

# **A GLOBALIZAÇÃO E A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES: novos horizontes**

*Victor Meyer*

## **ORGANIZAÇÕES DE NATUREZA TRANSNACIONAL E MITOS SOBRE A GLOBALIZAÇÃO**

Algumas formas de organização de caráter internacional acompanham a história das lutas dos trabalhadores desde o começo do capitalismo. Essa antiga tradição constituiu-se, no entanto, apoiada em aglutinações partidárias ou sindicais, portadoras de uma solidariedade histórica em sentido amplo, unificadas em torno de metas de longo prazo e projetos programáticos de realização futura. A grande novidade que começamos a presenciar nos dias atuais está, por outro lado, na formação de organizações internacionais de outro tipo, reunindo trabalhadores de base de diversos países em torno de problemas comuns e inseridos numa pauta de ação conjunta imediata.

Os exemplos mais desenvolvidos desse novo tipo de organização supranacional dos trabalhadores são os Comitês de Empresa Europeus (CEE), instituídos legalmente em 1994, e cujo número cresce consideravelmente, desde então. Os Comitês Europeus são formados por determinação legal, envolvendo todas as empresas sediadas em mais de um país da União Européia. Composto por delegações de trabalhadores representativas de cada uma das bases nacionais e, de uma multinacional, as reuniões plenárias de cada CEE acontecem geralmente uma vez por ano (reuniões mais frequentes são realizadas pelos comitês restritos, de caráter executivo, compostos por alguns dos integrantes dos Comitês plenos).

Os grupos empresariais que contam com um CEE estão obrigados a fornecer a esse organismo de trabalhadores todas as informações relevantes relacionadas a admissões e demissões de pessoal, mudanças tecnológicas, alterações na localização das plantas, situação econômico-financeira das empresas, metas de produção, direitos sociais dos trabalhadores etc.

Conquanto os impactos práticos da atuação dos CEE sobre o movimento dos trabalhadores sejam, ainda, de pequena monta, a história dessas novas formas de organização já está envolvida em, pelo menos, um episódio de ampla repercussão: a euro greve da Renault, decorrente do fechamento de uma unidade belga da empresa. O CEE da Renault reforçou a legitimidade dos CEE em geral, ao tomar posição de destaque na mobilização simultânea dos seus trabalhadores na Bélgica, França e Espanha, acompanhando, ativamente, uma seqüência de greves e manifestações supranacionais. Durante meses seguidos, em 1997, os protestos de massas acabaram por extrapolar os limites da Renault para assumirem um impacto continental na luta contra o desemprego.

Os Comitês de Empresa Europeus juntam-se a outros órgãos precursores, como é o caso dos primeiros Comitês de Empresa Mundiais, já existentes, em diversas multinacionais. Somam-se a esses, também, os precedentes de organismos não institucionalizados criados no interior de grandes corporações, como no grupo Gerdau, onde uma reunião com delegações de vários países incluiu o Brasil e traçou uma plataforma de reivindicações práticas. A esse rol se poderia agregar as organizações de cúpula sindical de âmbito continental ou similar, que superam antigas rotinas, meramente protocolares, para participar de mobilizações concretas, como as greves européias dos ferroviários, onde se fez presente a Confederação Européia dos Sindicatos (CES).

Uma análise superficial poderia cair na tentação de explicar todos esses dados como sinais de uma tendência inexorável à internacionalização de tudo, como se o mundo estivesse todo ele mergulhado numa mesma corrida rumo a esse fenômeno mítico chamado de globalização. Além de superficial, uma conclusão desse tipo estaria enredada em muitos enganos. Porque todas essas construções dos trabalhadores, acima resumidas, esses

modestos ensaios de ações, no âmbito supranacional, estão muito longe de ser algo inevitável, já dado ou imposto pelas circunstâncias. Embora estejam nascendo dentro do cenário da internacionalização da produção, que delimita suas possibilidades históricas, essas organizações são construídas num esforço contra a corrente, mantidas ainda, em situação muito precária devido à ação poderosa de forças que se opõem ferreamente ao seu desenvolvimento.

