

## As relações globais de trabalhos: uma visão panorâmica.

MORLEY, Michael J; GUNNIGLE, Patrick; COLLINGS, David G. (Org.). **Global Industrial Relations**. Nova Iorque: Routledge, 2006, 354p.

Katiuscia Moreno Galhera Espósito\*

O processo de globalização, ou seja, o incremento dos fluxos de pessoas, mercadorias e informações a partir da segunda metade da década de 70 trouxe uma série de novas demandas para a Sociologia do Trabalho. Por exemplo, muito se fala atualmente sobre como os baixos salários na China mudaram a divisão internacional do trabalho e aumentaram a competitividade chinesa, mas pouco se sabe sobre a estrutura sindical do país.

O livro organizado por Morley, Gunnigle e Collings, ainda inédito no Brasil, busca cobrir algumas das inúmeras lacunas encontradas na Sociologia do Trabalho contemporânea.

O livro é dividido em duas partes. Na primeira, “Regional variations in global industrial relations”, diversos artigos de diferentes autores investigam as relações de trabalho (usualmente chamadas de Relações Industriais – RI), nos quatro os continentes. Existe, ainda, um capítulo especial sobre a na Índia.

À primeira vista, a tarefa de examinar as relações de trabalho em países tão distintos parece impossível (como homogeneizar as RI de todos os países da América Latina, por exemplo?). Ao longo da leitura, é possível verificar, entretanto, que tal tarefa foi realizada com sucesso.

Na segunda parte, “Contemporary developments in global industrial relations”, os autores dos artigos dissertam sobre a transnacionalização de práticas sindicais antes restritas aos territórios nacionais (como a barganha coletiva) e trazem novos temas, essenciais aos trabalhadores do século XXI: *standards* de trabalho internacionais, o papel das leis de trabalho em um mundo globalizado, as multinacionais e etc..

Assim, nas análises regionais das RI, constatamos que na América do Norte são oito os atributos que definem as relações capital-trabalho: escolha dos trabalhadores quanto à representação sindical; majoritarismo; descentralização, representação exclusiva; poder de barganha; acordos coletivos de trabalho escritos; administração por agências especializadas e pouco envolvimento do Estado.

---

\* Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Relações Internacionais “San Tiago Dantas” (UNESP, UNICAMP, PUC-SP). Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Na América Latina (AL) os níveis de trabalho informal são altos (mais de 50% da População Economicamente Ativa – PEA), o envolvimento do Estado nas relações entre capital e trabalho é alto, os sindicatos são altamente ideologizados e ainda em formação (devido à democratização relativamente recente na região), há declínio das taxas de filiação sindicais e do número de greves, flexibilização dos contratos de trabalho, grande incidência de contratos individuais em detrimento das barganhas coletivas (sendo mais frequentes negociações centralizadas no Brasil, Argentina, México e Uruguai).

A Europa Ocidental ainda é caracterizada pelo *welfare state*. Assim, mesmo que se observe na região constante queda das taxas sindicais (com a notável exceção dos países nórdicos) e aumento da participação dos Recursos Humanos nas relações entre capital e trabalho, é alta a atuação dos sindicatos (com tendência à centralização, como é o caso da barganha coletiva), há participação indireta destes via *Works Councils*<sup>1</sup>, principalmente no âmbito da União Européia (que fomenta o diálogo social a partir do Social Action Programme de 1995-97).

Na Europa Central e Leste Europeu, a alta presença do Estado nas RI é um legado da estrutura comunista e se dá principalmente pelas leis de trabalho. Entretanto, para este caso, as relações tripartites se caracterizam por negociações políticas (e não puramente econômicas, como é o caso dos Estados Unidos); representação de grupos civis para além do Estado, empresa e trabalhadores; e estruturas de barganha em múltiplos níveis. As RI são segmentadas: (i) no sistema de *nomenklatura*, privilegiado pelo regime comunista, onde os níveis sindicais ainda são altos; (ii) nas empresas privatizadas, como são os transportes e telecomunicações, onde as RI são determinadas pelo poder de barganha das partes; (iii) no segmento privado, notadamente pequenas e médias firmas de prestação de serviços e manufatura, onde a organização coletiva é limitada; e (iv) dentro de multinacionais, onde é alta a presença do departamento de Recursos Humanos em detrimento da ação sindical.

