

**REDES SINDICAIS EM EMPRESAS TRANSNACIONAIS:
A EXPERIÊNCIA RECENTE DOS SINDICATOS BRASILEIROS NOS RAMOS
METALÚRGICO E QUÍMICO**

Leonardo Mello e Silva (Depto. de Sociologia USP, Brasil)

leogmsilva@hotmail.com

Ricardo Framil Filho (Depto. de Sociologia USP, Brasil)

rframilf@gmail.com

RESUMO

O objetivo do texto é apresentar de que forma se organizam na prática as redes sindicais em multinacionais que atuam no Brasil. As redes sindicais organizam trabalhadores vinculados a uma mesma empresa transnacional dispersos por várias unidades produtivas ao redor do globo. A pesquisa procurou responder à questão de qual é a especificidade das redes sindicais no contexto brasileiro; a expectativa dos atores em relação a essa política; o impacto da articulação internacional para a organização local e, além disso, averiguar até que ponto o otimismo do discurso se confirma na prática.

A pesquisa consistiu de 34 entrevistas semi-dirigidas com sindicalistas divididos em dois grupos: dirigentes de entidades sindicais nacionais e internacionais que formulam a política das redes, por um lado, e os responsáveis por essas redes no chão de fábrica. As entrevistas, realizadas entre Agosto e Novembro de 2014, perfazem cerca de 60 horas. Também foi utilizada análise documental das redes e dos sindicatos. Foram escolhidas 14 importantes empresas transnacionais em atuação no Brasil nos ramos químico e metalúrgico.

O texto está dividido da seguinte forma: na primeira parte, é feita uma rápida caracterização das tendências da globalização produtiva. A segunda parte foca no funcionamento concreto das redes sindicais no Brasil, baseado nos relatos dos coordenadores dessas redes. Por fim, é feito um balanço mostrando as principais dificuldades para as redes sindicais no Brasil.

ABSTRACT

The purpose of the text is to present how union networks are organized in practice in multinationals operating in Brazil. The union networks organize workers linked to the same transnational company dispersed by several productive units around the globe. The research aimed to answer the question of what is the specificity of union networks in the Brazilian context; the actors' expectations regarding this policy; the impact of the international articulation on the local organization, and, in addition, to ascertain to what extent the optimism of discourse is confirmed in practice.

The research consisted of 34 semi-directed interviews with trade unionists divided into two groups: leaders of national and international trade union organizations who formulate the policy of networks, on the one hand, and those responsible for those networks on the shop floor, on the other hand. The interviews, conducted between August and November 2014, take about 60 hours. Analysis of documents from both networks and unions was also used. Fourteen important transnational companies located in Brazil were chosen in the chemical and metallurgical sectors.

The text is divided as follows: in the first part, a rapid characterization of the trends of productive globalization is made. The second part focuses on the concrete functioning of union networks in Brazil, based on the reports of the coordinators of these networks. Finally, a balance is presented showing the main obstacles for union networks in Brazil.

Palavras-chave: redes sindicais – empresas transnacionais – globalização

Key-words: *union networks – transnational companies – globalization*

I) Relevância do tema [Introdução: descrição e problema]

Em primeiro lugar, é preciso fazer uma precisão. Este texto refere-se a uma conjuntura que já passou, e que é fundamentalmente diferente da atual (2017): refere-se até a realidade do segundo semestre de 2015, quando a pesquisa chegou ao seu termo. Depois desse momento, e no torvelinho do processo de *impeachment* da presidente da República (que durou até os meados do primeiro semestre de 2016), os sindicatos brasileiros estavam inteiramente mobilizados pela questão político-institucional da crise do Governo do PT, e a política de redes sindicais ficou, a partir de então, em segundo plano. Até o afastamento da presidente da República, o contexto era amplamente favorável aos sindicatos, uma vez que a política desenvolvimentista seguida pelo governo facilitava a audiência deles (embora talvez menos a sua influência). Feita essa precisão, vejamos em que consiste exatamente tal política de redes sindicais.

