UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

RICARDO FRAMIL FILHO

O internacionalismo operário entre o local e o global

As redes sindicais de trabalhadores químicos
e metalúrgicos no Brasil

(Versão Corrigida)

São Paulo
2016

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

O internacionalismo operário entre o local e o global: as redes
sindicais de trabalhadores químicos e metalúrgicos no Brasil

(Versão Corrigida)

Ricardo Framil Filho

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Sociologia do
Departamento de Sociologia da Faculdade
de Filosofia, Letras e Ciências Humanas
da Universidade de São Paulo, para a
obtenção do título de Mestre em
Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Leonardo Gomes Mello e Silva

São Paulo
2016

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catalogação na Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo

F813i Framil Filho, Ricardo
O internacionalismo operário entre o local e o global: as redes sindicais de trabalhadores químicos e metalúrgicos no Brasil (Versão corrigida) / Ricardo Framil Filho ; orientador Leonardo Gomes Mello e Silva. - São Paulo, 2016.
205 f.

Dissertação (Mestrado)- Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. Departamento de Sociologia. Área de concentração: Sociologia.

1. Sindicatos. 2. Globalização. 3. Sociologia do Trabalho. I. Mello e Silva, Leonardo Gomes, orient. II. Título.

Nome: Ricardo Framil Filho

Título: O internacionalismo operário entre o local e o global: as redes sindicais de trabalhadores químicos e metalúrgicos no Brasil

Dissertação apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Aprovado em: ____ / ____ / ____

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Assinatura: _____

Agradecimentos

Agradeço aos meus pais, Estela e Ricardo; e aos meus irmãos, Bárbara e Caio, por todo o apoio.

Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Leonardo Gomes Mello e Silva, pela ajuda e parceria na realização desta pesquisa e pela dedicação muito além do que seria possível esperar.

Agradeço aos professores, em especial aos do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de São Paulo, cujas disciplinas foram importantes para a fundamentação sociológica deste trabalho.

Agradeço aos colegas de mestrado, cujos comentários sobre o projeto de pesquisa foram importantes para o seu desenvolvimento. Especialmente, agradeço a Raphael Freston, com quem pude desenvolver pesquisa em conjunto, o que foi passo importante para a realização deste trabalho.

Agradeço aos sindicalistas entrevistados, que gentilmente cederam seu tempo para longas conversas. Qualquer mérito que seja possível encontrar neste trabalho, é resultado direto da inteligência e entusiasmo com os quais se dispuseram a compartilhar a nobre experiência de fomentar um movimento internacional de trabalhadores.

Agradeço à Fundação Friedrich Ebert, especialmente a Waldeli Melleiro e a Tina Hennecken. Sem o seu apoio, tanto material quanto intelectual, esta pesquisa não teria sido viável.

Agradeço ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico e ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação pela concessão de bolsa de estudos que permitiu realizar esta pesquisa.

Agradeço à Professora Jana Silverman e ao Professor João Paulo Cândia Veiga, cujas recomendações durante o Exame de Qualificação foram valiosas.

Agradeço, enfim, ao Clube Atlético Mineiro, o nosso Galo, sem o qual não me seria compreensível a coragem para desafiar o improvável.

Resumo

Nos últimos anos, tem sido crescente a publicação de trabalhos preocupados com as respostas dos trabalhadores à globalização. Em especial, a proposição de que estaria em desenvolvimento um "novo internacionalismo operário" motivou debate. O alcance deste processo ainda é incerto, mas sindicalistas alojados em organizações sindicais internacionais levaram a cabo iniciativas na tentativa de responder aos desafios da globalização, o que tem gerado experiências inovadoras. Esta pesquisa explora as características das redes sindicais em empresas transnacionais em atuação no Brasil nos setores químico e metalúrgico, exemplo de ação sindical que tem sido considerado parte dessa tendência. Essas redes articulam trabalhadores e sindicatos que atuam em relação a uma mesma empresa transnacional em diversas partes do mundo e são hoje bem conhecidas entre os sindicalistas engajados nesse tipo de atividade. Este trabalho introduz a questão do novo internacionalismo operário, apresenta a origem das redes no mundo e no Brasil e, por fim, analisa a ação de 15 redes sindicais. O que torna essas redes relevantes é o fato de que elas oferecem um exemplo concreto de como é possível articular o "global" e o "local" através de uma ação sindical "multiescalar": ao ligar em um movimento global sindicatos até então separados entre si, elas criam a possibilidade de enfrentar a empresa em escalas para além do local, seja nacionalmente ou internacionalmente. Por outro lado, a pesquisa revela que o engajamento dos sindicatos locais implica um processo de acomodação em que os seus interesses imediatos, vinculados ao trabalho sindical cotidiano, precisam ser atendidos para que as redes sejam viáveis na prática. Além disso, o fato de que as redes são construídas a partir da estrutura sindical já constituída impõe limites às suas possibilidades de ação. A estratégia das redes, assim, é marcada por preocupações pragmáticas e busca emular as relações de trabalho encontradas em algumas transnacionais: aquelas que admitem uma relação mais democrática com os sindicatos sob o paradigma do "diálogo social". Para subsidiar a análise, a pesquisa mapeou as redes sindicais em atuação no país e, após análise documental preliminar, realizou uma série de entrevistas semiestruturadas com dirigentes sindicais brasileiros e estrangeiros. Um primeiro conjunto de entrevistas serviu para identificar as posições dos formuladores da política geral de redes sindicais, representantes de um "sindicalismo global". Posteriormente, a pesquisa se voltou para o trabalho mais cotidiano das redes. Foram entrevistados coordenadores e participantes de 15 redes sindicais em atuação no país, em geral sindicalistas em contato próximo com o chão de fábrica. Cada uma dessas redes se organiza em relação a uma empresa específica, e estão representadas empresas brasileiras, europeias e norte-americanas.

Palavras-chave: Globalização; Sindicatos; Sociologia do Trabalho

Abstract

The last few years have seen growing interest in labor responses to globalization. In particular, the proposition that a “new labour internationalism” is being developed has sparked debate. The scope of this process is still uncertain, but trade unionists engaged in international activities have undertaken initiatives in an attempt to meet the challenges of globalization. That has created innovative experiences. This thesis investigates the characteristics of trade union networks in transnational companies operating in Brazil in the chemical and metal industries, an example of union action that is usually considered part of this trend. A trade union network unites workers and trade unions in a joint effort to confront a transnational company in various parts of the world. Today, they are well known among trade unionists working in transnational companies. This paper introduces the question of “new labor internationalism”, presents the origins of these networks in the world and in Brazil, and finally, analyzes the activities of 15 trade union networks operating in the country. What makes these networks relevant is the fact that they offer an example of how to articulate the “global” and the “local” through “multiscalar” union action: as they unite trade unions through multiple localities, they create the possibility of facing the company on scales beyond the “local”, either nationally or internationally. On the other hand, the research reveals that the participation of local unions implies an accommodation process where their immediate interests, linked to everyday union work, must be met so that the networks are feasible in practice. Moreover, the fact that networks are built from the union structure that is already established imposes limits to their possibilities. The strategy of the networks is thus marked by pragmatic concerns and seeks to emulate the industrial relations found in some transnational companies: those who admit a more democratic relationship with the unions under the paradigm of “social dialogue”. In order to fundament the analysis, the research identified the trade union networks operating in Brazil and, after a preliminary document analysis, conducted a series of semi-structured interviews with Brazilian and foreign union leaders. A first set of interviews served to identify the opinions of the makers of the general policy of trade union networks, part of a “global unionism”. Subsequently, the research turned to the more routine work of the networks. Coordinators and participants from 15 trade union networks were interviewed, generally trade unionists from local unions in close contact with the shop floor. Each of these networks is organized in relation to a specific company and there are Brazilian, European and American companies represented.

Keywords: Globalization; Trade unions; Sociology of Labor

Lista de Siglas

AFL-CIO	American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations
ALCA	Área de Livre Comércio das Américas
AMG	Acordo Marco Global
CEO	Chief executive officer
CIOSL	Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CNM	Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT
CNQ	Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT
CNTM	Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos
Conlutas	Coordenação Nacional de Lutas
CSI	Confederação Sindical Internacional
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central Única dos Trabalhadores
CUT Multi	Projeto “Ação Frente às Multinacionais” da Central Única dos Trabalhadores
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos
FEQUIMFAR	Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
FSG	Federação Sindical Global
FSM	Federação Sindical Mundial
GUF	Global Union Federation
ICEM	International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions
IMF	International Metalworkers' Federation
IDWF	International Domestic Workers' Federation
IFTU	International Federation of Trade Unions
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
IOS	Instituto Observatório Social

ITGLWF	International Textile, Garment and Leather Workers Federation
ITS	International Trade Secretariat
IUF	International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONG	Organização Não-governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PPE	Programa de Proteção ao Emprego
RH	Recursos Humanos
RILU	Red International of Labour Unions
SIGTUR	Southern Initiative on Globalization and Trade Union Rights
SPI	Secretariado Profissional Internacional
UGT	União Geral dos Trabalhadores
UNI	UNI Global Union
WFTU	World Federation of Trade Unions

Lista de Quadros

QUADRO 1 – VELHO E NOVO INTERNACIONALISMO OPERÁRIO.....	35
QUADRO 2 – FEDERAÇÕES SINDICAIS GLOBAIS.....	60
QUADRO 3 – MODELO DA IMF PARA AS REDES SINDICAIS.....	72
QUADRO 4 - PRINCÍPIOS DA IMF-INDUSTRIALL PARA AS REDES SINDICAIS.....	73
QUADRO 5 - SEMINÁRIOS DO PROJETO CUT MULTI (2002 - 2003).....	82
QUADRO 6 – UNIDADES E SINDICATOS NA BRASKEM NO BRASIL.....	90
QUADRO 7 - ALGUNS PRINCÍPIOS DE UMA REDE NO BRASIL.....	103
QUADRO 8 - PLANO DE AÇÃO NA REDE NA SOLVAY.....	103

Lista de Figuras

FIGURA 1 - ORGANIZAÇÃO DO SINDICALISMO INTERNACIONAL (1915, 2016)....	57
FIGURA 2 – PROCESSO DE FORMAÇÃO DA INDUSTRIALL GLOBAL UNION.....	68
FIGURA 3 - ESQUEMA DE ORGANIZAÇÃO DE UMA REDE SINDICAL TÍPICA	106
FIGURA 4 – RECORTES DO “EM REDE”, BOLETIM DA REDE NA ARCELORMITTAL	117
FIGURA 5 – RECORTE DO INTERCAMBIAR, BOLETIM DA REDE NA ZF.....	119
FIGURA 6 – “GERDAU – UM SONHO PARA ENTRAR E UM PESADELO DEPOIS QUE ESTÁ DENTRO”	162

Sumário

CAPÍTULO 1 - O (NOVO) INTERNACIONALISMO OPERÁRIO ENTRE O LOCAL E O GLOBAL	12
1.1 GLOBALIZAÇÃO E TRABALHADORES	16
1.2 UMA INTERPRETAÇÃO ALTERNATIVA	19
1.3 O NOVO INTERNACIONALISMO OPERÁRIO	31
1.4 ALÉM DO PESSIMISMO E DO OTIMISMO: ENTRE O LOCAL E O GLOBAL	39
1.5 SOBRE ESTA PESQUISA	45
CAPÍTULO 2 - O SINDICALISMO GLOBAL: DAS ORIGENS ÀS REDES.....	51
2.1 ORIGENS DO SINDICALISMO INTERNACIONAL	52
2.2 UM SINDICALISMO GLOBAL.....	56
2.3 AS REDES SINDICAIS NOS SETORES QUÍMICO E METALÚRGICO	67
2.4 INTERNACIONALISMO E REDES SINDICAIS NO BRASIL.....	76
CAPÍTULO 3 - AS REDES DE SINDICATOS QUÍMICOS E METALÚRGICOS NO BRASIL.....	89
3.1 O PROCESSO DE FORMAÇÃO DAS REDES	93
3.2 AÇÃO LOCAL, NACIONAL E INTERNACIONAL	107
3.3 A CONSTRUÇÃO DE UM CONHECIMENTO COMPARTILHADO	112
3.4 AÇÃO SINDICAL E SOLIDARIEDADE	116
CAPÍTULO 4 – O DESAFIO AO ISOLAMENTO DA FÁBRICA E ÀS “REGRAS DO JOGO” ...	126
4.1 A INFLUÊNCIA DO DIÁLOGO SOCIAL	132
4.2 O DIÁLOGO SOCIAL COMO NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	147
4.3 DIÁLOGO E CONFLITO	154
CAPÍTULO 5 - LIMITES E TENSÕES NAS REDES SINDICAIS.....	160
5.1 BASE DE REPRESENTAÇÃO RESTRITA	163
5.2 A ARMADILHA DO DIÁLOGO SOCIAL COMO PARADIGMA UNIVERSAL	174
6. COMENTÁRIOS FINAIS	186
6.1 NOVO INTERNACIONALISMO OPERÁRIO?	186
6.2 GLOBALIZAÇÃO CONTRA-HEGEMÔNICA?	191
REFERÊNCIAS	199

Capítulo 1 - O (novo) internacionalismo operário entre o local e o global

Esta pesquisa trata da experiência das redes sindicais em empresas transnacionais em atuação no Brasil, especificamente nos setores químico e metalúrgico. Trata-se de uma forma de ação sindical que reúne em espaços de troca de informações e articulação política sindicatos e trabalhadores vinculados a diferentes fábricas espalhadas pelo mundo, mas que atuam em relação a uma mesma companhia. Esse tipo iniciativa se desenvolveu de forma mais clara nos últimos vinte anos, embora tenha se inspirado em experiências anteriores. O surgimento das “redes sindicais”, nomenclatura consagrada pelo próprio movimento sindical, está associado ao desenvolvimento mais amplo de um “sindicalismo global”, marcado principalmente pela transformação das organizações sindicais internacionais no contexto da globalização. Paralelamente, políticas como essa inspiraram a imaginação sociológica de autores que buscavam compreender as possibilidades abertas por novas formas de organização dos trabalhadores na escala internacional. Para localizar as redes sindicais, assim, este capítulo trata do debate intelectual que se formou em torno desse processo, o que ajuda a estabelecer as questões gerais que motivaram a pesquisa. O próximo capítulo se aproxima da prática das redes ao apresentar as origens e características do “sindicalismo global” e a introdução das redes sindicais no país, o que abre o caminho para a análise das redes investigadas mais de perto. A exposição, nesse sentido, parte de formulações mais abstratas e se aproxima, gradativamente, das redes tal qual se encontram no “chão de fábrica”. Uma vez que as características dessas redes estejam bem estabelecidas, porém, problemas apresentados ao longo do texto são retomados, o que ajuda a responder algumas questões e a levantar outras tantas.

Desde o limiar deste século, o internacionalismo operário tem estado novamente em voga. Após se estabelecer como projeto fundamental do movimento operário e sindical desde muito cedo, como evidenciado pelos recém-completados 150 anos de fundação da Associação Internacional dos Trabalhadores e pela proximidade da celebração dos 115 anos da criação Federação Internacional de Sindicatos¹, a solidariedade internacional entre os trabalhadores foi considerada derrotada por prioridades nacionais após duas guerras mundiais e pelas

¹ A *International Workingmen's Association*, a Primeira Internacional, foi fundada em 1864. Já a primeira organização sindical internacional a ter a ambição de reunir todos os sindicalistas do mundo foi fundada como *International Secretariat of National Trade Union Centres* em 1901 e renomeada pouco depois a pedido dos norte-americanos, para quem o nome original não fazia sentido.

divisões impostas durante Guerra Fria. As duas últimas décadas, porém, presenciaram um interesse renovado pela questão, tanto na teoria quanto na prática, incentivado pela reflexão em torno do papel que a globalização poderia proporcionar ao ativismo internacional dos trabalhadores. Em especial, um novo impulso de internacionalismo sindical motivado pela expansão das empresas transnacionais despertou curiosidade. As empresas atuam globalmente, deveríamos esperar que as organizações de trabalhadores fizessem o mesmo? O alcance deste processo ainda é incerto, mas sindicalistas alojados em organizações sindicais internacionais levaram a cabo iniciativas diversas na tentativa de responder a esse desafio, o que gerou experiências inovadoras. Como notou Hyman (2002, p. 1), “os anos em torno do início do século XX e de seu fim foram períodos de grande importância histórica para o sindicalismo internacional, primeiro para a sua fundação, segundo para a sua reestruturação”.