Os CEE, por exemplo, eram reivindicados por lideranças sindicais desde os anos 70, através de pressões que se faziam, ainda, mais fortes na década seguinte. Não obstante, recebiam as negativas sistemáticas das entidades patronais e estatais. Essas reações contrárias aos comitês supranacionais de trabalhadores partiam de quase todos os Estados nacionais europeus, bem como, dos aparatos estatais vinculados à Comunidade Econômica Européia, depois União Européia. Esses últimos, destacadamente a Comissão Européia, sempre se mostraram receptivos às disposições dos grupos empresariais e dos Estados nacionais que os sustentam. Por isso mesmo, não vacilaram em sancionar barreiras contra os comitês transnacionais reivindicados por sindicatos de trabalhadores.

Quando, finalmente, os CEE conseguiram sua institucionalização, em 1994, muita luta já havia sido travada nos bastidores. A reação empresarial e estatal começou a ser minada porque alguns países europeus, por razões ligadas às lutas de classes em suas respectivas histórias nacionais, admitiram, unilateralmente, a formação de Comitês de Empresa Europeus formados pelos trabalhadores das suas multinacionais. Foi o caso da Alemanha, onde empresas, tais como a Volkswagen e outras, permitiram as experiências pioneiras. Também a França, a partir de 1982, por motivos relacionados à correlação interna de forças naquele País, havia assumido posição flexível diante da proposta de Comitês Europeus de trabalhadores. Quando a Diretiva 94/45 da União Européia deu suporte legal aos CEE, já se haviam passado algo em torno de 20 anos, de reiteradas tentativas dos sindicatos pela sua formação.

A legalização alcançada em 1994, por seu turno, não significou a decretação de paz nesse terreno conflagrado. Desde então, a história dos CEE tem estado marcada pela resistência dos trabalhadores contra as sucessivas e multiformes tentativas empresariais de esvaziamento dessas novas formas de organização. Além dos obstáculos decorrentes das diferentes legislações nacionais, que torna complicado e demorado o processo de constituição dos CEE, cada empresa faz o que pode para negá-los na prática. Uma modalidade desse tipo de ação tem sido a recusa patronal, quase sempre camuflada, ao fornecimento das informações relevantes, que deveriam ser prestadas ao Comitê, conforme acordado na lei. Outra modalidade de sabotagem é a atitude oposta: às vésperas da reunião anual do CEE, a empresa despeja toneladas de papéis contendo um sem número de informações, cuja filtragem e classificação, em ordem de importância, se torna muito difícil para as delegações dos trabalhadores. À presença de especialistas nas reuniões dos CEE, reclamada pelos trabalhadores, é, freqüentemente, recusada pelos empresários.

O que significa tudo isso? Os empresários estariam ignorantes quanto à inevitabilidade da globalização, tão alardeada pelo senso comum mais ingênuo?

O que os fatos demonstram é que a globalização efetiva, até aqui, é aquela comandada pelo capital e restrita aos seus interesses. É, obviamente, um fenômeno unilateral que, a rigor, torna o termo em foco (globalização) bastante impróprio para dar conta do que realmente acontece no mundo. A globalização não existe quando estão em jogo os interesses dos trabalhadores. Por exemplo, não existe a livre movimentação da força de trabalho no mundo, em busca de melhores salários. E, como se vê, na recente história dos CEE, não existe liberdade efetiva para a organização dos trabalhadores em escala internacional, a não ser aqueles espaços de liberdade forçados na luta e admitidos a contragosto pelas organizações empresariais e estatais (embora exista, paralelamente, uma irrestrita liberdade para o capital internacionalizar a produção e remanejar os fluxos de capital financeiro). A internacionalização da organização dos trabalhadores foi e, continua sendo, um processo de lutas; nessas confrontações, o mito da inexorabilidade da globalização não lhes vêm em auxílio: os trabalhadores conseguiram alguns tentos, mas o fizeram, abrindo alas muito duramente e, até aqui, com resultados práticos, ainda, localizados.