Ela inicia-se mais ou menos a partir do início dos anos 2000, através do projeto CUT-Multi e tem como desafio os seguintes vetores econômico-políticos: a globalização, o estreitamento do espaço nacional de regulação das relações econômicas e de trabalho, a revolução provocada pelas tecnologias de informação e comunicação (a chamada “sociedade em rede”), e a expansão do multilateralismo como tendência nas relações internacionais (papel da OIT). A idéia é reagir com uma “globalização a partir de baixo”, e essa foi uma iniciativa dos sindicatos em nível mundial, a qual os sindicatos brasileiros aderiram. Também é oportuno lembrar o protagonismo em termos de ações e campanhas globais dos movimentos sociais, que foram – e são – muito ativos politicamente. Eles podem ter influenciado a decisão das cúpulas sindicais mundiais (além do fato de ter havido um deslocamento das diretorias mais conformistas em prol de outras, mais ativas) em tornar as suas estruturas burocráticas mais ágeis e dinâmicas, com ações de cunho mais impactante para a opinião pública.

É importante frisar que a onda de redes sindicais do presente não é uma completa novidade histórica. A internacionalização sindical existe desde pelo menos o início do século XX, com os *International Trade Secretariats*, organizados por ramo de atividade. Em seguida veio a Guerra Fria e os “campos” se dividiram na arena do movimento sindical internacional, com a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL) e a ORIT (no âmbito da América Latina), por um lado, e a FSM (Federação Sindical Mundial), por outro lado. Tal estrutura, tendo se mantido mesmo após o fim da polarização política entre “países

totalitários” e “mundo livre”, legou uma certa base material a partir da qual a política de redes podia ter alguma sustentação logística e prática.

Para além dessa observação pontual, o fato é que, hoje, a transnacionalização se impõe a despeito de qualquer organização internacional prévia dos trabalhadores. A transnacionalização se espalha pela via das empresas, forçosamente, e isso coloca desafios de vária monta para os que estão sob a dependência delas – assalariados ou não.

O primeiro grande marco nesse processo recente é a criação dos chamados “Sindicatos Globais” (*Global Unions*), em 2002, a partir dos *International Trade Secretariats*, já mencionados. O segundo grande marco é a criação do *Industry All*, em 2016, que congrega agora antigos sindicatos globais de vários setores da manufatura (metalmecânica, têxtil, naval etc.) e de processos contínuos de transformação (como a química) e de extração (como a mineração), num grande e único sindicato global. Existe também, paralelamente, uma central sindical global, a qual congrega todos os setores e ramos indistintamente – a CSI (Central Sindical Internacional). Em ambas as organizações, sindicalistas brasileiros ocupam posições de linha de frente em suas respectivas diretorias.

Do ponto de vista acadêmico, uma nova linha de pesquisa se consolida: os “novos estudos sobre o trabalho global”, dentro do qual o papel de um provável “novo internacionalismo operário” aparece. Além disso, também se discute o próprio perfil e caráter desse novo sindicalismo que emerge na cena global; alguns autores, seguindo linhas já abertas por outros pesquisadores (como Kim Moody e Gay Seidman, por exemplo), falam em “sindicalismo de movimento social”. Desse modo, os trabalhadores organizados em sindicatos não desapareceram (ao contrário do que certa literatura sociológica parece sugerir) e aos poucos a visão excessivamente “pessimista” começa a ser desafiada. Nessa linha, Peter Evans (2010) argumenta que a conclusão de que a globalização é o calcanhar de Aquiles da organização dos trabalhadores é apressada e fundada em verdades parciais. A globalização, embora coloque obstáculos, também abre possibilidades para a atuação do movimento operário.