Isso não significa que não tenha existido articulação internacional de trabalhadores e sindicalistas entre esses períodos. Em certo sentido, a atividade das organizações sindicais durante a Guerra Fria foi mais internacional do que anteriormente, uma vez que a disputa por influência motivou a expansão da política sindical internacional para além da Europa e da América do Norte em direção a regiões periféricas da economia global. O imaginário da globalização, no entanto, alterou significativamente a percepção sobre as possibilidades do internacionalismo operário. Com a queda do Muro de Berlim, tornou-se possível imaginar novamente a solidariedade internacional entre os trabalhadores em um sentido mais geral, como parte de um processo de resistência aos efeitos da globalização e mesmo como “projeto emancipatório” (WATERMAN, 2012). Se durante o período histórico anterior as divisões políticas eram barreiras a uma solidariedade internacional irrestrita, hoje a influência sobre os trabalhadores de um “mundo integrado” se apresenta como espaço mais homogêneo, pelo menos politicamente, a ser conquistado.

Outro elemento que inspirou a imaginação política dos sindicalistas engajados em atividades internacionais foram as possibilidades abertas pela massificação do acesso às tecnologias de informação. Com o surgimento da internet e de outras inovações, tornou-se muito mais fácil e barata a comunicação ao redor do mundo. Aos poucos, a imagem um internacionalismo burocrático e “diplomático” foi substituída pelo imaginário da organização democrática em rede e da comunicação em tempo real. Através da livre troca de informações e libertados de amarras políticas que há muito tempo os constrangiam, os sindicalistas encontraram o caminho aberto para imaginar novas formas de articulação na escala

internacional. A conclusão de que existe a *possibilidade* de um novo internacionalismo operário permitiu o resgate da ideia da *necessidade* da articulação internacional entre trabalhadores e sindicatos, que se desenvolvia desde os anos 60 como resposta à expansão das empresas multinacionais.

A proposta, tanto teórica quanto prática, de um novo internacionalismo operário adaptado às condições da globalização foi recebida com reações polarizadas. Por alguns, foi vista como central para a renovação do sindicalismo contemporâneo:

The challenge faced by workers and unions as they confront transnational firms is one that may have begun hundreds of years ago, but it is now coming to the fore. Without question, a united global labor movement is the single greatest force for global social change and the single greatest hedge against the global race to the bottom when the unions reach across borders to realize that potential. Global unions are the future. (BRONFENBRENNER, 2007, p. 225)

Nem todos, porém, foram convencidos de que esteja em curso o desenvolvimento de um novo internacionalismo capaz de confrontar o capital global. O “sonho internacionalista” foi visto por críticos como baseado em “manobras discursivas” e confrontado a um “pessimismo intransigente” que mantém que a ação nacional ainda é a melhor esperança, por mais frágil que seja, para defender os trabalhadores das ameaças da globalização (BURAWOY, 2010). Crítica recorrente à literatura “otimista” em relação às possibilidades do internacionalismo operário é que ela tende a generalizar conclusões extraídas de poucos exemplos bem-sucedidos, ou seja, a tomar como “embrionário” aquilo que pode ser uma exceção baseada em condições extraordinárias. De outro lado, aqueles que enxergam no ativismo internacional dos trabalhadores resposta relevante à globalização apontam que o estudo das experiências que atingem bons resultados é essencial para compreender as possibilidades abertas às organizações de trabalhadores nesse contexto. Não é tarefa fácil, portanto, estabelecer uma análise de conjunto ou apresentar conclusões definitivas. A escassez de pesquisas sobre o assunto limita o alcance do debate, mas essa situação vem sendo transformada.

Ramsay (1999), frequentemente citado por oferecer uma das poucas sínteses teóricas disponíveis sobre esse debate no período anterior, mostra que já há décadas a discussão sobre as possibilidades de um contraponto sindical à expansão das empresas multinacionais é dividida entre “pessimistas” e “otimistas”, polos entre os quais se situam uma miríade de

posições intermediárias. Mas é inegável que a globalização introduziu novas questões, o que torna compreensível o interesse renovado que o assunto tem despertado. A questão é especialmente interessante porque mobiliza um debate mais geral, em que está em jogo o próprio significado, para os trabalhadores e suas organizações, das transformações consideradas parte ou efeito da “globalização”. Em um primeiro momento, a globalização foi associada quase que inequivocamente a uma grave crise do sindicalismo em particular e da própria ideia de classe trabalhadora em geral, o que levou a marcado pessimismo quanto às perspectivas dos movimentos operários. Mas pelo menos para uma parcela dos sindicalistas a situação foi vista com outros olhos: aqueles alojados nas organizações sindicais internacionais ou que, por algum motivo, se engajavam na cooperação internacional. Assim como aconteceu durante a onda de preocupação com as empresas multinacionais a partir dos anos 60, essa parcela dos sindicalistas aproveitou a emergência de desafios internacionais para criar novas formas de articulação na tentativa de dar conta do que enxergavam como relevância renovada de suas atividades.

A multiplicação recente de experiências de solidariedade e articulação internacional entre trabalhadores pode ser explicada, em parte, pela insistência militante desses sindicalistas, vinculados de alguma forma à articulação internacional, em difundir o internacionalismo como uma resposta viável dos trabalhadores à globalização. Esse processo ofereceu ampla oportunidade para a investigação sociológica, o que tem feito com que a produção científica sobre a questão seja cada vez maior. O interesse de pesquisadores sobre o assunto permitiu apreciações mais sofisticadas que ajudam a dissolver polarizações consolidadas, que de outra forma tornariam a análise difícil, já que as experiências em curso frequentemente desafiam as formas organizativas conhecidas anteriormente e nem sempre se encaixam nos esquemas teóricos disponíveis. É relevante o fato de que o assunto atraiu a atenção de diversas áreas das ciências sociais: pesquisadores ligados à geografia humana, à ciência política, às relações internacionais, à economia política internacional e às relações industriais, entre outras, responderam ao desafio teórico colocado pelo recente ativismo internacional dos trabalhadores. A sociologia foi pioneira em reconhecer o internacionalismo operário contemporâneo como questão a ser investigada, o que pode ser explicado pela centralidade para o debate sociológico da polêmica em torno da decadência ou resiliência dos trabalhadores e suas organizações enquanto forças sociais relevantes em meio às transformações da globalização.

Este capítulo introduz a questão do novo ativismo internacional dos trabalhadores através da revisão de trabalhos recentes sobre o assunto, preocupado centralmente com os debates que se formaram em torno da tendência que gerou polêmica ao propor o surgimento de um “novo internacionalismo operário” como traço marcante da renovação dos movimentos operários contemporâneos. O primeiro passo é tornar compreensível a passagem de uma imagem eminentemente pessimista da relação entre globalização e trabalho para um arcabouço teórico que tornou possível proclamar a emergência desse novo internacionalismo através da ênfase às oportunidades abertas pelo novo contexto à organização dos trabalhadores. Discute-se, então, de que forma a oposição entre “pessimismo” e “otimismo” em relação a essa tese se traduziu na oposição entre a prioridade (tanto no que diz respeito à pesquisa quanto em relação à política a ser seguida na prática) do “local” ou do “global” e como as tentativas de superar essa dicotomia podem ajudar a solucionar alguns dos problemas encontrados pela pesquisa. Trata-se, portanto, de uma revisão seletiva da literatura recente sobre o assunto, preocupada em apresentar o contexto em que se desenvolveram essas teses, seus principais argumentos e os elementos teóricos que permitirão localizar a experiência das redes sindicais no Brasil como parte de uma questão mais ampla: nos termos mais gerais, como resposta internacionalista dos trabalhadores à globalização e parte de um sindicalismo global ou, caso se aceite esta qualificação, como exemplo de “novo internacionalismo operário”.

1.1 Globalização e trabalhadores

Entre aqueles preocupados com o futuro dos movimentos operários, a primeira reação aos impactos das transformações econômicas e políticas entendidas como parte da “globalização” foi decididamente pessimista. Essa primeira resposta teórica se estabeleceu como interpretação alternativa e divergente, contraponto à globalização enquanto projeto hegemônico caracterizado pela ofensiva neoliberal. Algumas teses sustentaram essa tendência crítica, em geral reunidas de diferentes formas em torno da ideia de que a globalização teria colocado em movimento uma dinâmica competitiva global que levou à degradação geral da condição de vida dos trabalhadores e ao enfraquecimento estrutural de suas organizações. Essa dinâmica seria caracterizada por uma “corrida ao fundo do poço” (*race to the bottom*), às vezes traduzida como “espiral descendente”, em que grandes empresas transnacionais sob

controle do capital financeiro global jogam trabalhadores e Estados nacionais uns contra os outros em busca das condições mais favoráveis à exploração do trabalho, ou seja, aquelas que conjugam baixos salários com pouca proteção social. Uma vez que esse processo estivesse em curso, as economias centrais sofreriam com a perda de empregos e o desmonte de direitos conquistados em períodos anteriores, enquanto países periféricos ficariam reféns do capital global e não poderiam melhorar as suas próprias condições no sentido que o desenvolvimentismo teria imaginado anteriormente.² Essa análise se tornou arma importante para os que resistiam aos efeitos da expansão dos mercados e questionavam a promessa de prosperidade geral futura propagada pela ortodoxia liberal. Ela ofereceu aos movimentos por “justiça global”, “antiglobalização” ou “altermundistas”³ uma imagem crítica e alternativa que permitiu contestar o discurso hegemônico.

Para parte significativa dos sindicalistas, nesse sentido, a imagem da globalização passou a ser a de grandes corporações que, em busca de maiores lucros, ameaçam trabalhadores e sindicatos com a chantagem da transferência da produção para áreas com salários mais baixos e condições de trabalho precárias. Sob o paradigma da reestruturação produtiva, aqueles que não se submetessem às novas condições estariam condenados ao desaparecimento e ao desemprego. Essa era a preocupação central do sindicalista norte-americano Jay Mazur que, após os protestos de Seattle em 1999, que se tornaram símbolo dos movimentos daquele período, publicou manifesto em que denunciava o “lado obscuro” da globalização e convocava os sindicatos a acompanharem o idealismo das “vozes das ruas de Seattle”. A globalização não apenas ameaçava os empregos com a transferência para outros países, mas levava ao rebaixamento das condições de trabalho “dentro de casa”:

In recent years, as the corporate descendants of these employers have taken the next step and moved production halfway around the world, it first seemed that they had dropped off the face of the earth. But pitting American workers against their counterparts abroad, who are forced to live at the very margins of human existence, gradually made itself apparent in lowered wages and standards at home. The dismal working conditions in Asia and

² Embora essa tese tenha sido (ao menos parcialmente) desafiada, a ideia de que a mobilidade do capital transnacional é um desafio importante para as economias é imagem que continua no centro do debate político, por todo o espectro ideológico, em países centrais e periféricos. “Atrair investimentos” ou impedir a “exportação de empregos” é promessa recorrente entre candidatos políticos de tendências ideológicas diversas.

³ Sobre as diferentes posições nesse tipo de movimento, ver Steger e Wilson (2012).

Central America set the standards for the notorious sweatshop discovered in El Monte, California, in 1995.⁴ (MAZUR, 2000)

À análise das consequências econômicas e das transformações na produção, associou-se o argumento político de que o Estado teria se tornado incapaz de regular os fluxos econômicos de forma eficiente. Isso fragilizaria os trabalhadores e poderia comprometer o seu papel enquanto atores políticos relevantes. Essa segunda face da “corrida ao fundo do poço” aprofundou o tom pessimista da análise, já que colocou em xeque as possibilidades de reação. Tilly (1995, p.5), através de uma série de teses sobre a globalização, argumenta que historicamente os trabalhadores e os direitos conquistados por eles estiveram vinculados aos Estados nacionais e à sua capacidade de fazer cumprir esses direitos, o que seria ameaçado no novo contexto:

Those rights attached workers collectively to particular states, and therefore depended on the capacity of those states to enforce workers' claims on others, notably on capitalists. [...] Both globalization of many economic activities and creation of powerful supranational organizations are now undermining the capacity of states to monitor and control such stocks and flows - hence, undermining their capacity to pursue effective social policies, including the enforcement of workers' rights. [...] If workers are to enjoy collective rights in the new world order, they will have to invent new strategies at the scale of international capital. That does not seem to be happening. On the contrary, even at the level of individual states, rights seem to be decaying.

Como se vê, o caminho de “novas estratégias na escala do capital internacional” já aparecia como possibilidade, mas a tendência era cética. Hobsbawm (1995, p. 44), embora tenha buscado desenhar um quadro mais complexo e heterogêneo da globalização, diz não ter desacordo com o argumento central de Tilly e suas “conclusões pessimistas”. Ele aponta para uma situação ainda mais grave em relação ao futuro do trabalho que, independentemente da globalização, é afetado pela crescente automação da produção e pela organização de um mercado de trabalho baseado em relações não-salariais. Conclui que, ainda que a luta por direitos em relação ao Estado não tenha sido suprimida, “a subvariedade de direitos sociais formadas pelos direitos trabalhistas e os grupos organizados e conscientes de si mesmos como trabalhadores vão inevitavelmente exercer um papel menor no processo político”.

⁴ A *sweatshop* de El Monte foi um caso de grande repercussão nos Estados Unidos. Em 1995, dezenas de trabalhadores de origem tailandesa foram encontrados em condições de escravidão em uma fábrica de roupas improvisada na região de Los Angeles.