Esses fatos e tendências, naturalmente, repercutem ao nível das discussões teóricas da atualidade. É notório que, ao longo dos últimos 15 anos, pelo menos, ganharam muito destaque e algum prestígio, as teorias que associam as transformações em curso no mundo do trabalho a uma certa crise da sociedade salarial; no limite, as mentes mais especulativas chegam a prever o fim da sociedade do trabalho. Para essas teorias em voga, os fatos acima mencionados trazem algumas dificuldades. Os Comitês de Empresa Europeus, os Comitês de Empresa Mundiais, as formas não institucionalizadas de articulação transnacional entre trabalhadores de multinacionais, todas essas são iniciativas rigorosamente novas. Nessa medida, são dados problemáticos para as teorias que falam em declínio e envelhecimento das formas de solidariedade apoiadas no trabalho. Além disso, as novas formas de organização aqui mencionadas estão nascendo no chão da fábrica: são organizações fundadas na empresa. Suas potencialidades podem ser, indiretamente, auferidas se se leva em conta a dura presteza com que têm sido combatidas pelas forças patronais.

Uma solidariedade de classe alargada para espaços supranacionais; formas de organizações novas e assentadas no interior das empresas; uma capacidade já demonstrada de ultrapassar os muros microcorporatistas da empresa (ou "mesocorporatistas", do setor) para gerar efeitos importantes no cenário maior da sociedade: todos esses atributos que envolvem a recente história dos comitês multinacionais de trabalhadores, contrariam as teorias que vêem o trabalho e os centros de produção mergulharem numa entropia mortal. Seria, então, conveniente um olhar mais próximo sobre esses discursos teóricos que se desenvolveram em anos recentes.

## **A EXPERIÊNCIA INTERPELA TEORIAS EM VOGA**

O pensamento pós-moderno, sempre obcecado pelo detalhe, recai no antigo vício de "ver somente a árvore e perder de vista a floresta". Para as teses que falam em declínio da sociedade do trabalho, os novos paradigmas produtivos estariam reduzindo o peso do trabalho assalariado e, conseqüentemente, das formas de solidariedade e ação a ele associadas. O raciocínio, à primeira vista, até pode parecer razoável, mas, nunca seria demais submeter o que aparenta ser óbvio ao crivo de uma crítica mais atenta. A introdução das tecnologias de desemprego, através da, assim chamada, terceira revolução industrial, estaria mesmo reduzindo a importância social do trabalho assalariado?

Vejam os fatos. Com a introdução dos mais modernos padrões produtivos, cresce a intensidade do trabalho por trabalhador. O trabalhador toyotista está muito mais envolvido com as suas tarefas do que o trabalhador típico do período de máxima dominância do taylorismo. Agora, a moderna organização do trabalho diz que é proibido errar. O tensionamento do trabalhador parece ser levado a um limite extremo. Fora da empresa, exige-se dele a iniciativa da autoformação, sob a ameaça do sucateamento das habilidades pessoais frente a competidores, talvez mais afinados com as exigências do mundo novo. Dessa forma, o tempo de trabalho já não se limita à jornada formal. Ela penetra camufladamente no tempo "livre" e, nessa medida, o consumo da força de trabalho pelo capital ultrapassa as 8 horas vividas pelo trabalhador dentro da empresa.

Paralelamente, o que acontece com o trabalhador expulso da empresa moderna pela novas tecnologias? Pode estar compondo um dos centros de trabalho invisível que se reproduzem de forma avassaladora nas cercanias da empresa moderna. Sob a designação de terceirizado, de precarizado, esse trabalhador continua pertencendo ao mundo do trabalho assalariado, realizando tarefas necessárias ao conjunto da produção e da distribuição. Na melhor das hipóteses, seu extenuante trabalho estará idilicamente compensado pela ilusão de ser "patrão se si mesmo", se optou por formar uma dessas micro-empresas individuais - eufemismo com que a moderna literatura empresarial busca dourar a pílula da exploração.