No Oriente Médio, é escassa a literatura sobre RI. Ainda assim, os autores puderam constatar que o baixo nível de democracia dos governos se reflete também nas RI. Por exemplo, a atuação do Estado nas relações entre capital e trabalho é alta: em alguns casos a representação dos trabalhadores pode levar à prisão ou à morte. Ainda que as greves aconteçam, por vezes é possível que o Estado envie serviços de segurança para que as mesmas terminem (CASPI; KASTIEL, 2006: 121). Existem casos nos quais há, inclusive, a ratificação de convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mas estranhamente não são previstas na legislação nacional (como no caso da equalização de remuneração entre homens e mulheres retificado pela Jordânia). De 230 filiados à

---

<sup>1</sup> São Conselhos ou Comitês para representação dos trabalhadores.

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU), apenas 19 se encontram no Oriente Médio (2006: 122).

As RI da Austrália e da Nova Zelândia as RI são consideradas únicas. Tais relações, que contavam com o arbitramento compulsório do Estado (as relações entre capital e trabalho no continente são historicamente controladas pelo governo), atualmente são distintas. A Austrália conta com um sistema de conciliação e arbitragem e sua legislação é fragmentada nos estados federados. A Nova Zelândia regula suas RI via regimes contratuais e está em aperfeiçoamento o sistema de arbitramento e conciliação, onde o RI podem ser unificadas nacionalmente.

Na Ásia, a democratização política (transição para economias de mercado as economias planejadas) é recente, com a exceção clara do Japão. Assim, o papel do Estado é determinante nas políticas de trabalho. Disputas laborais espontâneas são relativamente raras (pois até os empregadores têm seu nível de ação limitado) e os sindicatos de empresa, geralmente cooptados, são comuns. Devido a todos esses fatores, as RI na Ásia são altamente instáveis. Entretanto, o movimento trabalhista asiático não é universalmente fraco, nem está em declínio: as taxas e a densidade sindical têm crescido ou se mantido no mesmo patamar, os tradicionais centros de trabalho cooptados têm perdido popularidade, sindicatos independentes têm se tornado mais ativos e o número de greves legítimas, têm aumentado.

Definir as RI na África apresenta uma dificuldade metodológica ainda maior do que nas outras regiões: são mais de 50 países, plurais em todos os aspectos. Entretanto, os autores arriscam esboçar algumas características das relações industriais no continente: não há democracia em diversos Estados; a intervenção do Estado é alta; recentemente há o surgimento de grandes corporações estrangeiras; assiste-se ao declínio da densidade sindical; os sindicatos podem ser únicos ou plurais; há desregulação e descentralização da barganha coletiva, podendo existir relações tripartites; as relações entre capital e trabalho têm sido objeto de múltiplas influências, como os programas de ajuste estrutural e reformas do Fundo Monetário Internacional; há queda dos postos de trabalho formais e deterioração de *standards* trabalhistas; a questão do HIV/ AIDs é latente nas empresas, uma vez que a empregabilidade, o absenteísmo e os planos de carreira são afetados por estes; é frequente o desrespeito às leis nacionais de trabalho e há relação entre a democratização e o aumento de instituições de RI, como barganha coletiva e mecanismos para resolução de disputas.

A Índia é o capítulo que encerra a primeira parte do livro. O país assistiu às reformas das suas leis trabalhistas em 1991, o que aumentou a vastidão das leis que regulam o trabalho. O movimento sindical no país é forte desde o início dos anos 1980; o número de

sindicatos independentes (não filiados a partidos políticos ou federações) tem aumentado; a intervenção do Estado é alta e a barganha coletiva, devido à intervenção estatal, nunca é espontânea.