Embora esse tipo de análise tenha surgido como contraponto à narrativa hegemônica da globalização, não é difícil perceber como esse tipo de pessimismo em relação às possibilidades de reação pode gerar preocupação entre aqueles que buscam alternativas. A posição “fatalista” no que diz respeito a trabalhadores e sindicatos no contexto da globalização apontou para um enfraquecimento geral do movimento operário. Argumentos como esse proporcionaram fôlego renovado a ideias que apontavam para o declínio das “forças sociais do trabalho” já há algumas décadas. Se para Claus Offe (1989) as tradições clássicas da sociologia encontraram no trabalho o fato sociológico fundamental, o princípio organizativo da dinâmica e da estrutura das sociedades modernas, com a aproximação do século XXI esse fundamento passou a ser questionado. Na esteira da diminuição e transformação do proletariado industrial nos países de capitalismo avançado, anunciou-se o fim do “paradigma do trabalho”, o que condenaria o movimento operário a papel secundário ou mesmo ao desaparecimento. André Gorz (1987) foi pioneiro nessa tendência ao apontar para a decadência da classe operária, o que levaria também à crise do pensamento construído em torno de suas experiências. Ainda que essa tese não tenha se afirmado sem contestação, ela se manteve influente desde então e o fenômeno da globalização tornou mais influente o diagnóstico pessimista. Essa situação de crise se refletiu na pesquisa sobre o assunto:

A constatação de que os movimentos de trabalhadores estão se deparando com uma crise geral e severa contribuiu para a crise do anteriormente prolífico campo de estudos do trabalho. [...] Para muitos, essa dupla crise (dos estudos do trabalho e dos movimentos operários) é de longo prazo e estrutural - intimamente ligada às momentosas transformações que marcaram as últimas décadas do século XX sob a rubrica geral de globalização. Para alguns, a crise não é apenas severa, ela é *terminal*. (SILVER, 2003, p.19)

1.2 Uma interpretação alternativa

Embora nem sempre tenha sido este o objetivo dos analistas, portanto, a avaliação *pessimista* da globalização levou a conclusões *fatalistas* em relação às possibilidades de reação dos trabalhadores submetidos às novas condições. Wills (1998) diz que tratar a globalização como prejudicial aos trabalhadores se tornou “algo como uma ortodoxia”. O que surgiu como interpretação divergente, portanto, passou a ser visto como constrangimento à busca de alternativas. Nas palavras de Evans (2010, p. 352-353), “a resistência de seguidores

do credo liberal que celebram o declínio do trabalho como essencial para a construção de mercados globais 'eficientes' era esperada. Menos evidente, mas igualmente poderosa, é a resistência de teóricos desiludidos à esquerda”. Essa inquietação teórica com a aparente incapacidade da interpretação então vigente em dar conta das possibilidades de contestação abertas aos trabalhadores organizados incentivou uma revisão das conclusões estabelecidas. O autor sugere o surgimento de uma “visão audaciosa” que desafia o fatalismo e busca reavaliar as possibilidades de resistência:

An audacious vision is starting to compete with lamentations that neoliberalism and globalization have destroyed the labor movement. In this vision, the rise of global neoliberal capitalism has created structural opportunities, giving labor new incentives and leverage to organize globally. Global corporations give far-flung workers common targets. Corporate organizational structures provide road maps for the spread of global campaigns. Neoliberal tropes of universal rights can be turned against capital, bolstering workers' confidence that their struggles for dignity and collective organization are at the global political forefront. Far from being the death knell of the labor movement, global neoliberal capitalism gives the labor movement a new opportunity to realize old dreams of transcending parochial identities and national boundaries.⁵

Como se vê, a possibilidade da organização global dos trabalhadores, e especificamente em relação às empresas transnacionais, é elemento importante da imaginação sociológica que buscou desafiar o “pessimismo” estabelecido no período anterior. A possibilidade desse tipo de perspectiva crítica, mas não fatalista, sobre a relação entre globalização e trabalho é baseada em algumas críticas à literatura anterior. É conveniente apresentá-las rapidamente, destacando os elementos que tornarão plausível a um conjunto de autores postular o ativismo internacional e a emergência de um “novo internacionalismo operário” como elementos importantes da renovação dos movimentos operários contemporâneos.

A primeira posição que permite desafiar o pessimismo estabelecido é a contestação mais ou menos geral das próprias teses estabelecidas acerca da globalização. As conclusões pessimistas podem ser questionadas pela opinião de que os fenômenos que seriam prejudiciais aos trabalhadores foram exagerados ou mal interpretados e, assim, a situação não seria tão grave quanto se imaginou. Hirst e Thompson (2009, n.p.) foram influentes quando

⁵ Ibid.

contestaram a “tese da globalização” de forma geral e propuseram uma abordagem cética em relação ao fenômeno. Eles afirmam que “a globalização, como concebida pelos globalizadores mais extremos, é amplamente infundada”. Os autores questionam, especialmente, a novidade histórica e o alcance da globalização econômica; o que, segundo eles, coloca em xeque o impacto dos supostos efeitos da globalização de forma geral. Dessa maneira, eles colocam em dúvida a solidez do conceito de “globalização” difundido nas análises em diversos campos de investigação e afirmam que a influência desse paradigma é injustificada.

Não é necessário, porém, que esse ceticismo seja absorvido integralmente. É possível que se reconheça o conceito de “globalização” como relevante para a compreensão do mundo contemporâneo e argumentar que se trata de fenômeno complexo e menos unidirecional do que alguns imaginaram, o que permite espaços de tensão e contestação. Silver (2003, p. 22), por exemplo, diz que

ainda que a tese da corrida ao fundo do poço esteja disseminada na produção acadêmica, devemos ter cautela para não concluir que forças econômicas mundiais estão produzindo uma convergência generalizada de piora das condições dos trabalhadores e do movimento operário. Há interpretações alternativas para cada uma das tendências enfatizadas [pela literatura sobre a globalização].

A autora critica o que considera um viés temporal e geográfico na análise da relação entre globalização e trabalho. Segundo ela, aqueles que enxergam uma crise terminal dos movimentos operários se baseiam, de forma explícita ou não, na ideia de que as características do período são historicamente inéditas e transformam completamente as condições enfrentadas e a própria formação da classe trabalhadora. O que ela propõe é, pelo contrário, uma análise de longo prazo que leve em conta as transformações de grande importância que ocorreram em momentos históricos anteriores e argumenta que, se é verdade que as inovações são importantes, é possível identificar dinâmicas cíclicas caracterizadas principalmente pela reprodução da contradição entre capital e trabalho. É particularmente instigante a sua constatação de que as primeiras reações ao “fordismo” foram também pessimistas e fizeram supor o enfraquecimento político da classe trabalhadora como conhecida até aquele momento, o que não impediu a reorganização do movimento operário que deu origem às “forças do trabalho” como as enxergamos desde então. Além disso, ela mostra de que forma a fragilização de bastiões tradicionais de militância operária é compensada pelo surgimento de

poderosos movimentos de trabalhadores nas periferias da economia mundial. Sugere-se, assim, que o diagnóstico de crise generalizada do movimento operário e do sindicalismo pode ser prejudicado por se basear em uma análise limitada ao contexto europeu e norte-americano, ignorando poderosos sindicalismos surgidos na África, América Latina e Ásia a partir dos anos 80.

Nesse sentido, Evans (2010) estabelece uma crítica do pessimismo em relação à globalização a partir do argumento de que ele é baseado em alegações plausíveis, mas parciais e, portanto, enganosas. Ou seja, o autor reconhece a importância da globalização e das transformações relacionadas a ela, mas afirma que as conclusões difundidas são baseadas em análises precipitadas sobre o alcance desses processos. Em relação ao argumento econômico, que diz que a hipermobilidade do capital transnacional prejudica o poder de barganha dos trabalhadores, inevitavelmente presos ao local, ele sustenta que sua importância é muitas vezes exagerada. É verdade que o fenômeno acontece em alguns casos e setores econômicos, mas nem todos os empregos podem mudar de lugar tão facilmente. Isso é evidente, por exemplo, em grande parte do setor de serviços, que assume importância crescente em diversas economias. O impacto dessas transformações e as possibilidades de reação serão diferentes para as diversas categorias de trabalhadores; não é possível desenhar um quadro único.

Outra conclusão considerada precipitada é a de que a suposta incapacidade do Estado em regular a economia global prive os trabalhadores de um espaço de ação política, um “alvo” a ser atingido pelas reivindicações. O debate sobre até que ponto a globalização prejudica a centralidade política do Estado está longe de chegar a consensos definitivos, mas mesmo que o argumento geral seja aceito, isso não determinaria o esgotamento das possibilidades de ação política das organizações de trabalhadores. Segundo o autor, os momentos históricos em que os Estados foram aliados confiáveis dos trabalhadores foram exceção, não a regra. Para ele, tais ocasiões foram *consequência* e não *causa* da organização e mobilização. Nesse sentido, não estariam fora de questão lutas que pressionem por uma maior regulação e democracia na escala internacional.

Essa segunda proposição pode suscitar polêmica ao comparar as possibilidades do ativismo internacional com a atuação em relação ao Estado. A conjugação de soberania estatal e anarquia internacional é, afinal, justamente o que permite que as empresas transnacionais evitem os constrangimentos dos “direitos do trabalho” nacionais. Inegavelmente, a atuação dos sindicatos é hoje, e parece seguro supor que também o será no futuro previsível,

predominantemente nacional. Mas, caso se leve em consideração o argumento anterior de que o papel Estado não é completamente minado com a globalização, a ideia de que a atuação internacional pode assumir importância complementar de forma geral e relevância especial em alguns casos (como em relação às empresas transnacionais) é justificada. Na prática, as tentativas de construir mecanismos de regulação internacional do trabalho existem já há algumas décadas e estiveram no centro dos projetos recentes de construção de um sindicalismo global, o que será discutido mais à frente. Por enquanto, é suficiente apontar que, embora a eficácia dessas tentativas seja ainda discutível, esse caminho não é apenas especulação teórica e tem sido perseguido na prática por sindicalistas que buscam pressionar por uma regulação internacional do trabalho e organizar internacionalmente os trabalhadores a partir de duas grandes frentes: em relação às empresas transnacionais (o que é o assunto desta pesquisa) e para pressionar organizações internacionais. No primeiro caso, a articulação em relação às empresas transnacionais, através principalmente das redes sindicais e dos Acordos Marco Globais (AMGs), tem sido estratégia difundida pela maior parte das organizações sindicais internacionais. No segundo, a luta travada nos últimos anos por organizações sindicais para garantir convenções na Organização Internacional do Trabalho sobre grupos específicos de trabalhadores ou a tentativa de impor uma cláusula social à Organização Mundial do Comércio são exemplos importantes. Há diversos outros, que mostram que os trabalhadores podem encontrar espaços de ação política para além dos Estados nacionais.

Esse tipo de atuação sindical adianta a segunda revisão crítica que justifica uma nova perspectiva sobre as possibilidades dos trabalhadores organizados no contexto da globalização. Uma vez que se estabeleça que o cenário é mais complexo e heterogêneo do que foi proposto a princípio, é possível apresentar outra hipótese: a situação não coloca apenas obstáculos, mas abre também novas possibilidades. A crítica implícita nessa afirmação é que a literatura anterior enfatizou as transformações que prejudicariam a organização dos trabalhadores, mas ignorou as mudanças que poderiam beneficiá-la. Como já adiantado na introdução do capítulo, a primeira transformação de grande importância nesse sentido, que não deve ser subestimada, aconteceu na política mundial. O fim da Guerra Fria abre a possibilidade, fechada desde o início da década de 50, de um movimento sindical internacional que, se não é completamente unificado, é certamente muito mais propenso a alianças que anteriormente seriam impensáveis. Essa questão será explorada com mais detalhes no próximo capítulo. Por ora basta dizer que o período ensejou uma vigorosa

reorganização do movimento sindical internacional no sentido de superar as divisões da Guerra Fria, o que permitiu ao sindicalismo global almejar abranger um número muito maior de trabalhadores do que anteriormente. Também já adiantado é o fato de que a esse contexto político se associa a massificação do acesso às tecnologias da informação. A facilidade no acesso à internet e outras formas de comunicação permite que as organizações, inclusive as de trabalhadores, se comuniquem de forma muito mais eficiente, especialmente além das fronteiras nacionais.

Mas mesmo as transformações econômicas e na produção podem esconder oportunidades para a intervenção dos sindicatos. Uma hipótese importante sobre as possibilidades de organização dos trabalhadores em empresas transnacionais é que as cadeias de produção globais, dependentes de um funcionamento *just-in-time* integrado globalmente, são vulneráveis à ação sindical na fábrica. A partir da classificação das fontes de poder dos trabalhadores de Erik Olin Wright (2000), que diferencia o poder de associação (aquele advindo da organização dos trabalhadores, tipicamente através dos sindicatos) do poder estrutural (resultado da posição dos trabalhadores no sistema econômico), Silver (2003, p. 29) discute as possibilidades da intervenção sindical nas cadeias de produção. O poder de barganha no local de trabalho, um tipo de poder estrutural, é “conferido a trabalhadores envolvidos em processos produtivos bem integrados, nos quais uma paralisação num ponto essencial é capaz de causar perturbações numa escala muito mais ampla do que a própria paralisação”. No caso da empresa transnacional contemporânea, é possível supor que elas estejam mais vulneráveis a esse tipo de ação sindical, o que as obriga a fazer concessões para parcelas estratégicas da força de trabalho. A ideia de que a organização a partir das cadeias de produção pode ser um espaço viável para o avanço do sindicalismo internacional é aspecto importante dos projetos de redes sindicais que se desenvolveram no contexto da globalização.

Por fim, a terceira crítica encontrada entre autores que propõem uma nova perspectiva é que a literatura anterior subestimou a capacidade dos trabalhadores em responder à globalização. Essa é uma decorrência dos argumentos anteriores, mas é também uma afirmação do princípio geral de que os trabalhadores são capazes de se organizar para defender seus interesses, mesmo em situações em que isso seja objetivamente difícil. Uma formulação dessa ideia, como já foi apresentado, confia na impossibilidade de supressão da contradição entre capital e trabalho; mas a literatura em torno do novo internacionalismo enfatizou também a agência dos trabalhadores em contraposição ao que enxergou como

determinismo estrutural exagerado. Essa reação resultou tanto em uma postura aberta à análise de iniciativas inovadoras quanto no resgate da história de resistência dos trabalhadores à globalização, buscando elucidar de que forma o movimento operário ajudou a moldar esse processo. A seguinte passagem define bem o espírito dessa posição, em especial no que diz respeito à possibilidade da articulação internacional:

There has been a tendency to portray workers as structurally defenseless in the face of a hypermobile, rapidly restructuring, and globally organized capital. However, while the transnationalization of capital has certainly presented workers with new problems, as they now frequently must negotiate with corporations whose operations are located in many different parts of the globe, I would maintain that labor's structural position is not always and necessarily that of the passive victim of globalization. Although their relative immobility in the face of more mobile global capital may take some workers that much more amenable to corporate arguments about the necessity for contract concessions and the like, theoretically we cannot concede the global scale of economic and political organization to capital and present labor as structurally confined to the local, regional, or national scale. Workers, too, have the capacity to act supranationally and, indeed, have a lengthy history of so doing. (HEROD, 1997, p. 167)

Uma vez que se refute a opção por uma visão fatalista em relação à globalização e a possibilidade de uma nova interpretação seja apresentada, é preciso explorar as perspectivas teóricas que podem avaliar de forma mais adequada as possibilidades e limites da organização dos trabalhadores nesse cenário. A referência marxista é inescapável. Mas, para além desse ponto de partida, a influência mais marcante entre os autores que buscaram uma interpretação alternativa foi o trabalho do economista político húngaro Karl Polanyi, cuja análise das tentativas de conter o avanço dos mercados após a Revolução Industrial pode ser útil para analisar o contexto atual. Nas expressões utilizadas por Evans (2008), um “otimismo neo-polanyiano” pode ser uma ferramenta útil para superar o “pessimismo estrutural” em voga e entender de que forma os trabalhadores podem responder aos efeitos da globalização.

Para avançar sobre essa questão, é conveniente explorar com um pouco mais de atenção o trabalho de Burawoy (2003), que propõe a integração de Polanyi a uma sociologia preocupada em avaliar as possibilidades de resistência, dos trabalhadores e outros grupos, à globalização. Essa contribuição tem relevância especial para a revisão em curso por dois motivos. Em primeiro lugar, ela foi pioneira no resgate do pensamento de Polanyi e influenciou muitos dos trabalhos que encontraram nessa perspectiva teórica uma forma de

localizar o movimento operário e sindical em meio às resistências à globalização. Além disso, trata-se de uma reflexão que não aplicou diretamente os conceitos de Polanyi, mas buscou integrá-los à sociologia marxista e explorar as tensões e complementaridades entre os dois paradigmas. Assim, ela antecipa elementos que estarão no centro da polêmica posterior em torno do “novo internacionalismo operário”.

O ponto de partida de Burawoy é a “crise do marxismo”, localizada pelo autor nos anos 1990 e caracterizada pela “desintegração do comunismo, a emergência global do fundamentalismo de mercado e o recuo do protesto e da revolução”.⁶ Embora ele trate especificamente do marxismo, tanto enquanto teoria quanto como movimento político, é evidente que a crise a que ele se refere coincide não apenas temporalmente com a crise dos estudos sobre o trabalho e dos movimentos operários apresentada anteriormente. Não somente o marxismo é referência importante para ambos, a ofensiva liberal foi caracterizada pelo lema “*There is no alternative*”⁷, apelidado de *TINA* e, assim, atacou de forma ampla todas as alternativas que de alguma forma eram vistas como parte do “passado” da luta de classes.