Os precursores diretos das redes foram os *World Company Councils*, um tipo de organização impulsionado a partir dos anos 1950 pelos *International Trade Secretariats* com o objetivo de organizar os trabalhadores em empresas transnacionais e elevar a negociação coletiva à escala internacional. Até os anos 1970, haviam sido fundadas iniciativas do tipo em mais de 30 empresas, quase todas no setor metalúrgico e químico. Não é surpreendente que o projeto dos *World Company Councils* tenha sido resgatado e reimaginado no contexto da globalização para dar lugar às redes de trabalhadores em empresas transnacionais. Tudo isso está, de certo

modo, relacionado com o objeto de nossa investigação sobre as redes sindicais em empresas transnacionais no Brasil.

Este texto pretende apresentar reflexões preliminares sobre os elementos de inovação e os limites impostos pela atuação dos sindicatos brasileiros em relação a empresas transnacionais, por meio das redes. Os resultados apresentados são baseados em entrevistas semi-estruturadas realizadas com dois grupos de sindicalistas: em primeiro lugar, aqueles vinculados a organizações nacionais e internacionais, que podem ser vistos como "formuladores" da política de redes; em segundo lugar, com outro grupo, composto por coordenadores e representantes de redes sindicais hoje em funcionamento. Foram tomadas 15 empresas transnacionais: europeias, brasileiras e norte-americanas nos ramos químico e metalúrgico, todas pioneiras na política de redes. As entrevistas – seguindo um roteiro pré-estabelecido mas aberto à inclusão de novas perguntas, bem como à recepção de respostas inesperadas – foram realizadas entre o segundo semestre de 2014 e o primeiro semestre de 2015. A proposta é uma aproximação do objeto de forma geral, buscando extrair as características gerais da atuação sindical nessas empresas. Apresenta-se, assim, os elementos recorrentes e marcantes desse tipo de experiência.

II) As redes hoje [Desenvolvimento: metodologia e análise]

Entre os sindicalistas entrevistados prevalece amplamente a opinião de que o fenômeno da globalização instaura um novo período e traz desafios importantes para a organização sindical. É generalizado o sentimento de que o papel e o poder das transnacionais se aprofundam nas décadas mais recentes. Em um mercado integrado globalmente, o imperativo da competitividade e do lucro agudiza as contradições existentes no processo de produção e torna inseguras as condições em que o trabalho é executado. Há preocupação com o que é chamado pela literatura de "corrida ao fundo do poço": a competição entre trabalhadores de diversos lugares pode levar ao rebaixamento das condições de trabalho e remuneração. Nas palavras de um diretor do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC:

As multinacionais estabelecem parâmetros de custos, de competitividade. Elas vão atrás de onde o trabalho seja mais barato, portanto mais precário. Ela vai atrás de onde o sindicalismo é menos organizado para criar um mecanismo de forçar todos os outros que

são organizados a abrirem mão de direitos. Esse é grande desafio: a precarização do trabalho.

Por outro lado, a contradição que opõe trabalhadores do Sul e trabalhadores do Norte opõe aqueles que se encontram em condições mais precárias (Sul) àqueles que estão organizados em uma estrutura mais corporativa (Norte). O mesmo recorte opõe um estilo mais propenso ao tipo de ação típico dos movimentos sociais (campanhas globais, denúncia e mobilização da mídia etc.) ao estilo mais típico dos arranjos neocorporativos, utilizando-se dos aparelhos e instâncias estatais e para-estatais.

As empresas transnacionais têm uma estratégia global que, apesar das adaptações a cada realidade local, é aplicada de forma mais ou menos consistente em todas as unidades produtivas. Os trabalhadores dessas empresas, portanto, já têm por conta disso uma pauta em comum. Acresce-se a esse dado a tática bem conhecida de jogar trabalhadores de um local contra seus colegas de outros países ou fábricas. A política da chantagem é recorrente: quem não se submete às pressões competitivas é ameaçado com o desemprego. Além desses problemas (novos) para a força de trabalho, há as reclamações de sempre sobre a superexploração do trabalho e o ataque a direitos conquistados em períodos anteriores. Por isso a recuperação da ideia de solidariedade internacional ganha um novo alento. O diálogo entre os "novos" e os "velhos" centros de produção passa a ser fundamental para que alternativas se tornem possíveis. A troca de informações se torna estratégica nesse caso. É o que diz um representante da *IndustriALL*:

O movimento sindical que era conhecido até então não era capaz de dar conta do processo produtivo como um todo. Assim, o movimento operário do centro começou a perceber que era preciso dialogar com essas novas áreas. Os trabalhadores do Sul também percebiam que as decisões de muitas empresas eram tomadas no Centro e que sem um diálogo com os trabalhadores do Centro, seria difícil conquistar vitórias.