Mas o trabalhador expulso da empresa moderna pode estar, por outro lado, simplesmente lançado ao contingente de desempregados. Nesse caso, volta-se para atividades temporárias como forma de sobrevivência. Essas atividades, contudo, não se dão no vazio: estão nas franjas, nos complementos e apêndices do complexo capitalista produtor e distribuidor de mercadorias. Inserem-se no mercado capitalista, fazem parte da órbita da

sociedade assentada no trabalho assalariado, embora representem uma forma especialmente velada e perversa de consumo da força de trabalho. Em muitos casos, esses trabalhadores sonham em retornar às fileiras do trabalho formal, buscam formas de readaptação pessoal e voltam de modo recorrente a bater nas portas das empresas modernas. A sociedade salarial continua presente em suas práticas e em suas perspectivas subjetivas.

Poderiam supor uma forma aparente de ruptura com os tentáculos capitalistas se abandonassem a civilização existente e caíssem na esfera da marginalidade; em todo caso, esse seria um falso rompimento. Tampouco assim a maldição estaria desfeita. Pois o marginal está condenado a ir arrancar, através de caminhos e métodos degradados, os produtos da sociedade baseada no trabalho assalariado, do qual depende numa relação de parasitagem.

Vendo a realidade sob esse ângulo, emergem conclusões exatamente opostas àquela da suposta crise da sociedade do trabalho. O momento atual parece generalizar, de forma aparentemente absoluta, a subordinação do trabalho pelo capital. No centro da vida real, bem entendido, não está o trabalho em abstrato, pois o trabalho aparece entre nós sob a forma concreta de consumo da força de trabalho, isto é, de exploração. Não há declínio nem crise e, sim, ampliação da sociedade baseada na exploração. A mudança dos paradigmas produtivos, ao contrário do que dizem as teorias sobre a crise da sociedade salarial, veio exatamente para reforçar e elevar a um patamar qualitativamente superior essa exploração, que tudo invade, que se torna simultânea e geral.

O epicentro das mutações está na empresa, e a primeira força social a se dar conta disso foi o patronato. As novas tecnologias organizacionais, a exemplo da qualidade total e outros expedientes (não raramente timbrados pela marca de origem japonesa), contêm em si essa compreensão fundamental: é dentro da empresa, digamos, no chão da fábrica, o locus privilegiado onde o moderno empresário capitalista busca ganhar a luta para manter elevada a taxa de lucro. Essas novas tecnologias tentam cooptar o trabalhador, fazê-lo aceitar a corrida pela produtividade. E, mais uma vez, as teorias em voga perdem para as evidências da vida prática: a reestruturação produtiva elevou ainda mais a importância específica da empresa e de tudo aquilo que acontece no seu interior. Na imaginação pós-moderna, a empresa aparece envolta na lenda do anacronismo. Mas, apenas na imaginação. Na realidade, é sobre a pedra angular da empresa que o toyotismo e assemelhados fixam seus esforços e tentam, até aqui com vários êxitos, conquistar posições dentro desses espaços primordiais, diversificar a produção, ganhar na concorrência intercapitalista, elevar a lucratividade empresarial.

Os teóricos da crise do trabalho alegam o esvaziamento das fábricas, com o simultâneo crescimento do setor de serviços. Mas o setor de serviços não é um espaço autônomo, desprendido e solto do espaço da produção: os serviços estão, mais do que nunca, subordinados ao capital; existem para servir, da melhor maneira possível, às demandas da acumulação ampliada. Uma empresa na área do software, por exemplo, esse símbolo de um mundo em suposta desmaterialização, em última análise presta serviços à esfera bastante material da produção de mercadorias. A novidade atual está na subordinação mais estreita dos serviços à acumulação produtiva.