Não surpreende que o primeiro quadro teórico em que se buscou respostas para propor a renovação do movimento operário no contexto da globalização tenha sido o próprio marxismo. Mas como é possível fazê-lo se o próprio marxismo vivia uma crise? Burawoy defende a tese de que, historicamente, o marxismo estabeleceu uma relação simbiótica com a sociologia e, assim, ideias sociológicas podem ser úteis para revitalizar o pensamento marxista contemporâneo. Ele argumenta que um conceito sofisticado de “sociedade” é justamente o que faltava à maioria dos marxistas que, presos à relação direta entre economia e política, foram incapazes de explicar a capacidade de adaptação do capitalismo. Burawoy busca, então, um marxismo sociológico cujos fundamentos encontra em dois autores: Antonio Gramsci e Karl Polanyi. Segundo o autor, eles foram capazes de introduzir a “sociedade” como uma “inovação conceitual para compreender a longevidade do capitalismo, sua recusa em sucumbir às leis que Marx havia estabelecido”.⁸ Nesse sentido, para Burawoy, a ideia de “sociedade” assume sentido historicamente específico: ainda que possa se falar de sociedade em outras épocas e contextos, ele trata das sociedades modernas, em que a “sociedade” ocupa o espaço institucional de intermediação entre a Economia e o Estado. Burawoy propõe a convergência entre o conceito gramsciano de “sociedade civil”, construído a partir da relação

⁶ Ibid, p. 196.

⁷ Lema consagrado pela então Primeira-Ministra britânica Margaret Thatcher.

⁸ Ibid, p. 198.

da sociedade com o Estado, e a noção de Polanyi de “sociedade ativa”, idealizada a partir da relação com a Economia; que, por caminhos distintos, reconhecem a importância dessa esfera intermediária. A partir da análise desses dois autores, ele apresenta o caráter duplo da “sociedade” moderna: por um lado, ela é responsável pela hegemonia e pela contenção da luta de classes e, por outro, é uma plataforma para a contra-hegemonia e a contestação. Em suas palavras,

the defining divergence of both Polanyi and Gramsci from classical Marxism is the periodization of capitalism based not on its economy but on the appearance of active society-civil society. For Polanyi, society counters the market, while for Gramsci, it is an extension of the state. For both, it acts as the foundation of a new form of “organized” or “regulated” capitalism, creating new possibilities and obstacles.⁹

Burawoy elege Antonio Gramsci o teórico da hegemonia. A preocupação central do socialista italiano teria sido investigar as condições diversas que permitiram a revolução na Rússia, exemplo de sucesso revolucionário de seu tempo, e que levaram à derrota na Europa ocidental. Nesse sentido, ele teria identificado uma nova forma de dominação, sintetizada em sua célebre formulação sobre a hegemonia, através da qual a classe dominante apresenta os seus interesses como universais e mantém a dominação com base na conjugação de força e consenso. Indispensável ao exercício da hegemonia é o tratamento dos antagonismos inconciliáveis de classe através da articulação dos interesses diversos por meio da negociação e da utilização dos recursos materiais à disposição da classe dominante, na forma de concessões para as demais classes. A descoberta de Gramsci foi que, no “Ocidente”, essa dominação passou a ser organizada por um complexo de instituições, o que ele chamou de “sociedade civil”, que impedia a transformação política de forma imediata:

For Gramsci, society is *civil society*, which is always understood in its contradictory connection to the state. Civil society refers to the growth of trade unions, political parties, mass education, and other voluntary associations and interest groups, all of which proliferated in Europe and the United States toward the end of the nineteenth century.¹⁰

⁹ Ibid, p. 214.

¹⁰ Ibid, p. 198.

A sociedade civil é, assim, a expressão institucional da hegemonia. Mas a sua relação com o Estado é *contraditória* pois, “por um lado, a sociedade civil colabora com o Estado para conter a luta de classes, por outro, a sua autonomia em relação ao Estado pode promover a luta de classes”. A principal inovação dessa perspectiva, portanto, teria sido elaborar os elementos teóricos para compreender a luta de classes que, ainda que não dispense a ideia de que a produção e a economia estão na base da sociedade capitalista, revela a “esfera intermediária” proposta por Burawoy como fundamental para compreender as sociedades modernas. Entre a economia e a política entendida de forma estrita, surge um complexo de instituições que organiza a luta de classes.

Embora reconheça na análise gramsciana a chave para a compreensão da complexidade e da resiliência das sociedades capitalistas, Burawoy enxerga nela uma insuficiência fundamental. Ele aponta que os exemplos mais concretos de hegemonia oferecidos por Gramsci são baseados na hegemonia *capitalista* e que, se o seu quadro teórico é adequado para analisá-la, ele encontra dificuldades ao teorizar as bases de uma “contra-hegemonia”. Nesse novo terreno de luta, a transformação social não poderia mais ser alcançada através do assalto ao poder do Estado. Ela é concebida através da metáfora da “guerra de posição”, segundo a qual uma alternativa é construída pacientemente enquanto se avança pelas “trincheiras” da sociedade civil. Com quais armas, porém, isso poderia ser feito? Burawoy considera que, dentro do esquema gramsciano da hegemonia, seria muito improvável que a classe trabalhadora pudesse ter sucesso. Em primeiro lugar, ela não teria à sua disposição os recursos materiais para fazer concessões e, assim, alianças com outras classes teriam que se basear tão somente na promessa de interesses convergentes no longo prazo, o que ele considera uma base frágil. Além disso, o autor é cético quanto às possibilidades do “príncipe moderno”, na figura do Partido Comunista, de fazer frente ao Estado a partir da sociedade civil. Mas a principal reserva de Burawoy se dá em relação à dimensão ideológica de uma “contra-hegemonia” nos termos gramscianos, ou seja, uma “visão de mundo” capaz de mobilizar um número suficiente de pessoas para um projeto político alternativo. Nesse ponto, diz Burawoy, “Gramsci é bastante ortodoxo em apontar para a produção como o centro de uma hegemonia alternativa”.¹¹ A experiência dos conselhos operários em Turim¹² é o grande exemplo de experiência política socialista para Gramsci e,

¹¹ Ibid, p. 227.

¹² Os conselhos operários em Turim foram formados a partir da ocupação de fábricas em 1920.

assim, a sua visão de uma alternativa socialista é baseada na experiência do mundo da produção e do trabalho.

É nesse ponto que surge a crítica central de Burawoy, que argumenta que esse tipo de posição não é sustentável. Para ele, a criação de uma ideologia e de experiências políticas baseadas exclusivamente ou majoritariamente na experiência da produção foram resultado de momentos históricos específicos e raros. Ao avaliar os recursos à disposição da classe trabalhadora no quadro gramsciano, portanto, a conclusão de Burawoy é inequívoca: “A produção não pode ser mais considerada, se é que em algum momento pôde ser, o fundamento de algum tipo de contra-hegemonia”.¹³ O rompimento de Burawoy com uma análise marxista mais previsível surge a partir dessa conclusão. Através da tentativa de superar esse “ponto fraco” de Gramsci ele resgata a posição de Polanyi, uma inovação que se tornaria influente. Se Gramsci oferece as bases teóricas da hegemonia, ele encontra no trabalho de Polanyi os fundamentos de uma teoria da contra-hegemonia.

A interpretação de Polanyi (2000) é construída a partir da análise do que ele chamou de “Grande Transformação”, a expansão dos mercados após a Revolução Industrial. O avanço voraz do mercado surge como uma força aparentemente incontável, o “moinho satânico”, que gera deslocamentos e tensões sociais. Esse processo é especialmente grave no que diz respeito às três “mercadorias fictícias” identificadas pelo economista: o trabalho, o dinheiro e a terra. Essas mercadorias são “fictícias” pois, embora a economia capitalista as trate como mercadorias, elas não são originalmente produzidas para o mercado. Essa situação degrada a condição dos trabalhadores em geral, leva à destruição da agricultura e do meio ambiente e, por fim, cria incertezas que prejudicam o próprio processo de troca no que diz respeito ao dinheiro. Nos termos da apropriação marxista que faz Burawoy, a situação das “mercadorias fictícias” é tal que o seu valor de uso é afetado por sua submissão à lógica da troca.

A tese de Polanyi é que, quando essa situação ocorre de forma rápida e desregulada, a sociedade reage para se proteger, o que é chamado de “duplo movimento”. Surge, assim, a “sociedade ativa”: trata-se da mobilização e da luta em prol da criação de mecanismos de proteção em relação ao mercado. Um projeto de resistência ao mercado seria capaz de forjar alianças para além da classe operária, já que “todos sofrem pelo mercado que, desregulado, leva à destruição do meio ambiente, ao aquecimento global, resíduos tóxicos, à colonização

¹³ Ibid, p. 230.

do tempo livre e assim por diante”. Para Burawoy, é essa a experiência capaz de forjar um projeto amplo o suficiente que torne possível conceber uma “contra-hegemonia”:

Whereas alienated and degraded labor may excite a limited alternative, it does not have the universalism of the market that touches everyone in multiple ways. It is the market, therefore, that offers possible grounds for counterhegemony. We see this everywhere but especially in the amalgam of movements against the many guises of globalization.¹⁴

A partir dessas considerações, é possível estabelecer de que forma as análises de Gramsci e Polanyi são complementares. O problema de Polanyi, diz Burawoy, é que para ele os deslocamentos causados pelo avanço do mercado são tão grandes que surge uma resposta espontânea da sociedade como um todo. Ele não leva em conta as divisões de classe, os imperativos da acumulação e o interesse dos capitalistas em manter a expansão dos mercados. Em certos momentos ele reduz a sociedade ao Estado, que seria o responsável pela regulação. Enquanto ele enxerga o surgimento de um interesse social geral, Gramsci vê uma coordenação de interesses contraditórios em que há um polo dominante e uma tensão dinâmica. Mas para Burawoy é importante reter de Polanyi uma ideia fundamental: não é a experiência da produção, mas a experiência do mercado que pode levar a um movimento geral de lutas sociais e contestação. Em suma, o principal argumento que Burawoy extrai da “lente polanyiana” é que, se é verdade que a produção continua central para explicar a hegemonia na sociedade capitalista, os fundamentos de uma possível contra-hegemonia só serão encontrados no terreno do mercado:

Gramsci so appreciates the power of capitalist hegemony that, ultimately, he is at a loss to understand how it can be undermined. [...] Polanyi, on the other hand, may not appreciate the power of capitalist hegemony, but he does, paradoxically, supply a more convincing rationale for counter-hegemony. Rather than production, it is the experience of the market that can appeal to all classes.¹⁵

O próximo passo é estabelecer de que forma essa conclusão pode dar origem a um quadro teórico que ajude a compreender contexto da globalização. Embora Polanyi tenha concebido uma ordem econômica e política mundial, ele não chegou a tratar de um avanço

¹⁴ Ibid, p. 231.

¹⁵ Ibid, p. 230-231.

global dos mercados propriamente dito. De fato, ele considerava a política liberal permanentemente derrotada em sua época. Se o título original de sua principal obra colocava a “grande transformação” como fenômeno central das “origens de nosso tempo”, Polanyi imaginava que o futuro seria alguma forma de socialismo, embora ameaças como o fascismo ainda existissem. Meio século depois, porém, uma hegemonia neoliberal tornou plausível imaginar a emergência de um “duplo movimento” global.

Burawoy é insistente em afirmar que a aplicação direta de uma análise polanyiana pode subestimar os obstáculos a esse processo. Em outras palavras, é preciso levar o pessimismo gramsciano em conta. Assim, ele adverte que “não devemos transformar o duplo movimento de Polanyi em uma lei inexorável. Precisamos examinar as condições em que operam. Os mercados não geram invariavelmente uma sociedade ativa vibrante”.¹⁶ Com essa reserva estabelecida, ele próprio oferece uma imagem “otimista” de como se poderia imaginar a formação de uma “sociedade ativa” global nos termos polanyianos, reunindo diversos movimentos sociais dispostos a contrapor o avanço dos mercados e do neoliberalismo em prol de uma alternativa mais democrática:

One can detect a return to Polanyi's first market reaction, namely, spontaneous self-defense of society. Only now the self-defense is of a transnational character, linking together nongovernmental organizations (NGOs), environmental movements, women's movements, labor networks - a veritable transnational public designed to protect constituencies against market devastation.¹⁷

1.3 O novo internacionalismo operário

Recentemente, tornou-se influente o que se estabeleceu como “*new global labour studies*”, ou “novos estudos sobre o trabalho global”. Não se trata de uma escola bem definida, mas de um conjunto de autores que compartilham algumas noções em comum. De forma geral, essa produção é associada a pesquisadores que propõem o estudo do trabalho a partir de um ponto de vista global, ao contrário de uma perspectiva meramente nacional ou comparativa (WATERMAN, 2012). A influência de Polanyi e da proposta de Burawoy é marcante:

¹⁶ Ibid, p. 244.

¹⁷ Ibid, p. 240.

The (re)discovery of Karl Polanyi's notion of the 'double movement' in the late nineties as a rationale for the anti-globalisation movement marked an important step in the development of a new Global Labour Studies (GLS). It was Michael Burawoy who was amongst the first to see in Polanyi's notion of a social counter movement an incipient theory of counter hegemonic globalisation. (WEBSTER, 2010, p. 384)

O encanto do argumento polanyiano reside no fato de que ele proporciona, em meio a um contexto em que o papel dos movimentos operários é colocado em xeque, um quadro teórico que permite localizar a luta dos trabalhadores como parte de um processo mais geral de resistência ao avanço dos mercados. Ainda que não sejam os únicos protagonistas do processo descrito por Polanyi, os trabalhadores foram elemento fundamental de seu “contramovimento”, já que, submetidos a condições precárias por terem sua força de trabalho transformada em mercadoria, lutaram por legislação social, trabalhista e sindical para “domesticar” o mercado de trabalho e limitar a exploração de sua atividade. Essa perspectiva torna possível associar às lutas dos trabalhadores outros tipos de luta social, consideradas operárias ou não, que têm ganhado relevância: movimentos organizados em torno da questão da cidade, do transporte e da moradia; movimentos ambientalistas, movimentos por proteção social em geral etc.

Silver (2003, p. 35), por exemplo, já havia notado a relevância de Polanyi para explicar algumas das lutas por proteção social e, assim, a sua análise da mobilização operária identifica lutas do “tipo marxiano”, características de novas classes operárias em formação, e lutas do “tipo polanyiano”, típicas de classes operárias que estão sendo desfeitas. A partir da utilização do quadro de Polanyi de forma mais ampla, porém, foi possível dar um passo à frente e postular um “contramovimento global” ao avanço dos mercados. Munck (2002, p. 2) localiza as lutas operárias recentes como parte de um movimento “polanyiano” que emerge das lutas em relação à globalização. Ele afirma que com o advento da globalização está em curso uma “nova grande transformação”, processo análogo ao teorizado ao Polanyi e que se caracteriza por um novo impulso de desenvolvimento do capitalismo que carrega consigo um “igualmente profundo deslocamento das vidas de pessoas comuns ao redor do globo”. A conclusão é que, assim como antes, aqueles mais afetados por esse processo tenderão a se organizar para conter esse avanço. A novidade é que, agora, isso só pode ser feito de forma efetiva em escala global, o que anuncia a possibilidade da organização internacional do movimento operário como parte de um movimento mais amplo.