Apesar disso, é em geral reconhecido que as condições não são as mesmas entre os trabalhadores do "Norte" e do "Sul". A solidariedade entre centro e periferia é considerada possível, mas a empreitada que exige esforço de ambos os lados. Ora, são justamente as

diferenças regionais que permitem que as empresas joguem os trabalhadores uns contra os outros. O mesmo ocorre dentro dos países. No Brasil, é evidente a diferença de condições entre os centros industriais. Isso é ainda mais grave do ponto de vista global. Destaca-se a necessidade de uma mudança de "cultura" em ambos os lados, a partir do reconhecimento de que a solidariedade é a única forma possível de evitar os efeitos perversos da globalização. Assim, segundo o representante da *IndustriAll*, a "solidariedade é uma necessidade política, ideológica, mas também material". Sem uma articulação internacional, há pouca chance de sucesso e a organização dos trabalhadores fica vulnerável.

Outro aspecto que é interessante ressaltar refere-se à organização interna do trabalho em cada grupo ou corporação transnacional. Novos métodos de trabalho e práticas de terceirização e subcontratação são impostos, o que faz com que a produção seja efetuada em rede, em um processo de crescente complexificação da cadeia de produção. É recorrente o lema de que se a empresa organiza-se globalmente em rede, o sindicalismo precisa se organizar da mesma forma. O lema das redes é o de um sindicato-rede para equilibrar o jogo com a empresa-rede.

III) As redes: como surgem e como funcionam? [Desenvolvimento: discussão dos dados]

De forma geral, uma "rede sindical" é o conjunto das trocas e da articulação política entre sindicatos e trabalhadores que atuam em relação a uma mesma empresa transnacional em diversas partes do mundo. Não há regra sobre quem deve tomar a iniciativa. O interesse em construir uma rede, ou ações que podem ser entendidas como tal, pode vir tanto de entidades nacionais quanto internacionais, ou mesmo de sindicatos locais. Algumas redes já existiam fora do país e, a partir disso, houve esforço para a organização dos trabalhadores brasileiros. Em outros casos, a rede começa no país sem que haja uma articulação internacional.

As primeiras e mais bem sucedidas redes sindicais no país surgiram nos ramos químico e metalúrgico; desse modo, elas marcaram decisivamente o paradigma que se estabeleceu como modelo a ser seguido. Embora as redes, por definição, sejam instrumentos relativamente flexíveis e, portanto, não exista uma forma rígida a que se conformam, nesses setores produtivos as redes seguem um modelo comum. A adoção desse modelo pode ser explicada, por um lado, pela influência de uma série de atores, entre organizações sindicais e de apoio, que cooperam regularmente na promoção das redes. Ao longo dos anos, a partir de experiências consideradas bem sucedidas, desenvolveu-se uma experiência compartilhada e consensos sobre os objetivos e características desejáveis em uma rede desse tipo. Além disso,

a semelhança entre os dois ramos produtivos explica a adoção de uma forma parecida de organização: trata-se de setores industriais tradicionalmente implantados, que fazem uso de tecnologia avançada, com presença importante de empresas transnacionais e forte tradição sindical.