Dada a generalização da exploração, o espaço de solidariedade e luta vinculado ao trabalho deveria estar alargado ou, no mínimo, tendendo ao alargamento (e não ao esvaziamento, como sugerem os teóricos pós-modernos), gerando formas de solidariedade entre trabalhadores ainda mais amplas que no passado.

Para melhor fundamentar essa conclusão, seria preciso observar o que nos dizem as experiências em curso.

Um momento bastante revelador quanto às transformações em andamento nos movimentos sociais da atualidade aconteceu na França, em finais de 1995. A ocupação das ruas de Paris e de outras cidades francesas por uma persistente manifestação de trabalhadores chamou a atenção da grande mídia, à sua maneira, mas talvez não tenha ainda merecido a ênfase devida nas discussões dentro do mundo do trabalho. Vários aspectos daquela expressiva onda de manifestações merecem ser postas em destaque.

Por exemplo, que esteve presente na ação, repetindo precedentes já registrados em lutas travadas na França alguns anos antes, formas novas de democracia direta das massas. As sucessivas votações em assembleias de manifestantes apareceram, de forma recorrente, como instância deliberativa, mostrando a iniciativa das massas em cobrir lacunas deixadas em aberto pelos sindicatos.

Contudo, o dado mais importante foi que as manifestações aglutinaram um conjunto muito vasto de trabalhadores, incluindo desempregados, aposentados, assalariados da área de saúde, comunicações, ferroviários e estudantes. Essa variada malha de categorias diferenciadas se expressava através de uma curiosa mescla de reivindicações originadas na empresa ou no setor, agregadas a reivindicações gerais e comuns, tudo isso se resumindo na consigna todos juntos ("tous ensemble"). O movimento de 1995 pode entrar na história das lutas dos trabalhadores como um sinal dos tempos, dada a sua capacidade em agregar uma vasta gama de explorados, que o capitalismo atual encarregou-se de fragmentar. Unindo o que a atual sociedade desagrega, combinando reivindicações enraizadas em setores e empresas com algumas aspirações comuns e extensivas a massas informes de desempregados, o *tous ensemble* pode repetir-se em maior escala e, se o fizer, estará consolidando uma reação criativa dos trabalhadores às transformações que o capitalismo traz hoje ao mundo do trabalho.

Além disso, ressalte-se um detalhe particularmente relevante: as manifestações amplas, unificadas sob a consigna "todos juntos", contavam com um foco polarizador que alguns estudiosos daquele movimento chamaram de núcleo duro. Essa força aglutinadora central foi representada pelos ferroviários, cuja organização específica estava profundamente firmada nos respectivos locais de trabalho. Por essa razão, alguns detratores do movimento, insatisfeitos com o seu caráter tido como selvagem, acusaram-no de corporativismo. acusação improcedente, pois a originalidade das lutas francesas de 1995 esteve, mesmo, nessa capacidade revelada de juntar as reivindicações de corporações específicas (os ferroviários, núcleo duro do movimento, as enfermeiras, os funcionários dos correios, os estudantes etc.) com as reivindicações de gente já excluída do trabalho organizado, unificando-as sob interesses sociais comuns a todos: a defesa de conquistas sociais, a saúde pública, o ensino público, a previdência pública, o emprego.

## **A DIMENSÃO INTERNACIONAL DA ORGANIZAÇÃO NA EMPRESA: UM EMBRIÃO**

Do que foi dito pode-se resumir que: as organizações dos trabalhadores dentro do local de trabalho aparecem de forma recorrente nas experiências de luta observáveis hoje em diversos países. Essas organizações não têm, porém, um caráter fechado, intramuros. Pelo contrário, elas tendem a se abrir para fora através de, pelo menos, duas rotas principais: a abertura aparece sempre que essas organizações incorporam à sua própria agenda específica (de empresa, de setor) uma generosa preocupação com interesses comuns a todos os trabalhadores, inclusive aos mais distantes, aqueles já marginalizados pela exploração capitalista.