Há afinidade entre esse argumento e tendências identificadas a partir dos anos 90 em sindicalismos de vários países. O trabalho de Moody (1997) interpretou diversas experiências de renovação sindical ao redor do mundo como parte de um movimento mais geral. O autor notou o surgimento de uma nova geração de lideranças sindicais preocupada com os desafios da globalização e disposta a superar os “velhos paradigmas” do sindicalismo tradicional. Essa tendência, chamada de “sindicalismo de movimento social” (*social movement unionism*), seria definida pelo engajamento ativo em alianças com diversos setores sociais, democratização das estruturas organizativas e harmonização da negociação coletiva com interesses gerais de classe para além dos ganhos imediatos para os trabalhadores representados, a partir de agenda social ampla. Elemento importante identificado pelo autor é a conjugação de lutas locais e internacionais:

The merging of workplace struggles with bigger political fights by labour across international lines offers a unique opportunity to revitalize unions and draw on the strengths and numbers of other working-class organizations and communities. The biggest as well as the most basic fights still occur at the national level, but the opportunity and necessity to reach across borders are greater than ever. (MOODY, 1997, p. 291)

A estratégia do sindicalismo de movimento social seria a de utilizar o polo mais forte entre os explorados, os trabalhadores organizados nos sindicatos, para mobilizar aqueles que têm mais dificuldade de organização, como os pobres em geral, os desempregados e os trabalhadores casuais em situação de precariedade. Para o autor, “a visão apropriada à era da globalização é o sindicalismo de movimento social. Ele já nasceu na África do Sul, Brasil, Coreia do Sul e em outros lugares nas partes mais industrializadas do Terceiro Mundo”.¹⁸ No Brasil, essa tendência seria representada pelo novo sindicalismo da Central Única dos Trabalhadores.

É a conjugação desse tipo de análise, inspirada no “sindicalismo de movimento social”, com a influência de Polanyi que conceberá um “novo internacionalismo operário” como parte de uma “globalização contra-hegemônica”. O “*novo*” aponta tanto para um interesse renovado no estabelecimento de conexões internacionais quanto para o esforço em estabelecer novas formas organizativas e de ação sindical, superando as formas burocráticas do passado. A imagem de um sindicalismo “aberto ao exterior” (COSTA, 2005a, p. 7), não só

¹⁸ Ibid, p. 275.

em relação a trabalhadores de outros países mas também em relação a outras pautas e movimentos sociais, captura bem a essência do que seria esse novo sindicalismo adaptado aos desafios da globalização. Munck (2000, p. 92-93) sustenta que o movimento internacional dos trabalhadores tem explorado formas inovadoras de ação, de maneira que os velhos paradigmas de estrutura e organização se dissolvem e novas formas são desenvolvidas. Waterman (2001) fala de um “internacionalismo operário na era de Seattle”. Para ele, a organização em rede é a grande mudança qualitativa em relação às organizações anteriores, mas aponta que a influência desse tipo de inovação é geral, não está restrita aos países periféricos e é perceptível mesmo nas organizações de trabalhadores constituídas em períodos anteriores. Já Boaventura de Souza Santos e Hermes Costa (2005) apontam para um sindicalismo que aposta em uma série de novas estratégias de caráter “transclassista” e “transfronteiriço”, como a criação de redes internacionais com ligações locais, campanhas e alianças transnacionais com organizações dentro e fora do sindicalismo, além da preocupação com questões de direitos humanos e ambientais. Valoriza-se, assim, a relação com amplos setores sociais para além dos trabalhadores representados pelos sindicatos.

A culminação dessa tendência na literatura pode ser associada à obra *Grounding Globalization*¹⁹, publicada em 2008, e à criação da revista *Global Labour Journal*, cujos diretores se associam a esse ponto de vista (WATERMAN, 2012). O livro, cujo título é inspirado em Burawoy, foi publicado por Webster, Lambert e Bezuidenhout e faz uma análise de situações de deslocamento causadas pela globalização em trabalhadores de três países: Coreia do Sul, Austrália e África do Sul. Nessa obra encontra-se a versão mais bem acabada da tese do “novo internacionalismo operário”: a partir de um quadro teórico polanyiano, é apresentado o papel do sindicalismo global (a partir do conceito de sindicalismo de movimento social) como “constituente central de um contra-movimento global”. Assim, o ponto de partida é a teoria do duplo movimento de Polanyi aplicada à globalização, que é entendida como uma “Segunda Grande Transformação”. As diferentes respostas dos trabalhadores são explicadas como reações à mercantilização do trabalho. Apesar disso, os autores reconhecem as limitações do quadro teórico original e recorrem a outras contribuições para preencher o que chamam de áreas de “subteorização” de Polanyi: Burawoy, por exemplo, é acionado para retificar o conceito de sociedade e Tarrow, ligado à teoria dos movimentos

¹⁹ WEBSTER, Edward; LAMBERT, Robert; BEZUIDENHOUT, Andries. *Grounding Globalization: Labour in the Age of Insecurity*. Oxford: Blackwell, 2008.

sociais, para superar o caráter “espontaneísta” que os movimentos parecem ter na obra do economista. Outros autores são utilizados para tratar de lacunas como o papel da classe trabalhadora, a questão da escala e do poder.

Em sua obra, os autores mobilizam as noções de “sindicalismo de movimento social” e de “novo internacionalismo operário”, que caracterizariam as experiências em desenvolvimento. Os exemplos de ativismo internacional explorados mais a fundo são a rede sindical construída em torno de uma empresa transnacional de “linha branca” e a *Southern Initiative on Globalization and Trade Union Rights* (SIGTUR), uma rede que reúne sindicatos e centrais sindicais de diversas partes do mundo. Fundada com o objetivo de enfrentar os desafios da globalização, essa organização funciona paralelamente ao sindicalismo internacional tradicional e conta com presença especialmente relevante de sindicalistas do chamado “sul global”. A partir dessas experiências, a obra extrai as características marcantes do “novo internacionalismo operário” que, embora reconhecidamente simplificadas, oferecem um resumo ilustrativo do que se espera desse tipo de internacionalismo:

Quadro 1 – Velho e novo internacionalismo operário

Velho internacionalismo operário	Novo internacionalismo operário
Burocratas de carreira	Geração política de ativistas engajados
Hierarquia e grande burocracia	Rede
Centralização	Descentralização
Debate restrito	Debate aberto
Orientação diplomática	Orientação para mobilização e campanha
Foco apenas no local de trabalho e nos sindicatos	Foco na construção de alianças com novos movimentos sociais e ONGs
Predominantemente trabalhadores estabelecidos, do Norte, do sexo masculino, brancos	Predominantemente trabalhadores precários do sul, africanos, asiáticos e latinos

Fonte: Webster, Lambert e Bezuidenhout, 2008, p. 193.

Embora tenha inspirado muitos dos trabalhos dessa tendência, Burawoy (2010) criticou duramente a forma como o quadro teórico de Polanyi foi utilizado nessas pesquisas. Ele afirma que o esquema de Polanyi sofre de uma série de “falsos otimismo” que contaminam as pesquisas que buscaram no autor a explicação para as resistências à globalização. Em sua opinião, esses autores vão de “Polanyi a Pollyanna”, expressão que utiliza para ironizar o que considera um otimismo ingênuo. Burawoy retoma o seu argumento original e afirma que a grande hostilidade de Polanyi ao marxismo clássico e a quaisquer leis históricas o fez perder de vista os imperativos da acumulação capitalista que possibilitaram o retorno das políticas liberais que ele considerava permanentemente derrotadas, mas que levaram à reestruturação da hegemonia liberal representada pela globalização. Além disso, ele argumenta que Polanyi tinha uma concepção nebulosa de sociedade: ele recorria à ideia de uma reação automática sem desenvolver como isso se daria de fato. Burawoy diz, então, que o ponto de partida dos autores vinculados à ideia do novo internacionalismo operário é a busca por movimentos sociais progressistas, em especial vinculados ao mundo do trabalho, com potencial para transcender as fronteiras nacionais e fundar uma “globalização contra-hegemônica”. Eles não teriam demonstrado, no entanto, de que forma esses movimentos representam uma alternativa viável. Uma vez que o Estado é descartado, já que confina as lutas à escala nacional, não há para Burawoy nenhum sinal de que estejam sendo construídos de fato os mecanismos necessários para oferecer uma alternativa global. Segundo o autor, esses movimentos se organizam estritamente dentro dos limites da hegemonia constituída. As respostas, predominantemente nacionais, não estariam conectadas entre si em um movimento politicamente coeso.

Mesmo os trabalhos que Burawoy avalia de forma mais positiva, como o de Silver (2003), sofrem segundo ele por não problematizarem o suficiente as tensões que existem entre a leitura de Marx e Polanyi. É verdade que Silver reconhece que Marx e Polanyi são “lentes” diferentes para entender a questão. Embora ambos tratem, de alguma maneira, o trabalho como uma mercadoria fictícia e afirmem que a tentativa de transformá-lo em mercadoria gera resistência, as suas teorias são diferentes. Silver propõe então que, na realidade, ambos os processos acontecem. Devemos, argumenta, estar atentos aos dois fenômenos. A leitura de Marx aponta para uma constante transformação da classe trabalhadora e da forma do conflito entre capital e trabalho. Enquanto alguns elementos e setores da classe trabalhadora desaparecem, novos conflitos surgem com novas demandas e formas de luta: as lutas de “tipo

marxiano” são associadas às novas classes operárias em formação. Por outro lado, Polanyi ajuda a compreender de que forma o desmonte de classes operárias já consolidadas gera resistências. Esse segundo tipo, “polanyiano”, é residual, característico da resistência das classes trabalhadoras que estão sendo desfeitas pela globalização e daqueles que eram beneficiados por políticas sociais sob ameaça. Burawoy pondera, no entanto, que essa constatação diz pouco sobre o futuro de um movimento propriamente contra-hegemônico. Se movimentos em torno da mercantilização, para Silver, são apenas residuais, como podem servir de base para uma alternativa à globalização? Surge, nesse ponto, o seu principal argumento: esse tipo de análise deixa “sem elaborar a visão fundamentalmente diferente de Polanyi sobre o capitalismo, sua muito diferente teoria da experiência, e consequentemente a distinta política da contestação a que ela dá origem” (BURAWOY, 2010, p. 303).

Ele dirige, então, essa crítica aos autores de *Grounding Globalization*. Para Burawoy, eles têm sucesso ao localizar as resistências aos efeitos da globalização dentro de um contexto nacional, mas ao dar o próximo passo são pouco convincentes. Surge um “contramovimento global embrionário”, mas para o autor não há real evidência de sua existência. Burawoy questiona, dessa forma, os fundamentos do novo internacionalismo e afirma que ele se reduz em grande parte a “manobras discursivas”: os trabalhadores reais e as lutas investigadas, confinadas ao local, pouco teriam a ver com os sonhos internacionalistas dos autores. Ele chama a atenção para as consequências teóricas da utilização do esquema que propôs originalmente. O autor aponta que há insuficiências tanto no paradigma marxista gramsciano quanto na proposta de Polanyi, mas que não é possível ignorar a “tensão inexplorada” entre eles. A adoção de Polanyi dá origem a uma “teoria da experiência” muito diferente do marxismo clássico ao defender que a experiência central do capitalismo se dá através do mercado e não da produção, o que implica em uma concepção diferente de como se formam as classes e suas “consciências coletivas”. Para ele, o quadro teórico polanyiano se acomoda mal ao internacionalismo operário, um “sonho marxista”:

Between the alternative worlds of internationalism and counter-movement there is an unexplored tension. On the one hand, there is the Marxian project of labor internationalism that tries to link working classes across factories, localities, nations, regions and the world, united by their common exploitation. On the other hand, there is the Polanyian scheme which unites participants in a counter-movement against the commodification of land, money and labor, a counter-movement based on experience of the market as

distinct from experience or production. But which is the most *salient* experience - *exploitation* which potentially brings together workers as wage laborers across geographical scale or *commodification* which brings together workers, expropriated farmers, people struggling for access to water and electricity?²⁰

A partir dessa proposição, é possível estabelecer uma série de oposições: Marx versus Polanyi, Exploração (produção) versus mercantilização (mercado), local (ou nacional) versus global, internacionalismo versus construção de alianças socialmente amplas. Evidentemente, essas oposições são teóricas e, mesmo nesse campo, não são insuperáveis. A proposta original do autor, afinal, foi justamente a de encontrar uma síntese entre paradigmas aparentemente desconectados mas “complementares”. As críticas de Burawoy foram recebidas com diversas respostas. Ele foi acusado de se basear em construções binárias que não deveriam ser vistas como absolutas, em especial a distinção teórica entre exploração e mercantilização. É o que diz Webster (2010), que argumenta que se trata de falsa dicotomia e sustenta que as experiências de exploração e mercantilização são complementares. Nessa linha, Clawson (2010, p 399-400) diz que

In this piece (and other work), Burawoy seems determined to create a dichotomy between exploitation versus commodification, when he would do much better to study existing struggles, which would show him that the most promising struggles are precisely about transcending this dichotomy. [In fact, Burawoy’s attempt to reinforce a dichotomous boundary between exploitation and commodification is out of line with a great deal of dichotomy destroying work in academic sociology!] Workers and unions fight against gender discrimination, for immigrant rights, for improved health care (most notably in nurse staffing ratios). Many ‘commodification’ struggles can’t win without the strategic position, leverage, and resources that workers-unions bring to the table; many ‘exploitation’ struggles cannot win without broad public support based on taking up the larger issues of concern to the community.

Assim, não haveria contradição necessária entre forjar alianças com outros grupos sociais e estabelecer ligações internacionais. Lambert (2010, p. 389), por exemplo, argumenta:

By failing to engage the New Labor Internationalism literature Burawoy also misses the significance of a new conception of globalizing the local, namely,

²⁰ Ibid, p. 306-307.

its construction through a networked linkage between local places across geographic space in a struggle to build counter power through spatial scale. The presentation of this as a choice between unions building ties with workers in other countries or creating broader solidarities with informal workers within their own nation is a false dichotomy. One does not preclude the other.

Webster (2010) critica ainda a posição pessimista de Burawoy. Ele sustenta que a escolha por privilegiar as possibilidades de resistência é consequência da opção por enfatizar a “agência” e enxergar nos trabalhadores sujeitos ativos e não vítimas passivas. Lambert (2010) conclui que o debate traz à tona questões centrais da sociologia, como o poder da agência humana frente ao determinismo ou a inação frente a “supostas leis da história”. Ele diz que a rejeição automática das estratégias adotadas pelos trabalhadores cujas experiências são apresentadas nesses trabalhos implica a ideia de que o poder estruturado pelas grandes empresas transnacionais é intocável.

Essas ponderações, como se vê, resgatam os princípios que deram origem à “visão audaciosa” que enfatizou as resistências operárias à globalização e o novo internacionalismo. Evidentemente, essa polêmica não foi resolvida de forma definitiva. É válido o argumento que sustenta que as experiências desenvolvidas na prática não necessariamente se enquadram nas divisões estabelecidas na teoria. Apesar disso, os problemas explorados por Burawoy são úteis para explorar as tensões teóricas e práticas que envolvem, por um lado, os modelos explicativos e, por outro, a viabilidade das estratégias possíveis. O ecletismo conceitual e a generalização de situações excepcionais a partir de um ponto de vista “otimista” são riscos presentes no estudo de casos que são classificados como “embrionários”, ainda mais quando o que se pretende é estabelecer as características de um movimento geral. O argumento central de Burawoy, ainda que amenizado pela crítica posterior, é importante e o pesquisador deve estar atento a suas ponderações.