TIPOS DE AÇÃO TRANSNACIONAL DOS SINDICATOS

SINDICALISMO	Sindicalismo do Norte Global	Sindicalismo do Sul Global
TIPOS DE AÇÃO	Estrutura burocrático - corporativa já existente	Campanhas Forte mobilização
SETORES	Manufatura e Extração Mineral Transporte	Serviços Indústrias <i>consumer-driven</i> (confeção, calçados, etc.)
PAPEL DO SINDICATO	Ativo porém circunscrito institucionalmente	Ineficiente, levando a oposições super-ativas
PAPEL DO ESTADO	presente	ausente
TIPO DE MILITANCIA	Organizada e hierarquizada	Desorganizada e horizontal

As redes investigadas são sempre redes de sindicatos. É muito raro e difícil organizar-se a partir apenas dos trabalhadores de base, prescindindo do sindicato. Uma vez que haja acordo entre um número suficiente de sindicatos sobre a criação da rede, é realizado encontro presencial que marca a sua fundação. O encontro mobiliza todos os atores que se engajam na construção das redes, tanto as organizações sindicais nacionais e internacionais, como os sindicatos locais que efetivamente fazem parte da rede, além de organizações de apoio. Embora haja exceções, na maior parte das vezes o primeiro encontro é nacional. Apesar disso, são convidados representantes de fora do país, especialmente sindicalistas do país sede da empresa, além dos sindicatos globais, o que indica as pretensões internacionalistas das redes. Durante o encontro, que costuma se dividir entre espaços de formação e organizativos, é proposto um plano de ação para a rede e um formato de organização, que pode ser codificado em uma carta ou estatuto. Define-se, então, quem efetivamente integrará a rede na condição de representante, a periodicidade dos encontros presenciais e as formas de comunicação interna.

Em geral, é escolhido um representante de cada sindicato ou unidade produtiva que integrará efetivamente a rede. Considera-se importante que esses representantes sejam trabalhadores da empresa (ainda que em grande parte das vezes sejam dirigentes sindicais afastados do trabalho). Quando isso não é possível, a preferência é que a representação seja feita por outro diretor, mas o fato de o representante ser sindicalizado não se deve – ao menos explicitamente – a nenhuma propensão oficialista ou corporativa, e sim ao fato de que, no Brasil, o cargo de dirigente sindical está protegido pela legislação, enquanto que qualquer trabalhador que se arroge a falar pela “base” contra os interesses da empresa corre o sério risco de retaliação e mesmo demissão sumária. . A postura anti-sindical ainda é muito disseminada como uma cultura gerencial no país.

Os formuladores defendem ainda, nesse sentido, uma relação próxima com os diversos tipos de organização no local de trabalho, como as comissões de fábrica e de prevenção de acidentes.

Em termos de como é escolhida a coordenação, ela geralmente fica a cargo de um ou mais representantes, que em geral, como se viu, são sindicalistas. Essa coordenação geral é responsável por convocar as reuniões e organizar o trabalho executivo. A partir disso, os representantes da rede passam a se comunicar de forma regular, o que acontece usualmente por meio da internet, aplicativos (como o *whatsapp*) - que são formas mais ágeis de trocar informações – ou teleconferência. O idioma predominante é o espanhol, mas também o inglês é empregado, sobretudo quando se trata de sindicatos e confederações mais organizados, como é o caso dos metalúrgicos e químicos. Os encontros são anuais e lá se decide as políticas gerais da rede, mas também há reuniões ao longo do ano para debater questões específicas ou problemas que surgem.

A troca de informações entre os trabalhadores de diversas fábricas, contudo, não é um fenômeno novo no Brasil. Alguns informantes associam a ideia por trás da formação de redes a práticas conhecidas dos trabalhadores desde há algum tempo. Um exemplo conspícuo é a "troca de holerite por cima da cerca", prática dos trabalhadores do ABC paulista que compartilhavam entre si informações sobre salários e condições de trabalho para construir um conhecimento compartilhado que pudesse ser contraposto à lógica localista dos gerentes. A necessidade de trocar informações, que agora surge em uma arena global, já existia (e sem dúvida continua a existir) no que é considerado o “local”.