Por outro lado, a abertura para fora se potencializa sempre que alguma nova forma organizatória assume uma plataforma de ação que ultrapassa as fronteiras nacionais respectivas, reconhecendo que as transformações na produção, via empresas multinacionais, criaram para os trabalhadores interesses supranacionais comuns e de natureza imediata.

A dupla abertura dessas diferentes organizações de empresa mostra que elas podem funcionar como importantes canais para a afirmação de uma nova forma de identidade coletiva com base no trabalho. Afinal, as organizações não nascem arbitrariamente, mas como expressão de determinadas demandas práticas. Pode-se alimentar a expectativa de que as exigências práticas subjacentes à formação dessas organizações fabris da atualidade estejam sinalizando para uma tendência mais importante: para o desdobramento, segundo novas rotas, desenhadas a partir das atuais circunstâncias históricas, em suas particularidades, no cenário original onde se travam as lutas de hoje, do formar-se dos trabalhadores fabris enquanto classe.

Essas possibilidades são reais porque estão indicadas na experiência efetiva. Contudo, nenhuma tendência pode assegurar-se de antemão quanto ao seu futuro que, por definição, mantém-se imerso numa zona de incertezas. Se essas práticas e organizações aqui destacadas prosseguirão desenvolvendo-se ou se irão regredir - eis um dilema que não pode ser resolvido num texto.

No que se refere ao futuro das articulações supranacionais dos trabalhadores, observa-se uma lenta, porém persistente, evolução.

Há 20, ou mesmo 15 anos atrás, as tentativas de internacionalização da organização dos trabalhadores eram ainda um esforço, por assim dizer, subterrâneo. Agora, já são mundialmente visíveis.

Mas, essas formas de organização vivem problemas internos, que tentam enfrentar. Os Comitês de Empresa Europeus, por exemplo, há muito realizam pressões junto à Comissão Européia visando ampliar as suas funções, elevando-as do plano exclusivo da informação para o da informação e negociação. Por essa via, pretendem fazer frente aos riscos de imobilismo que a mera tarefa de informar começa a provocar, cinco anos depois da sua formalização legal.

Há problemas somente passíveis de solução num prazo maior. Por exemplo, as diferenças de trajetória dos movimentos nacionais de trabalhadores, cada uma delas cristalizando métodos de luta carregados de particularidades. Vejam-se, por exemplo, as variadas práticas que distinguem o movimento sindical norte-americano do europeu - ou o sindicalismo praticado no Norte e no Sul da Europa. Num caso, predominam os acordos de cúpula e um inexpressivo apelo às formas de pressão direta das massas; no outro, predomina uma tradição de greves e outras formas de pressão de massa, não inteiramente mitigadas pelas pressões ao acomodamento reinantes durante os "anos de ouro" do capitalismo no prolongado pós-guerra. Essas diferenças, ao se exporem à coexistência num ponto de encontro internacional, como é o caso dos Comitês de Empresa Europeus, vão gerar inevitáveis conflitos internos.

Há, simultaneamente, um gênero mais geral de dificuldade interna: as organizações tradicionais dos trabalhadores estão enraizadas no espaço nacional, e a emergência de uma outra dinâmica de luta, internacionalizante, introduz contradições novas, submetendo as organizações existentes a uma tensão crescente. Algumas organizações sindicais, com seus enquadramentos nacionais firmemente consolidados, poderão temer a concorrência com esses outros pólos de condução da luta que adviriam com o eventual avanço dos Comitês supranacionais. Se esses temores se tornassem fortes, as organizações tradicionais iriam dificultar o livre desenvolvimento das experiências emergentes.