1.4 Além do pessimismo e do otimismo: entre o local e o global

Para além da crítica mais propriamente teórica, cuja saída apontada pelo autor é um quadro que corrige insuficiências no esquema de Polanyi, Burawoy levanta portanto dois grandes desafios às teses em torno do novo internacionalismo operário. O maior deles é a sua percepção de que, de forma realista, não é possível enxergar a emergência de uma

“globalização contra-hegemônica” em geral. As experiências descritas como parte desse processo não estariam conectadas em um processo politicamente coeso. As posições em relação a essa questão são geralmente especulativas e dependem de uma apreciação mais abstrata sobre o potencial de um movimento geral em resposta à globalização. Evidentemente, não é objetivo deste trabalho confirmar ou negar de forma geral a existência desse processo. Dentro dos limites do que é possível concluir a partir da experiência investigada, porém, essa questão será retomada no último capítulo. O segundo desafio colocado pelo autor, no entanto, é mais direto e inescapável. Burawoy questiona a própria existência de um internacionalismo operário na prática. É inquestionável que a maior parte da ação sindical acontece dentro dos limites nacionais e é em geral voltada ao local de trabalho. O ativismo internacional é sempre uma exceção. Mais do que isso, a impressão que se tem do internacionalismo sindical, inclusive entre muitos sindicalistas, é que ele é um espaço formal, dominado por dirigentes intelectualizados que perderam o contato com a política “real”. Assim, quando Burawoy fala em “manobras discursivas”, seus argumentos parecem realistas.

É imprescindível para as pesquisas que identificam o ativismo internacional dos trabalhadores como fenômeno relevante demonstrar de que forma a ação internacional se relaciona com o local, o termo quase que invariavelmente associado à ação sindical relevante. Um sindicalismo global dissociado de lutas locais não existe senão formalmente. A proposta de que é preciso “unir o global ao local” se tornou um lugar comum, mais um princípio geral do que uma constatação empírica. Antes de superar as divisões teóricas, portanto, é necessário identificar o próprio internacionalismo operário como um objeto viável. De fato, isso não foi ignorado pelos pesquisadores. Para além da opinião cética ou mesmo negativa sobre o internacionalismo, que apresenta o argumento de que a articulação internacional pode até mesmo prejudicar a ação local, nos trabalhos que identificam o internacionalismo operário como fenômeno digno de investigação a relação entre o “local” e o “global” se tornou questão fundamental.

De certa forma, há a tendência em buscar uma “relação virtuosa” entre o local e o global. Ainda que se reconheça que existam obstáculos a este processo, o pressuposto é que não há contradição necessária entre a ação local e a global e que o futuro do internacionalismo operário reside justamente na capacidade de integrar as duas formas de atuação. Os autores de *Grounding Globalization*, por exemplo, reconhecem esse problema

tanto na teoria quanto na prática. Ao discutirem a construção do novo internacionalismo operário, afirmam:

A central obstacle to such a project is that restructuring increases workers' sense of insecurity, turning them inwards. Even when they see the problem as a collective issue, they continue to frame it locally. And when unionists begin to frame the problem globally, they quite often continue to see internationalism as an add-on, rather than a core activity of globalization. (WEBSTER; LAMBERT; BEZUIDENHOUT, p. 206)

A solução para essa dificuldade seria uma liderança capaz de conectar o local e o global, o que daria origem a uma “forma não hierárquica de internacionalismo” em que as ligações de um lugar a outro criam “um único conjunto, simultaneamente global e local, sem ser totalmente um ou outro”.²¹ Ainda que isso seja feito a partir das estruturas sindicais tradicionais, novas formas de atuação precisam ser introduzidas. Para eles, “o dilema da integração de diferentes lutas em várias escalas espaciais é o desafio central para a construção de um novo internacionalismo operário”.²² De um ponto de vista teórico, isso significa a necessidade da superação de uma visão meramente hierárquica das escalas. Segundo os autores, a metáfora de uma integração em rede das diversas escalas (local, regional, nacional, global etc.) seria a mais adequada, embora esse seja apenas um ponto de partida. Seria necessário investigar, em cada caso, como cada uma das escalas se constitui como espaço de lutas e como se influenciam mutuamente. Ao contrário do internacionalismo operário “diplomático” do passado, portanto, imagina-se uma ação sindical em que o internacionalismo está integrado à organização cotidiana e é acionado quando as condições exigem, superando na prática a dicotomia entre o local e o global.

Uma das mais importantes contribuições sobre o assunto é a de McCallum (2013, n.p.). Ao se posicionar acerca do embate entre otimismo e pessimismo que se estabeleceu no debate sobre o novo internacionalismo operário, ele apresenta um argumento original. Ele critica o que considera uma prioridade injustificada, encontrada nas pesquisas publicadas sobre o assunto, em relação a um determinado tipo de movimento global que deveria surgir em relação à globalização. Segundo ele, essa posição não avaliou com o devido cuidado as características do novo ativismo internacional dos trabalhadores como ele se dá de fato, em

²¹ Ibid, p. 208.

²² Ibid, p. 16.

especial no que diz respeito à forma como ele se relaciona com as preocupações locais. Ele introduz no debate elemento que será fundamental para a presente pesquisa: a ideia de que as necessidades do contexto local são determinantes para o desenvolvimento de estratégias sob influência do internacionalismo sindical. Em suas palavras,

In the scramble to understand the increasing tendency of labor politics to “go global”, scholars have overlooked many of the most critical details on the ground. This book redirects our attention to the manner in which transnational campaigns empower or inspire local movements, still the place it matters most. While some research has assessed the local *impacts* of transnational labor activism, the argument here is from the opposite direction, suggesting that local contexts determine the local strategy.

Ao criticar a literatura em torno do “novo internacionalismo operário”, ele trilha caminho inverso ao de Burawoy. Enquanto aquele autor questiona a existência do internacionalismo e diz que um movimento polanyiano deve se dar localmente, McCallum deixa de lado o que chama de “versão teatral do duplo movimento” de Polanyi, baseada em uma “feliz ironia” que não encontraria respaldo na realidade, mas sustenta a relevância do ativismo internacional dos trabalhadores. Ele afirma que “neste momento, podemos definitivamente apontar a crescente tendência em direção ao transnacionalismo dentro de alguns segmentos dos movimentos operários ao redor do mundo”. Essa atuação, no entanto, seria marcada pelo que chama de “lutas por governança” (*governance struggles*), que caracterizariam o “novo espírito do transnacionalismo operário”, “uma concepção completamente diferente da avançada na literatura existente”. Em um contexto em que as empresas escapam à regulação dos Estados, a “luta por governança” é reflexo de uma tentativa de exercer um poder dos trabalhadores que, na ausência da garantia de direitos, aposta na transformação das regras que guiam a relação entre capital e trabalho. Ela é especialmente importante na escala transnacional, já que é nessa esfera que a regulação é mais improvável, mas pode ser encontrada também em outros contextos. Essas lutas são constituídas por “um conjunto de estratégias para subordinar a lógica das regras das companhias privadas ao controle democrático dos trabalhadores e seus sindicatos”.

É verdade que o argumento do autor não é necessariamente incompatível com a análise anterior acerca do novo internacionalismo operário. A resenha de Webster (2013) sobre o livro é elogiosa e um esforço de localizá-lo em uma tradição comum. Mas a análise de McCallum desloca a imagem do ativismo internacional. No lugar de um contramovimento

global, ele está preocupado mais de perto com as empresas transnacionais e em analisar a tentativa dos trabalhadores empregados por essas empresas em mudar as “regras do jogo” da relação que estabelecem com elas. Além disso, não há prioridade para uma mobilização “a partir de baixo”. Pelo contrário, a conquista de regras a partir de cima (resultado uma luta internacional para que uma determinada empresa respeite o direito à organização sindical, por exemplo) pode criar as condições para que a organização local seja viável. Assim, ele reavalia o sindicalismo internacional do passado à luz dessa concepção, apresenta uma genealogia das tentativas de impor regras à atuação das empresas transnacionais e aponta para os Acordos Marco Globais como a mais avançada ferramenta disponível hoje. Os conceitos elaborados por McCallum têm muito a dizer sobre as redes sindicais investigadas nesta pesquisa e serão retomados à frente. Mas, por enquanto, o que é importante enfatizar é que, apesar das conclusões diferentes, essa contribuição também coloca a relação entre o local e o global como questão central. Ele elabora, então, a própria sua versão de como deve se dar a relação virtuosa entre o global e o local:

Rather than insist on the incompatibility of global and local levels of activism, the findings in this book suggest a paradox - effective global unionism requires reciprocity with local actors. The conclusions also permit cautious optimism about the prospect for authentic labor internationalism where others have asserted an overriding pessimism (see Burawoy 2010). The question therefore posed here is simple: How can global unions build local power?

Obra influente e relevante para o assunto é a de Tarrow (2005), embora ela não trate especificamente do internacionalismo operário. O autor trata do “novo ativismo transnacional” de forma geral, o que pode ser encontrado não apenas entre trabalhadores e sindicalistas, mas também entre os movimentos sociais e outros atores diversos. Ele aborda as formas de ação transnacional disponíveis a partir do quadro teórico da teoria dos movimentos sociais e, mais especificamente, das *contentious politics*. É interessante a sua distinção entre a *globalização*, fenômeno econômico que oferece “temas e incentivos” para o ativismo transnacional, e o *internacionalismo*, que diz respeito ao surgimento de uma estrutura institucional formal e informal que permite o ativismo transnacional. Essa diferença é importante pois dela decorre que, na interpretação do autor, a globalização explica apenas parcialmente o surgimento de movimentos transnacionais. A estrutura de

oportunidades criada pela internacionalização é o que permite a emergência do ativismo transnacional. Esse tipo de espaço é ocupado pelo que chama de “cosmopolitas enraizados”. Trata-se de ativistas que “mesmo enquanto fazem reivindicações transnacionais, recorrem aos recursos, redes e oportunidades das sociedades em que vivem. Sua característica mais interessante é como eles conectam o local e o global”.²³ Ele especula de forma cautelosa, enfim, a possibilidade de uma *fusão* entre os espaços de ativismo nacionais e internacionais.

Além do conteúdo específico estudado em cada caso, portanto, o que há em comum entre essas abordagens é que, uma vez que a ação cotidiana continua predominantemente local, é preciso reconceituar o internacionalismo operário (ou o ativismo transnacional em geral, no caso de Tarrow) não como restrito à escala da ação internacional, mas como conectado com a ação local. Ao contrário de um internacionalismo estabelecido de forma hierárquica por uma organização central, como as velhas internacionais socialistas e as antigas centrais sindicais internacionais, surge um internacionalismo “em rede”. As organizações sindicais internacionais continuam a existir, mas aquelas que obtiveram sucesso se adaptaram para atuar em um contexto complexo ao lado de diferentes tipos de organização. Hoje, mesmo os sindicatos locais podem operar internacionalmente. Pode-se dizer que esse é o traço marcante dos estudos recentes sobre o internacionalismo operário. Essas pesquisas navegam em meio ao que Sassen (2003) chamou de “desestabilização das velhas hierarquias de escala”. Não se trata da supressão completa das escalas constituídas anteriormente, que continuam a operar, mas de um quadro que admite a inter-relação entre elas. No que diz respeito à atuação global de novos atores políticos, surge o que a autora chama de uma “política multiescalar”. Uma vez que se torna possível conectar diversos atores locais globalmente, essas redes conseguem conjugar a articulação internacional com a ação local e em outras escalas.²⁴ Para os estudos sobre o internacionalismo operário, isso significa, nas palavras de McCallum (2013, n.p.), que “a narrativa se movimenta ao longo de diferentes escalas de ação, da arena global, para o contexto do nível nacional, até o sindicato local”.

²³ Ibid, p. 2.

²⁴ Idem, 2004.

1.5 Sobre esta pesquisa

Foram estabelecidas, até aqui, as bases teóricas que sustentam o “novo internacionalismo operário” como objeto de investigação sociológica. O embate entre pessimismo e otimismo em relação às possibilidades de resposta dos trabalhadores à globalização deu origem ao dilema da oposição entre o local e o global. A solução encontrada tem sido investigar as formas através das quais esses dois espaços se conectam e viabilizam uma ação internacional vinculada ao local, o que pode proporcionar uma “relação virtuosa” que, a partir da articulação internacional (ou, mais propriamente, através de uma ação “multiescalar”), é capaz de fortalecer a ação local.

Esta pesquisa investiga a atuação no Brasil das “redes sindicais”²⁵ nos setores químico e metalúrgico. Trata-se de experiência relevante para a discussão em voga. As “redes sindicais”, nomenclatura consagrada pelo próprio sindicalismo, reúnem em espaços de comunicação e ação conjunta trabalhadores e sindicatos vinculados a uma mesma empresa transnacional em diferentes lugares do mundo. Esse tipo de organização foi introduzido no país a partir do início dos anos 2000 e, desde então, se difundiu por diversos setores da economia. A atuação das redes envolve principalmente os sindicatos locais, mas mobiliza uma série de outros atores, como organizações sindicais nacionais e internacionais. O objetivo declarado das redes é sempre atingir a organização na escala internacional, embora isso seja feito na prática com diferentes graus de sucesso. O seu escopo é claramente internacionalista, tanto na concepção quanto em questões mais práticas como o suporte e o financiamento, mas elas fazem uma política “multiescalar”: podem articular espaços nacionais, regionais ou internacionais de acordo com o que for possível ou desejável.

Mais do que identificar situações em que a ação nas escalas “global” e “local” são compatíveis, embora essas situações existam, esta pesquisa está interessada em explorar as tensões que surgem no engajamento do sindicalismo local com outras formas de ação sindical, mais especificamente os dilemas que surgem quando os sindicatos locais são apresentados ao

²⁵ “Rede sindical” é o nome consagrado pelo sindicalismo em geral, embora existam outras nomenclaturas. Para efeito de simplificação, chamamos a organização dos sindicatos em uma determinada empresa de “rede”. Quando se lê “Rede na BASF” neste texto, por exemplo, deve ser entendido “rede dos trabalhadores na BASF”, ou “rede dos sindicatos na BASF”, ainda que os próprios sindicalistas possam chamar aquela organização específica por outro nome. As disputas em torno de como chamar essa forma de organização serão discutidas mais à frente.

sindicalismo global. No caso das redes sindicais investigadas, é possível pensar a relação entre o local e o global de duas formas. A primeira delas é a relação que se estabelece entre os sindicatos locais e as organizações sindicais internacionais. Embora a literatura tenha enfatizado um tipo de organização “em rede” em que, no limite, a existência de uma organização dedicada exclusivamente à articulação internacional é prescindível, na prática não é isso o que ocorre (ao menos não completamente). Como notou Evans (2010), o movimento operário possui tradições mais antigas e consolidadas do que outros movimentos sociais. Assim, ainda que novas formas de organização tenham sido introduzidas no contexto da globalização, há uma combinação do “novo” e do “velho”, do “horizontal” e do “vertical”, no que ele chama de “diversidade concatenada”. O internacionalismo sindical é impulsionado por organizações que historicamente se especializaram nessa tarefa e que, a despeito de se articularem crescentemente com uma miríade de atores diversos, continuam a exercer papel protagonista no internacionalismo sindical.

Nesse sentido, de que forma é possível diferenciar o sindicalismo global de outras formas de ação sindical? O caminho proposto por Hyman (2002) é útil. Ao tentar identificar se o sindicalismo global pode ser considerado um “fenômeno social distinto” dos sindicalismos nacionais no contexto da globalização, ele levanta uma série de perguntas: a organização internacional tem uma motivação própria? Há formas de ação específicas? A organização internacional é mais significativa hoje do que anteriormente? Há um discurso e uma ideologia próprias da organização sindical internacional? O Capítulo 2 se dedica a responder a essas questões para o caso das redes sindicais nos setores químico e metalúrgico. Assim, são apresentadas as origens e as características das Federações Sindicais Globais, principais promotoras das redes internacionalmente. Descreve-se como essas federações começaram a promover a organização em relação às empresas multinacionais a partir dos anos 60 e como essa experiência serviu como base que foi transformada para a construção de redes internacionais em empresas transnacionais a partir dos anos 90. O capítulo discute, por fim, como se deu a introdução das redes sindicais no sindicalismo brasileiro no início dos anos 2000.