Com respeito à informação, um outro ponto a destacar é que a rede alimenta o sindicato com informação estratégica sobre o processo de trabalho. Mesmo que sejam trocadas

informalmente, sem grande organização, essas informações fortalecem os sindicatos que participam das redes. No entanto, as redes mais bem estruturadas são capazes de coletar de forma mais sistemática essas informações. Assim, é comum que as redes disponham de informações sobre a situação dos trabalhadores em cada uma das unidades de produção do grupo: informações tais como salários, benefícios, condições de trabalho, acidentes e outros problemas são mapeados e conhecidos de todos. A consequência mais importante da disponibilidade dessas informações é que o sindicato passa a estar em uma posição melhor para contestar a posição da empresa durante a negociação, já que há uma medida de comparação em relação àquilo que é possível conquistar. Além disso, a partir da troca de informações é possível conhecer práticas consideradas boas em um determinado lugar que podem servir como pauta de reivindicação em outro. A rede, assim, oferece ao sindicato conhecimento e informações que de outra forma estariam inacessíveis. Ela torna possível identificar de que forma a política global da empresa é aplicada em cada um dos lugares e como a empresa se aproveita das diferenças locais para o seu benefício.

Isso remete à questão da base material para a constituição de redes, que é a suposição de que o pertencimento a uma mesma empresa multinacional é capaz de gerar um determinado tipo de solidariedade entre os trabalhadores e um espaço possível de compartilhamento de experiências e construção de interesses coletivos. Ao construir um conhecimento compartilhado que consiga superar a visão restrita ao local e compreender a produção de forma global, os trabalhadores estarão mais bem preparados para desafiar as posições fatalistas dos gerentes, apresentar suas próprias soluções e defender a viabilidade de alternativas.

Um outro componente desse conhecimento compartilhado é que, apesar das diferenças entre diversas unidades produtivas e relações de trabalho ao redor do mundo, existem processos de produção e formas de gestão que são aplicados de forma geral pelas empresas nas diversas plantas e constituem uma "língua comum" que os trabalhadores entendem com facilidade. Por trás disso está a suposição de que, pelo menos no que diz respeito à vida dentro da fábrica, há algo em comum entre as experiências de operários brasileiros e europeus (ou norte-americanos) vinculados à mesma empresa. Dessa forma, ao tratar de assuntos “práticos” e facilmente reconhecidos pelos trabalhadores, as redes seriam capazes de superar as diferenças culturais e as divisões políticas e ideológicas internas ao sindicalismo e forjar o interesse coletivo.

O financiamento é um item de extrema importância para o funcionamento prático das redes. Ele pode ser externo ou interno. Nos últimos anos, com a “bonança” representada pelo imposto sindical assegurado às centrais e federações, havia margem para contar com relativa folga de recursos no interior da estrutura sindical para acomodar a política das redes; hoje, porém, essa realidade pode estar mudando. Com respeito ao financiamento externa, ele ocorria principalmente como suporte para estudos e pesquisas de projetos de cooperação internacional (como foi o caso da FNV, central holandesa, com o projeto CUT-Multi, no final dos anos 1990).

IV) Principais achados [Conclusão: resultados e discussão]

A pesquisa mostrou que a organização em forma de redes sindicais de empresas transnacionais, no caso brasileiro, apresenta uma especificidade decorrente das características do sindicalismo nacional. Como consequência da estrutura fragmentada do sindicalismo brasileiro, as redes acabam tendo uma "dupla vocação": elas cumprem funções nacionais e internacionais. Uma vez que, pelo menos na relação direta com as empresas, o sindicalismo brasileiro é mais local do que nacional, as redes servem, ao mesmo tempo, tanto para superar as divisões internas e "nacionalizar" a atuação sindical, quanto para articular os sindicatos internacionalmente.