A segunda parte da obra busca analisar questões contemporâneas para do movimento sindical e pincelar quadros econômicos. Seu capítulo inaugural, “*International trends in unionization*”, busca traçar tendências para o sindicalismo no mundo. De acordo com as constatações dos autores, o número de trabalhadores sindicalizados tem diminuído desde os anos 1980 e 1990. Assim, no começo do século XXI, o movimento sindical está em uma crise severa, com variações de densidades sindicais gritantes entre os países.

Para os autores de “*Contemporary strike trends since 1980: peering through the wrong end of a telescope*”, o declínio apontado no capítulo anterior sugere que os fatores nacionais são insuficientes para explicar mudanças econômicas estruturais. A explicação mais óbvia do declínio das filiações sindicais se dá pela via da liberalização de mercados ocorrida desde os anos 1970. Outras variáveis causais também servem para explicá-los, como o declínio das economias keynesianas, o aumento das economias baseadas em serviços (as quais geralmente apresentam níveis menores de sindicalização) e o constante aumento de oferta de trabalho, fatos que diminuem possibilidades e poder do trabalho organizado.

As regulações do trabalho são apontadas em “*The juridification of industrial relations*”. Tais regulações podem acontecer nos níveis locais, federais, nacionais, regionais, internacionais e nas esferas públicas e privadas. O autor aponta o papel regulador de instituições internacionais, como a OIT e a OCDE, de âmbito regional como o Conselho da Comunidade Européia, o North American Free Trade Agreement (NAFTA) e as tradicionais leis trabalhistas nacionais.

Em “*International Labour Standards*”, o autor examina o modo pelo qual a OIT desenvolve e supervisiona suas convenções e recomendações e os outros atores que pressionam para o cumprimento e aplicação das normas. Após explicar o funcionamento tripartite da instituição (governo, representantes sindicais e empregadores), o autor aponta os direitos fundamentais da instituição que, considerados também Direitos Humanos (liberdade de associação, o não emprego de trabalho forçado e discriminação) e discorre sobre dois problemas fundamentais das convenções da OIT: a ratificação, na opinião do autor, é baixa e o *compliance*, difícil de ser efetivamente monitorado. Entretanto, a OIT ainda é a principal organização para lidar com o tema, além de inspirar organizações, como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e os *International Framework Agreements*, acordos entre empresas e sindicatos de âmbito global.

Quanto à barganha coletiva, o quadro para os trabalhadores continua pessimista. Em “International collective bargaining” os autores argumentam que tal empreitada nunca foi efetivamente levada a cabo em nível transnacional. As organizações internacionais do trabalho, como as *Global Union Federations* são, na verdade, redes ou fóruns para reuniões e debates.

O livro é encerrado no capítulo genérico referente às “Multinationals, globalisation and industrial relations”. Os autores buscam examinar diversas chaves e dimensões interrelacionadas do papel das RI no contexto da globalização corporativa, começando pela lógica das multinacionais, suas estratégias para otimizar lucros e seu posicionamento em um mercado global, levando em consideração as vantagens oferecidas localmente. Onde as multinacionais investem, buscam as RI ótimas para atuar; as evidências encontradas pelos autores mostram que as multis buscam investir onde a atuação dos sindicatos é pequena e a barganha coletiva, centralizada. Para os autores, os sindicatos ainda têm um longo caminho quanto a alianças e parcerias globais efetivas, pois têm se limitado a formas de troca de informações e consulta transnacionais.

As contribuições de “Global Industrial Relations” à Sociologia do Trabalho e aos interessados nos assuntos correlatos são importantes principalmente pelas descrições sobre as relações industriais em continentes pouco conhecidos, como o Oriente Médio e a Ásia. Especificidades das RI dentro dos países também são apontadas (as quais não abordamos nesta resenha por questões espaciais). Tomar ciência dessas relações industriais é essencial para os interessados no mundo do trabalho no início do século.

Recebido em *setembro* de 2011

Aprovado *novembro* de 2011