Estabelecidas as redes sindicais como estratégia do sindicalismo global, o terceiro capítulo mostra de que forma esse projeto é modificado, adaptado e negociado para se tornar viável na realidade brasileira. Para que uma rede possa atuar de fato e ser relevante para o local de trabalho e para uma base de trabalhadores, é imprescindível que ela esteja ligada aos

sindicatos locais. O sindicalismo local brasileiro utiliza a oportunidade aberta pela cooperação internacional, mas forja um tipo de ação sindical que está sob o seu controle e responde aos seus interesses. Há uma tensão, mesmo que às vezes velada, entre a instituição de um projeto global de enfrentamento às empresas transnacionais formulado por sindicalistas localizados nas organizações sindicais internacionais e a atuação dos sindicatos locais, submetidos à lógica da estrutura sindical nacional e constrangidos pela necessidade de responder aos interesses de sua base de representação direta.

Uma vez que as redes estejam organizadas, elas tornam plausível para os sindicatos locais estabelecer uma nova forma de relação com a empresa transnacional. Essa é a segunda relação entre o “local” e o “global” explorada neste trabalho. O sindicalismo brasileiro é marcado pela fragmentação, consolidada em uma estrutura sindical que garante ampla autonomia para os sindicatos locais. As redes oferecem uma alternativa a essa situação e permitem que diversos sindicatos que atuam em relação a uma mesma empresa, antes isolados entre si, consigam articular uma ação em comum. Isso é especialmente relevante no caso das empresas transnacionais que, caracterizadas por sua “hipermobilidade”, podem se mover e jogar uma fábrica contra a outra. É o que Bauman (1998, p. 8) chama de “guerras espaciais”: os acionistas direcionam os investimentos para “onde quer que espiem ou antecipem a chance de dividendos mais elevados, deixando a todos os outros - presos ao local -, a tarefa de lamber as feridas, reparar os danos e descartar os restos. A empresa é livre para se mover, mas as consequências do movimento ficam”. A estratégia por excelência das redes sindicais é uma atuação em relação às empresas transnacionais que não apenas *deve*, mas que *pode* ser diferente da ação sindical em relação a outras empresas. É verdade que a organização transnacional oferece a essas corporações vantagens econômicas, mas essa situação também as torna vulneráveis a pressões além do local. As redes servem, assim, para criar espaços de pressão e negociação entre sindicato e empresa para além do local, elas são a arma dos trabalhadores nas “guerras espaciais” ou, como será discutido a seguir, nas “políticas de escala”. O quarto capítulo mostra de que forma isso permite que os sindicatos desafiem as concepções estabelecidas de “local” e “global” (e outras escalas ao lado dessas).

Assim, é central para as experiências investigadas que a própria definição dos limites das escalas em que decisões são tomadas ou que definem as possibilidades de ação é o que as redes pretendem transformar, o que a literatura chama de “políticas de escala” ou “lutas de escala”. O enquadramento de uma determinada questão (a negociação salarial, por exemplo)

como local, regional, nacional ou global mobiliza interesses diversos. É desta forma que esta pesquisa utiliza a ideia de “global” e “local”; como categorias mutáveis, em disputa, que organizam a ação social e são alvo de disputa e contestação:

Of course, there are local and global processes, but also processes that are regional, national, European and so forth. [...] The crux is not, therefore, whether local or global has theoretically and empirical priority in shaping the conditions of daily life, but rather how the local, the global, and other relevant although perpetually shifting geographical scale levels are the result, the product of processes, of sociospatial change. In other words, spatial scale is what needs to be understood as something that is produced, a process that is always deeply heterogeneous, conflictual, and contested. Scale becomes the arena and moment, both discursively and materially, where sociospatial power relations are contested and compromises are negotiated and regulated. Scale, therefore, is both the result and the outcome of social struggle for power and control. (SWYNGEDOUW, 1997, p. 140)

A maior parte deste trabalho está organizado em torno da experiência dos sindicatos locais, a partir dos relatos de representantes próximos ao chão de fábrica. Essa tem sido uma posição relativamente negligenciada na literatura sobre o assunto, que enfatiza o desenvolvimento de um sindicalismo global. A preocupação não é responder se o “local” ou o “global” devem ser a arena privilegiada para a atuação dos sindicatos em relação às empresas transnacionais. Parece convincente a argumentação de que, se é verdade que é possível e verificável a existência de ligações internacionais em diversas experiências sindicais recentes, nem sempre esse é o caminho mais adequado ou desejável.

De fato, a ideia de uma política “multiescalar” representa bem a forma de atuar das redes e ajuda a dissolver essa questão. Nos casos estudados, a articulação internacional parece promissora e traz avanços importantes, mas está sempre ligada a uma forte ação sindical local. Também não é a preocupação central chegar a uma conclusão, já estabelecida com sucesso em outras pesquisas²⁶, de que fatores favorecem ou não a articulação internacional de trabalhadores em situações diversas. Para isso, seria necessário comparar as experiências de químicos e metalúrgicos (que, de forma geral, seguem um modelo de ação sindical similar) com setores econômicos diversos. Tampouco se propõe o estabelecimento de exemplos “embrionários” de casos de sucesso que possam ser replicados: a proposta da pesquisa é revelar as tensões encontradas nessas experiências.

²⁶ Ver, por exemplo, as conclusões de Anner (2011).

O objetivo principal deste trabalho é, nesse sentido, identificar de que forma um projeto global de enfrentamento às empresas transnacionais foi modificado e negociado de forma a atender às necessidades, expectativas e singularidades do sindicalismo brasileiro, processo sem o qual as redes sindicais não seriam viáveis no país mas que, ao mesmo tempo, delimita as suas possibilidades de ação. A partir disso, a pesquisa explora o tipo de relação que as redes permitem estabelecer com as empresas transnacionais, o que envolve um novo processo de acomodação. Não se trata propriamente de uma relação “virtuosa”, se por isso se entende uma relação direta ou fácil, em que há perfeita compatibilidade. O “global” e o “local” são construídos através de relações que envolvem tensão, uma vez que os objetivos dos atores que atuam em escopos diferentes não coincidem integralmente. Assim, a integração dos sindicatos brasileiros à organização internacional é possível, mas não faz desaparecer os limites do sindicalismo local. Ao possibilitar um internacionalismo “enraizado”, o engajamento dos sindicatos locais exige concessões. Para capturar as tensões e disputas envolvidas nesse processo, a pesquisa descreve a organização e a atuação das redes através de exemplos tanto de redes consideradas bem sucedidas quanto daquelas que enfrentam grandes dificuldades para se consolidar. A comparação entre um número significativo de redes permite uma avaliação mais equilibrada e ajuda a revelar questões que poderiam ficar escondidas de outra maneira. Assim, através de exemplos ilustrativos distribuídos pelo texto, pretende-se apresentar a experiência desse tipo de ação sindical no Brasil em seus sucessos e dificuldades.

Para subsidiar a análise, a pesquisa mapeou as redes sindicais em atuação no país e utilizou documentos e materiais fornecidos pelos sindicatos. Foi útil, ainda, a observação de atividades e eventos sindicais nacionais e internacionais. Além disso, realizou-se uma série de entrevistas semiestruturadas com dirigentes sindicais brasileiros e estrangeiros. Um primeiro conjunto de entrevistas serviu para identificar as posições dos formuladores da política geral de redes sindicais, representantes de um “sindicalismo global”. Foram entrevistados dirigentes das seguintes entidades sindicais, que de alguma forma se engajam na construção de redes:

- IndustriALL Global Union (dirigentes brasileiros e estrangeiros)
- Central Sindical das Américas
- IG BCE (sindicato nacional dos químicos da Alemanha)

- IG Metall (sindicato nacional dos metalúrgicos da Alemanha)
- Central Única dos Trabalhadores
- Força Sindical
- Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT
- Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT
- Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos - Força Sindical
- Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo - Força Sindical

Posteriormente, a pesquisa se voltou para o trabalho mais cotidiano das redes. Foram entrevistados coordenadores e representantes de 15 redes sindicais em atuação no país, sindicalistas locais em contato próximo com o chão de fábrica. Cada uma dessas redes se organiza em relação a uma empresa específica, e estão representadas empresas brasileiras, europeias e norte-americanas: Mercedes-Benz, Volkswagen, John Deere, BASF, Bayer, ZF, Solvay, Saint Gobain, Owens Illinois, Akzo Nobel, Braskem, Gerdau, Lanxess, Ford e ThyssenKrupp. Eventualmente, são mencionadas outras redes cuja experiência é desenvolvida ao lado dessas. Ao todo, entre “formuladores” e “coordenadores” ou “representantes”, foram 41 entrevistados.

Capítulo 2 - O sindicalismo global: das origens às redes

O capítulo anterior parte da constatação de que o internacionalismo foi elemento do movimento operário desde muito cedo mas que, ao longo do tempo, essa tradição foi considerada perdida. Enquanto as formas que tomaram os diversos sindicalismos nacionais ao redor do mundo são diversas e bem conhecidas, a imagem persistente do internacionalismo operário é aquela representada pelo lema “trabalhadores do mundo, uni-vos!”²⁷, ou seja, a de uma solidariedade abstrata, ou mesmo espontânea, que teria sido enfraquecida pelas divisões nacionais e pelos interesses corporativistas dos sindicatos. Grande parte da literatura otimista em relação à possibilidade de um novo internacionalismo operário tende a enfatizar os elementos de inovação que resgatam esse espírito voluntarista de solidariedade, cujas condições para o sucesso seriam possíveis, talvez pela primeira vez, no contexto da globalização. Paralelamente, a redução da história do internacionalismo operário à atuação das internacionais socialistas até o controle soviético da Terceira Internacional ajuda a explicar o ceticismo em relação ao internacionalismo hoje. Afinal, algo parecido com a influência internacional dos partidos ligados ao movimento operário existente anteriormente, através de uma organização unificada ideologicamente, parece improvável nas atuais condições.

Mas houve um aspecto pouco investigado do internacionalismo operário: um internacionalismo sindical que se desenvolveu desde o fim do século XIX paralelamente aos partidos socialistas. É essa a tradição mais relevante para a renovação do internacionalismo operário hoje. As organizações sindicais internacionais, entre as quais se destacam as Federações Sindicais Globais (FSGs), são responsáveis pela maior parte do ativismo internacional de trabalhadores em desenvolvimento, inclusive no que diz respeito às redes sindicais em empresas transnacionais. Ainda que essas organizações tenham se adaptado às condições da globalização e tenham se transformado em mais de um século de história, a estrutura geral do sindicalismo internacional permanece surpreendentemente semelhante desde as suas primeiras décadas de existência. A maior parte dos “sindicatos globais” em atuação são capazes de rastrear suas origens a organizações fundadas entre as décadas de 1890 e 1910. Assim, embora os últimos anos tenham presenciado um impulso de inovação, é preciso levar em conta os principais momentos da história do sindicalismo internacional para compreender

²⁷ Adaptação do lema consagrado no Manifesto Comunista de Karl Marx e Friedrich Engels, publicado em 1848.

a atuação das organizações de trabalhadores engajadas em atividades internacionais hoje. Este capítulo apresenta as origens do sindicalismo internacional e, depois, avalia de que forma ele se transformou no contexto da globalização e deu origem a novas formas de ação sindical, entre as quais as redes sindicais se destacam como exemplo importante de um “sindicalismo global”.

2.1 *Origens do sindicalismo internacional*

Até o último quarto do século XIX, o protagonismo do movimento operário internacional era exercido pelos partidos socialistas. Em geral, sindicatos e associações de trabalhadores eram subordinados aos partidos no que eram consideradas questões gerais, de interesse do conjunto dos trabalhadores e não de profissões específicas. Aos poucos, os sindicatos se tornaram mais fortes e autônomos em seus países e sindicalistas puderam ter a ambição de criar as suas próprias estruturas internacionais. Ainda que os sindicatos permanecessem inspirados por ideais socialistas, portanto ligados aos partidos como parte de um mesmo movimento operário em geral, surge nesse momento tensão entre a representação sindical mais pragmática e a representação política dos partidos. A rigor essa divisão nunca desapareceu e a autonomia dos sindicatos, ainda que às vezes questionada, foi crescente. As décadas de 1890 e 1910 presenciaram grande ebulição de surgimento de organizações sindicais internacionais. Em 1901, foi criada a *International Secretariat of National Trade Union Centres*, uma organização sindical internacional que reunia os sindicatos europeus. Mais tarde, em 1913, ela foi rebatizada como *International Federation of Trade Unions* (IFTU), ou Federação Internacional de Sindicatos, a pedido dos norte-americanos para os quais o nome original não fazia sentido. Além disso, dezenas de organizações internacionais de trabalhadores destinadas a tratar de profissões ou de setores específicos da economia surgiram nesse período. A federação internacional dos sapateiros foi criada em 1889, a dos mineiros em 1890, a dos metalúrgicos em 1893. Ainda nessa década, foram fundadas organizações internacionais de trabalhadores de vestuário, do setor têxtil, de transportes e diversos outros. Em 1914, havia quase 30 organizações desse tipo, ligadas a um ofício ou indústria, que foram chamadas de *International Trade Secretariats* (ITSs), ou Secretariados Profissionais Internacionais (SPIs). Berlim, localizada no centro da Europa, era nesse momento a capital do movimento sindical internacional e abrigava a sede da maioria dessas

organizações, que em geral utilizavam os sindicatos alemães, os mais bem organizados então, como base de apoio (WINDMULLER, 1995). Desde o começo do século XX, portanto, já estava constituído um movimento sindical internacional organizado paralelamente ao internacionalismo dos partidos socialistas. Ele contava, já naquele momento, com dois tipos de organização. Em primeiro lugar, uma organização “guarda-chuva”, a IFTU, responsável pela política geral do sindicalismo internacional e cujas filiadas eram as centrais sindicais nacionais. Além disso, havia organizações ligadas a ofícios ou indústrias específicas: os SPIs. Essas organizações reuniam sindicatos ligados às profissões e se organizavam de forma independente da IFTU, embora ambas estabelecessem relações de cooperação. Apesar das transformações ocorridas desde então, é essa a estrutura do sindicalismo internacional até os dias de hoje. Os sindicatos nacionais podem estar, e muitas vezes estão, filiados aos dois tipos de organização ao mesmo tempo: no primeiro caso indiretamente através das centrais sindicais, no segundo de forma direta. É compreensível, portanto, que de forma geral a relação entre esses dois tipos de organização tenha sido cooperativa, embora momentos de disputa tenham existido.

Nesse sentido, é possível falar de uma história do sindicalismo internacional em que há relativa continuidade das organizações constituídas já há muito tempo. Evidentemente, apesar disso, a história dessas organizações não foi linear. Houve dificuldades e interrupções em suas atividades, influenciadas pelas transformações políticas e econômicas de cada período. No que diz respeito aos Secretariados Profissionais Internacionais, eles estiveram sempre vulneráveis a transformações na estrutura produtiva, embora de forma geral tenham se mostrado capazes de se adaptar a novas condições. A evolução dessas organizações, conseqüentemente, foi marcada por transformações nas bases de representação. Foram mais bem sucedidos, já nas primeiras décadas, os SPIs que agregavam mais de uma profissão em sua estrutura, ou seja, aqueles que se organizavam mais em relação à indústria do que a profissões, em um contexto de dissolução dos ofícios em prol da fábrica (RÜTTERS, 2002). Esta foi a tendência de longo prazo: fusões e transformações que levaram à diminuição do número de organizações desse tipo, mas que geraram crescimento do número de trabalhadores e sindicatos representados por cada uma delas. Hoje, são poucos e menos expressivos os SPIs ligados a profissões específicas. Exemplos como as organizações sindicais internacionais de jornalistas, músicos e atores são exceções. Além da adaptação às transformações da produção, os SPIs se especializaram por outras razões, como afinidade

política de sindicatos engajados na construção da organização, sustentabilidade financeira e geográfica e especialização decorrente de semelhanças nas condições de trabalho das categorias profissionais representadas. Mais recentemente, esse processo de transformação dos SPIs se deu através da tentativa de responder às cadeias de produção globais.