À primeira vista, não há diferença substantiva nas duas formas de atuação. Trata-se, afinal, de conectar sindicatos que estão isolados entre si, seja dentro ou fora do país. Mas, na prática, a organização na escala nacional ou internacional carrega características diferentes. O que é especialmente relevante é que os temas trabalhados pelas redes têm mais ou menos afinidade com uma escala ou outra, no sentido de que os espaços políticos nacionais e internacionais de pressão e negociação em relação à empresa são mais eficazes para chegar a acordos sobre alguns assuntos do que outros. Isso pode mudar de empresa para empresa, uma vez que é variável a autonomia de que gozam os gerentes nacionais das diversas transnacionais e o grau de integração e interdependência dos negócios e da produção global de cada empresa. Mas, de forma geral, as questões mais específicas são tratadas nacionalmente. Nesse sentido, é relevante que a própria definição das questões que preocupam aos sindicatos se dá amplamente em termos nacionais. A negociação em torno da participação nos lucros e resultados, tema típico das redes, é exemplo de pauta que é definida em termos nacionais, uma vez que é regida pela legislação brasileira. A conclusão que se apresenta é a seguinte: no

caso das redes brasileiras, as conquistas materiais, no sentido da equalização das condições de trabalho, e a criação de espaços de negociação com a empresa, se dão na maioria das vezes na escala nacional. Assim, a maior parte das atividades corriqueiras das redes se dá através da articulação entre sindicatos brasileiros.

Mas essa informação pode ser enganosa e precisa ser vista com cuidado. Ainda que as redes sejam "nacionais", praticamente todas as redes - a não ser aquelas que se encontram em um grau muito inicial de desenvolvimento - estabelecem conexões internacionais. O que acontece, portanto, é que nem sempre é possível ou se justifica a organização estruturada e regular da rede na escala internacional, mas esse tipo de articulação é feita a partir de contatos mais esporádicos e informais que, apesar disso, têm importância fundamental para a articulação das redes. As redes investigadas podem ser divididas, assim, em dois tipos: aquelas que são efetivamente internacionais e as que se organizam formalmente apenas na escala nacional.

A articulação internacional é especialmente relevante quando ela consegue atingir os centros mundiais de decisão da empresa. Os sindicalistas engajados nas redes são hábeis em utilizar o que a literatura chama de "política bumerangue", através da qual a mobilização de contatos internacionais é utilizada para conquistar ganhos locais. Além de fonte de informação privilegiada, a relação com o sindicato do país sede da empresa abre o caminho para influenciar, ainda que às vezes de forma indireta, a direção mundial da transnacional. Trata-se de espaço importante de pressão, uma vez que essas empresas se preocupam em manter uma imagem de "responsabilidade social corporativa" e procuram evitar denúncias que prejudiquem a sua reputação. A partir do momento em que há a possibilidade de denunciar violações às esferas superiores da hierarquia da empresa, é possível exercer uma pressão para que a prática da empresa se aproxime do que acontece em seu país de origem. Esse seria um aspecto, por assim dizer, "positivo" da política de redes em nível global, o que se choca com a desconfiança inicial por parte de alguns sindicalismos nacionais (notadamente o indiano) de que pudesse estar atuando sub-repticiamente (a despeito das "boas intenções" dos atores) uma espécie de *dumping* velado com o emprego de cláusulas sociais que impediriam a transferência de emprego para o Sul, haja vista os critérios muito estritos de exigências ambientais e trabalhistas para a implantação nesses países. Note-se que a título de hipótese, essa pode ser uma opção consciente dentro de uma estratégia "desenvolvimentista" (como foi o caso do Governo Lula) – embora não haja evidência de que os sindicatos brasileiros tenham adotado tal postura protecionista. Aliás, o espírito dos Acordos Marco Globais é justamente o

de evitar que uma norma tenha efeitos diferenciados (e para pior, em alguns casos) em um universo sindical tão heterogêneo e ainda fortemente moldado pelas regulações nacionais em seus respectivos países (legislações trabalhistas).