Contrariamente, as forças nacionais hoje amplamente predominantes - sindicatos, confederações e centrais nacionais - poderão posicionar-se a favor do fato novo e contribuir ativamente para uma configuração da organização dos trabalhadores radicalmente inovadora, que o futuro poderá vir a consagrar. Nessa segunda hipótese, os sindicatos atuais estariam, desde já, estimulando a formação de uma solidariedade internacional bastante concreta, capaz de expressar-se na prática através de ações concretas, acima das fronteiras nacionais.

Como se não bastassem as dificuldades internas acima arroladas, os Comitês supranacionais vão enfrentar, também, a multiplicidade das legislações nacionais e as variadas correlações de forças que, em cada país, marcam os conflitos entre capital e trabalho, abrindo, em cada caso, diferentes horizontes sobre o que é possível fazer de imediato. Em suma, o velho mundo dos Estados-Nacionais continua bem vivo, contrapondo-se às tendências nascentes de luta e organização comuns dos trabalhadores no mundo. Por tudo isso, a história das organizações supranacionais dos trabalhadores é a história de um movimento ainda no nascedouro, embora estimulado pelas circunstâncias da vida atual.

Os dilemas que cercam as possibilidades abertas por essas novas tendências, como se dizia, não se resolvem no papel, nem nas declarações de intenções: mas na direção assumida pelas práticas, nas iniciativas e lutas em realização no presente.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEROUD, Sophie, MOURIAUX, René, VAKALOULIS, Michel. Le mouvement social en France - essai de sociologie politique. Paris: La Dispute, 1998.

CASTILLO, Juan José. A la búsqueda del trabajo perdido. Madrid: Editorial Tecnos, 1998.

CASTORIADIS, Cornelius. Préface. In: DENIS, J-M. Les Coordinations - recherche désespérée d'une citoyenneté. Paris: Editions Syllepse, 1996.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS. IX Congreso Confederación Europea de Sindicatos -Helsinki, 1999. In: Cuadernos Internacionales n.40, enero 1999.

CONSEJO MUNDIAL DE LA FITIM (Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas). Volkswagen: Bajo el Signo del Cambio. Wolfsburg, Alemania, 28-30 de abril de 1993.

CUT/CFDT. Ação sindical e empresas multinacionais. In: Textos para Debate - Internacional. São Paulo, n. 10, janeiro/98.

DENIS, J-M. Les Coordinations - recherche désespérée d'une citoyenneté. Paris: Editions Syllepse, 1996.

ESTRADA, Bruno. El derecho información y consulta desde el punto de vista de los representantes de los trabajadores de empresas filiales. Proyecto para la Comunidad Europea. Madrid, Fundación Primero de Mayo, 1999. (Borador).

FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE CC.OO. Especial Comitês de Empresa Europeus. CC.OO. Suplemento Interno, junho 1996.

JACQUIER, Jean-Paul. Le Comité d'Entreprise Européen - une instance en devenir. Paris: Editions Liaisons, 1997.

KERGOAT, Jacques. Les conflits du travail. In: KERGOAT, J. et ai. Le Monde du Travail. Paris: La Découverte, 1998.

LENEVEU, Claude et VAKALOULIS, Michel (coords). Faire Mouvement - novembre-décembre 1995. ACTUEL MARX. Paris: Presses Universitaires de France, 1998.

MARX, Karl. O Capital. São Paulo: Abril Cultural, 1986.

NAVARRO, Isidoro Moreno. Trabajo. ideologias sobre el trabajo y culturas del trabajo. In: Trabajo - Revista Andaluza de Relaciones Laborales - n. 3, abril 1997, p. 9-28.

PRIMEIRO ENCONTRO INTERNACIONAL DE TRABALHADORES DO GRUPO GERDAU. Charqueadas, RS, 22, 23 e 24/04/98. Mimeo.

VAKALOULIS, Michel. Crise du travail et travail de la crise. In: ACTUEL MARX - La crise du travail. Paris: Press Universitaires de France, 1995.

(Artigo escrito para o cartilha "*Organização no local de trabalho: desafio para o sindicalismo*", publicada pela CNM CUT - Bahia, data provável ano de 2.000)