUSTRIALL GLOBAL UNION. **Agreement on minimum requirements for Plant level Joint H&S Committees**. 2008. Disponível em: <http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/2018/agreementarcelormittalohs.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2021.
- INDUSTRIALL GLOBAL UNION. **Tres trabajadores mueren en el derrumbe de una chimenea en ArcelorMittal Sudáfrica**. 2021. Disponível em: <http://www.industriall-union.org/es/tres-trabajadores-mueren-en-el-derrumbe-de-una-chimenea-en-arcelormittal-sudafrica>. Acesso em: 23 ago. 2021.
- JARD DA SILVA, Sidney. **Companheiros servidores: o sindicalismo do setor público na CUT**. São Bernardo do Campo: EdUFABC, 2015.
- MANGABEIRA, Wilma; PEREIRA, Vera. **Dilemas do novo sindicalismo: democracia e política em Volta Redonda**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1993.
- MARTINS, Heloísa de Souza. Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização. *In*: MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1994. p. 13-40.
- OLIVEIRA, Dalila A.; POCHMANN, Marcio. **A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: Gráfica e Editora Positiva/CNTE, 2020.
- OLIVEIRA, Isabela F. de. Terceirização do trabalho no Brasil: A regulamentação em disputa. *In*: DRUCK, Graça; SILVA, Jair B. da (org.) **Trabalho, precarização e resistências: as múltiplas faces do trabalho**. Salvador: EDUFBA, 2019. p. 185-215.
- PANEQUE, Renata Gnoli. **A organização em rede dos trabalhadores metalúrgicos no Brasil: estudo de caso da rede dos trabalhadores na ArcelorMittal**. 2021. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas e Sociais) – Pós—Graduação em Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal do ABC, São Paulo, 2021.
- PANEQUE, Renata Gnoli; JARD DA SILVA, Sidney. Organização sindical em rede no contexto brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, Curitiba, v. 8, n. 1, p. 119-139, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/362> Acesso em: 13 abr. 2022.

- RAMALHO, José Ricardo, SANTOS, Rodrigo Salles Pereira dos. Trabalho e ação sindical em Redes Globais de Produção. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 9-29, 2018.
- RAMALHO, José R.; CARVALHO, Vladimir. **Volta Redonda, memorial da greve**. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2017.
- RODRIGUES, Iram J. **Sindicalismo e política: a trajetória da CUT**. São Paulo: Scritta/FAPESP, 1997
- RODRIGUES, Leôncio Martins. **CUT: os militantes e a ideologia**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisa Social, 2009. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/vvw5c>. Acesso em: 24 fev. 2021.
- SANTANA, Marco Aurélio. Da plenitude ao vazio na Cidade do Aço: memórias dos movimentos sociais em Volta Redonda (1980-1990). **História Oral**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 91-106, 2006.
- SANTOS, Boaventura de Sousa; COSTA, Hermes Augusto. Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário**. Porto: Afrontamento, 2004. p. 17-61.
- SILVA, Leonardo Mello e; FRAMIL FILHO, Ricardo; FRESTON, Raphael. Redes sindicais em empresas transnacionais: enfrentando a globalização do ponto de vista dos trabalhadores. **Friedrich Ebert Stiftung Brasil**, n. 5, p. 1-27, set. 2015.
- SILVA, Leonardo Mello e; ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto da A. Apresentação: repertórios políticos nas lutas trabalhistas transnacionais e as novas formas de governança trabalhista global. **Tempo Social**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 05-14, 2021.
- SINDMONMETAL. Sindicato Metalúrgicos de João Monlevade. **Acordo para critérios de formação de comissão de PLR**. 2017. Disponível em: < <http://www.sindmonmetal.com.br/wp-content/uploads/2016/08/ACORDO-COMISSAO-PLR-1.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2021.
- WATERMAN, Peter. **Emancipar o internacionalismo operário**. In: SANTOS, Boaventura de Souza. **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 135-169.
- WATERMAN, Peter. O internacionalismo sindical na era de Seattle. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, v. 62, p. 33-68, jun. 2002.

## Outras fontes

- CNM/CUT. **Relatório do Encontro da Rede Nacional dos Trabalhadores na ArcelorMittal**. São Paulo: CNM/CUT, 2008.
- CNM/CUT. **Relatório do Encontro da Rede Nacional dos Trabalhadores na ArcelorMittal**. São Paulo: CNM/CUT, 2012
- CNM/CUT. **Relatório do Encontro da Rede Nacional dos Trabalhadores na ArcelorMittal**. São Paulo: CNM/CUT, 2013.
- CNM/CUT. **Relatório do Encontro da Rede Nacional dos Trabalhadores na ArcelorMittal**. São Paulo: CNM/CUT, 2015.
- CNM/CUT. **Relatório do Encontro da Rede Nacional dos Trabalhadores na Gerdau**. São Paulo: CNM/CUT, 2017.

## Entrevistas

- LOPES, Fernando. Depoimento. [Entrevista cedida a Renata Gnoli Paneque] **Entrevista concedida para pesquisa sobre as redes sindicais nacionais metalúrgicas**, São Bernardo do Campo, ago. 2021. Extensão MP3 (47 min).

OLIVEIRA, José Wagner. Depoimento. [Entrevista cedida a Renata Gnoli Paneque] **Entrevista concedida para pesquisa sobre as redes sindicais nacionais metalúrgicas**, São Bernardo do Campo, ago. 2021. Extensão MP3 (1h12 min).

OLIVEIRA, Osvair. Depoimento. [Entrevista cedida a Renata Gnoli Paneque] **Entrevista concedida para pesquisa sobre as redes sindicais nacionais metalúrgicas**, São Bernardo do Campo, ago. 2021. Extensão MP3 (55 min).

SANTOS, José Quirino. Depoimento. [Entrevista cedida a Renata Gnoli Paneque] **Entrevista concedida para pesquisa sobre as redes sindicais nacionais metalúrgicas**, São Bernardo do Campo, fev. 2021. Extensão MP3 (36 min).

Recebido em: 30/11/2022

Aceito em: 15/05/2023