Outra questão tem a ver com a existência de diferentes tendências políticas na base dos sindicatos. Isso pode ser uma fonte de geração de problemas e/ou conflitos. A fórmula encontrada é que a participação é sempre voluntária e, assim, as decisões são tomadas não pelo voto mas pelo consenso. Os temas que têm maior afinidade com esse tipo de atuação são justamente aqueles que interessam aos sindicatos locais. Em primeiro lugar, a conquista de benefícios materiais e melhores condições de trabalho para os trabalhadores representados: remuneração, benefícios, saúde e segurança etc. Além disso, as redes buscam democratizar a relação dos sindicalistas com a empresa sob a bandeira da liberdade sindical.

A descrição da atuação das redes até aqui permite vislumbrar a lógica da estratégia que as guia. Apesar das grandes expectativas que se pode criar em torno das redes em termos de um combate em escala global às multinacionais, os sindicalistas engajados em sua construção cotidiana estão preocupados, essencialmente, com questões mais pragmáticas. O que se busca, portanto, são articulações que permitam ganhos para os trabalhadores em termos de salários, benefícios e condições de trabalho. A lógica de atuação das redes é a transposição de questões locais para uma escala superior em que as chances de um desfecho favorável para os trabalhadores sejam maiores. Desse ponto de vista, as redes deixam as coisas como estão quando se trata de atuação global. Fundamentalmente, a função por excelência das redes investigadas é a de criar espaços de pressão e de negociação em relação à empresa transnacional que aproveitem a possibilidade de enfrentá-la nas escalas nacional e, talvez, internacional - o que não é possível para o sindicato local de forma isolada.

De forma geral, no entanto, é presente entre os formuladores a opinião de que as redes são uma resposta adequada do sindicalismo à ação das multinacionais e que elas são capazes de conquistar benefícios para os trabalhadores. Embora a negociação do salário ainda seja difícil, temas como benefícios, participação nos lucros e resultados e o Plano de Cargos e Salários podem ser nivelados. Há exemplos de sucesso nesse sentido. Além disso, a troca de informação entre os trabalhadores ajuda a capacitar o sindicato local para a negociação. Em nível global, o ápice desse processo é a assinatura de um Acordo Marco Global (AMG) entre a empresa e a federação sindical internacional do ramo, que deve estabelecer condições mínimas para o respeito à liberdade sindical, condições de trabalho dignas e promover uma boa relação entre os sindicatos e a empresa. Comparado a outras formas de compromisso

empresarial com as questões trabalhistas, o AMG se destaca. Há, nesse caso, o reconhecimento explícito do movimento sindical como parte legítima na solução de problemas internos à empresa, o que não é pouco no caso brasileiro.

O limite maior das redes parece ser o fato de que, ainda que estejam presentes em seu cotidiano trabalhadores da empresa, esses não representam a totalidade dos trabalhadores envolvidos no processo de produção. A maior dificuldade é ampliar a atuação da rede para trabalhadores que não são empregados diretos da empresa, como os terceirizados e aqueles que trabalham em fornecedores. No Brasil, é um problema especialmente grave, já que muitas vezes os trabalhadores terceirizados são representados por sindicatos distintos, o que pode criar até mesmo problemas legais para as organizações sindicais que se aventurem em atuar com trabalhadores fora de sua “jurisdição”. Esse debate não é ignorado pelos formuladores das redes, mas as soluções são difíceis de encontrar. O debate sobre a cadeia de produção existe entre os sindicalistas e os desafios colocados pela terceirização são preocupações presentes entre os entrevistados, mas a opinião geral é de que se trata de dificuldade difícil de superar. A melhor opção parecem ser os Acordos Marco Globais, que em alguns casos estabelecem cláusulas que estendem os direitos estabelecidos aos trabalhadores terceirizados. É quando existem esses acordos que surgem os melhores exemplos de impacto positivo para os terceirizados.

Por fim, a impressão geral é que as redes parecem se situar no polo mais dinâmico do sindicalismo hoje, pelo menos no que diz respeito à atuação internacional e à resistência aos efeitos perversos da globalização. Ainda que nem tudo esteja resolvido, elas certamente ocupam lugar privilegiado no conjunto de iniciativas para revitalizar o movimento operário e oferecer aos trabalhadores os instrumentos para lutar por direitos em um mundo globalizado.