A Primeira Guerra Mundial interrompeu quase completamente as atividades dessas organizações. Após o fim da guerra, no entanto, os SPIs se reconstituíram rapidamente e voltaram a atuar com mais ambição do que antes, tanto em suas atividades quanto em sua amplitude geográfica. A fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 mobilizou os esforços das entidades sindicais internacionais, embora as expectativas em torno de uma regulação internacional do trabalho eficiente não tenham se concretizado na prática. Os sindicatos não escaparam, porém, aos grandes eventos econômicos e políticos que levariam ao infortúnio do internacionalismo operário durante o século XX. Após o momento de ebulição em que muitos SPIs foram fundados até 1914 e, depois, reconstituídos durante os anos 20, as crises econômicas e políticas agravadas pela Segunda Guerra Mundial inauguraram um período de grandes divisões no movimento sindical internacional.

Foi no entreguerras que ficou evidente o cisma que dividiria por décadas o sindicalismo no mundo: a separação entre os social-democratas e os comunistas. Após a Revolução Russa, os comunistas, sob influência soviética, atraíram grande parte do sindicalismo europeu. Atacando o caminho adotado pelos socialdemocratas, eles fundaram a sua própria organização internacional, a *Red International of Labor Unions* (RILU). Os sindicatos que não aderiram a essa linha reconstituíram a antiga IFTU, que reuniu sob sua influência a maior parte dos SPIs. Os sindicatos ligados aos comunistas, a não ser em algumas exceções, não eram aceitos nessas organizações. Embora tenha havido tentativas de convivência nesse sentido, elas foram raras e duraram pouco tempo. Por fim, o avanço do nazifascismo e a crise econômica a partir dos anos 30 abalaram o sindicalismo europeu de forma generalizada, o que enfraqueceu novamente as organizações sindicais internacionais.

O fim da Segunda Guerra Mundial trouxe brevemente a perspectiva de um movimento sindical unificado. O papel da União Soviética no esforço de guerra favoreceu um acordo no sindicalismo internacional. Apesar da oposição de parte do sindicalismo norte-americano, foi fundada a *World Federation of Trade Unions* (WFTU), que reuniu novamente a maioria dos sindicatos europeus e norte-americanos em uma mesma organização. Essa aliança, no entanto, não foi duradoura. A influência crescente dos comunistas na organização e o

contexto da Guerra Fria levaram a diferenças que logo se tornaram insuperáveis. Enquanto os comunistas voltavam a acusar os sindicatos que não se alinhavam às políticas internacionais soviéticas de capitularem aos interesses de seus países de origem, grande parte dos sindicatos que fizeram parte da IFTU criaram uma nova organização, que passaria a ser a mais importante a partir de então: a *International Confederation of Free Trade Unions* (ICFTU), conhecida em português como Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL). A introdução da palavra “free” marcava a intenção de reunir o que consideravam “sindicatos livres”, em oposição às organizações comunistas. A WFTU, que no Brasil é conhecida como Federação Sindical Mundial (FSM), continua a reunir sindicatos comunistas até os dias de hoje, embora com representatividade menor (STEVIS; BOSWELL, 2008).

Um ponto de conflito relevante durante essa disputa foi o papel que deveriam exercer os Secretariados Profissionais Internacionais. Os comunistas defendiam uma estrutura unificada, em que os SPIs seriam subordinados à direção da WFTU. Os sindicalistas engajados nos SPIs resistiram a essa política a fim de preservar a sua autonomia. Com a fundação da ICFTU, essa relação foi regulada a partir do Acordo de Milão, estabelecido em 1951. O acordo, que foi reformulado posteriormente para marcar com mais clareza a autonomia dos SPIs, estabelece que os dois tipos de organização fazem parte de um mesmo movimento sindical internacional, mas garante a autonomia das federações. Nos anos 2000, um novo acordo desse tipo foi assinado. (WINDMULLER; PURSEY; BAKER, 2014).

A divisão do movimento sindical refletiria por décadas, assim, a divisão política do mundo. Isso, é verdade, colocou grandes obstáculos ao internacionalismo operário e inviabilizou um sindicalismo propriamente global. Por outro lado, as disputas e rivalidades da Guerra Fria levaram a um interesse maior em um tipo ativismo internacional disposto a conquistar ideologicamente os trabalhadores por todo o globo. Os movimentos anticoloniais abriram um espaço de disputa e, embora nem sempre as investidas das organizações internacionais tenham sido bem recebidas, é nesse momento em que o sindicalismo internacional deixa de ser um projeto europeu e norte-americano e começa a explorar novos territórios. Aos poucos, as organizações sindicais internacionais transitaram para uma tendência menos ideológica e mais pragmática, o que criou as bases para uma influência mais ampla (BENDT, 2003). A partir dos anos 60, ganha proeminência uma nova área de atuação para o sindicalismo internacional: a relação com as empresas multinacionais, o que

desde então é assunto privilegiado para essas organizações. Os SPIs, especialmente, estiveram engajados na tentativa de levar a negociação coletiva à escala internacional e regular a atuação dessas empresas, assunto que será tratado mais à frente.

2.2 *Um sindicalismo global*

Com o fim da Guerra Fria, grandes divisões no movimento operário internacional começaram a se desfazer. Se anteriormente havia grandes barreiras para a cooperação entre significativa parte do sindicalismo norte-americano e sindicatos de esquerda na Europa e na América Latina, por exemplo, hoje o diálogo se dá em termos amigáveis e são menos frequentes acusações entre “comunistas” e “imperialistas”. O que isso significa é que as organizações sindicais internacionais podem transitar de forma mais livre, forjar alianças mais amplas e ter a ambição de unificar em um movimento comum um número muito maior de trabalhadores e sindicatos. Além disso, as transformações políticas e econômicas do período colocaram as organizações internacionais e as empresas transnacionais no centro do debate, o que tornou um movimento sindical internacional relevante mais plausível. Assim, é compreensível que, ao contrário do pessimismo com que grande parte dos analistas e dos pesquisadores do trabalho enxergavam a globalização, para os ativistas engajados no sindicalismo internacional o período assumiu sentido diferente. Para esses atores, a globalização aparece não como obstáculo intransponível, mas como possível janela de oportunidade para a busca de estratégias que eram inviáveis em período anterior.

Nesse contexto, o movimento sindical internacional começou a se reorganizar. Em 2006, a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CISL) se fundiu com a *World Confederation of Labour*, organização com origem no sindicalismo cristão, o que abriu o caminho para a criação da Central Sindical Internacional (CSI). O processo que deu origem à CSI foi importante para a superação das divisões da Guerra Fria. Embora um número não desprezível de sindicatos ainda mantenha lealdade ao comunismo e não participe da confederação, ela foi capaz de atrair um grande número de sindicatos de esquerda e de fora dos países centrais. Evidência disso, o que será tratado com mais detalhes à frente, foi a adesão nos anos 90 da Central Única dos Trabalhadores à CISL, então já em processo de transformação. Hoje, um sindicalista oriundo da CUT preside a CSI.

Embora a unificação de tendências políticas historicamente rivais sob a CSI seja o acontecimento simbolicamente mais representativo das possibilidades abertas ao

sindicalismo internacional no contexto da globalização, a literatura recente tem sustentado que o papel mais relevante para a renovação recente do internacionalismo sindical foi exercido pelos antigos SPIs. Em 2002, essas federações internacionais ligadas a setores específicos da economia decidiram em conjunto adotar o nome *Global Union Federations* (GUFs), ou Federações Sindicais Globais (FSGs). Mais recentemente, a nomenclatura “*global union*”, ou “sindicato global”, também é utilizada.²⁸ Desde os anos 90, essas organizações passaram por um novo processo de fusões e transformações, impulsionado pela ambição de criar organizações propriamente globais que pudessem fazer frente às empresas transnacionais e dar conta dos desafios impostos pela globalização. Uma vez que as FSGs estão vinculadas a setores específicos da economia, elas estão mais bem preparadas para lidar com as demandas de categorias de trabalhadores e para mediar a sua relação com as empresas. Assim, a tradicional divisão do trabalho do sindicalismo internacional deixa a CSI, enquanto organização “guarda-chuva”, responsável por campanhas gerais e pelo trabalho de representação em organizações internacionais como a OIT. Já as FSGs se ocupam da organização e articulação dos trabalhadores a partir de sua posição na estrutura produtiva.

Figura 1 - Organização do sindicalismo internacional (1915, 2016)

Fonte: Elaboração própria.

²⁸ O nome “*Global Union*”, ou “sindicato global”, se refere às organizações que participam do “*Council of Global Unions*”, o que inclui as FSGs e a CSI. Mas não é incomum encontrar o termo como sinônimo de FSG.

Os novos estudos sobre o trabalho global têm enfatizado o papel das FSGs na promoção de um novo internacionalismo operário. Em *Grounding Globalization*, por exemplo, os autores enxergam as transformações que deram origem às FSGs como resultado do impacto do novo internacionalismo. As experiências apresentadas como evidência dessa tendência são quase todas vinculadas às FSGs. Com exceção da SIGTUR, uma “rede” de sindicalistas em sentido mais amplo, todos os exemplos de “novas formas de internacionalismo operário, que envolvem novos estilos de campanha e novas formas de organização em rede” (WEBSTER; LAMBERT; BEZUINDEHOUT; p. 197) são iniciativas de federações desse tipo, quase sempre redes em empresas transnacionais: a rede sindical na mineradora Rio Tinto, impulsionada pela ICEM, então federação dos químicos; a rede sindical na empresa gráfica Quebecor, organizada pela UNI; e as redes sindicais na General Motors e na Electrolux, articuladas pela então federação dos metalúrgicos, a IMF. Assim, não surpreende que eles tenham destacado essas organizações como a principal “ponte” entre o velho e o novo internacionalismo:

A key component of the old labour internationalism are the International Trade Secretariats (ITSs) established in the 1890s, which brought together national unions in a given sector. With the growth of the power of multinational corporations the ITSs emerged in the era of globalization as the key players in the international trade union movement in building countervailing power to global corporations.²⁹

McCallum (2013, n.p.) é ainda mais explícito ao identificar a centralidade das FSGs para o ativismo sindical internacional contemporâneo. Ele argumenta que parte do pessimismo em relação ao sindicalismo internacional pode ser explicado pelo fato de que não se analisou com atenção suficiente a atuação dessas federações. Há poucas pesquisas sobre o assunto e mesmo informações sobre o funcionamento cotidiano das FSGs são de difícil acesso. Assim, se o internacionalismo sindical foi historicamente pouco investigado, isso é ainda mais característico das FSGs; o que segundo o autor fez com que grande parte do ativismo sindical internacional ficasse “escondido”:

Searching for cases of actually existing union transnationalism was stymied for multiple reasons. For starters, global unionism is not the product of where we would most expect it, the International Trade Union Confederation, the umbrella organization for the global labor movement.

²⁹ Ibid, p. 196.

Rather, nearly all instances of labor transnationalism emerge from within individual GUFs.

Embora as FSGs trabalhem em diversas frentes, a parcela de sua atividade que tem despertado mais interesse é a atuação em relação às empresas transnacionais. Sobre essa questão, há duas grandes tendências nas pesquisas que, de forma geral, correspondem às duas grandes inovações dessas organizações para lidar com o avanço das empresas transnacionais no contexto da globalização. Parte da literatura trabalha com as formas de negociação internacional entre sindicatos e empresas, o que faz parte de uma tentativa de regulação da atuação das empresas transnacionais que se desenvolveu ao longo das décadas de formas mais voluntárias e sob controle da empresa, como os “códigos de conduta”, até a forma corrente mais comum, os Acordos Marco Globais (AMGs). Esses acordos reconhecem a representação sindical como parte do processo de negociação na escala internacional e estabelecem condições mínimas que a empresa deve respeitar em todo o mundo. Embora esse tipo de acordo não possa ser equiparado à negociação coletiva tradicional, cujo cumprimento é garantido pelos sistemas jurídicos nacionais, ele é visto como um passo importante ao reconhecer o trabalho organizado como ator legítimo para representar os interesses dos trabalhadores globalmente. Os AMGs são assinados pela empresa e pela FSG responsável pelo setor econômico e, embora sejam voluntários, há a expectativa de que eles sejam respeitados pela empresa em suas operações em qualquer parte do globo. Hoje, os AMGs são ferramenta bastante difundida e todas as FSGs que trabalham com o setor privado buscam assiná-los. Há dezenas de acordos desse tipo, número que cresce a cada ano.

Outra tendência na literatura é formada por autores menos preocupados com os acordos do que com as formas de organização e articulação sindical promovidas pelas FSGs. Nesse caso, o interesse se volta principalmente para as redes sindicais, forma de organização difundida por diversas federações. Há, de certa forma, distância entre uma abordagem “de baixo para cima”, que privilegia a organização dos trabalhadores e dos sindicatos e vê os AMGs como apenas um dos desfechos possíveis, e uma abordagem de “cima para baixo”, que enfatiza a criação de um arcabouço de regulação das empresas transnacionais no sentido das “relações industriais”. Mas, de forma geral, as análises são complementares e exploram as possibilidades das duas grandes ferramentas à disposição das FSGs. Na prática, é reconhecido que um acordo dificilmente será cumprido e monitorado caso não exista uma boa organização dos sindicatos que atuam em relação à empresa ao redor do mundo, o que é geralmente

garantido através das redes. Por outro lado, embora existam críticas a acordos assinados “a partir de cima”, sem a participação de todos os sindicatos, em especial aqueles afastados dos centros de decisão empresariais; não é incomum que a existência de um acordo facilite a organização dos trabalhadores em uma determinada empresa e favoreça a formação de lideranças e ativistas.

A tabela abaixo oferece informações básicas das FSGs que declaram representar mais de um milhão de trabalhadores. Existem federações menores, que representam trabalhadores ligados a profissões específicas, como jornalistas, músicos, atores e outros. A federação mais jovem, fundada em 2013, é a Federação Internacional das Trabalhadoras Domésticas, que foi “incubada” como uma rede pela IUF até se tornar uma organização independente em 2013.³⁰ Os números são estimativas das próprias organizações e devem ser vistos com cautela, mas oferecem um quadro geral das ambições das FSGs:

Quadro 2 – Federações Sindicais Globais

Organização	Setores	Números
Building and Wood Workers' International (BWI)	Construção, materiais de construção, madeira, silvicultura e outros.	130 países 12 milhões de trabalhadores
Education International (EI)	Professores e educação.	170 países 30 milhões de trabalhadores
IndustriALL Global Union (resultado de fusão em 2012 entre IMF, ICEM e ITGWLF)	Indústria: Aeroespacial, Automotivo, Metalúrgico, Químico, Energia, Eletrônicos, Mecânica, Mineração, Naval, Papel, Têxtil, Vestuário e outros.	140 países 50 milhões de trabalhadores
UNI Global Union (UNI)	Serviços: Limpeza, Segurança, Comércio, Finança, Jogos Eletrônicos, Gráficos, Correios, Logística, Tecnologia da Informação, Atletas, Turismo, Beleza, Trabalhadores temporários, Saúde e outros.	150 países 20 milhões de trabalhadores
Public Services International (PSI)	Servidores públicos.	154 países 20 milhões de trabalhadores
International Transport Workers' Federation (ITF)	Transporte: naval, estivadores, aviação civil, ferroviário, rodoviário, urbano, turismo e outros.	150 países 4.5 milhões de trabalhadores
International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF)	Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurantes e outros.	126 países 10 milhões de trabalhadores

³⁰ A experiência do congresso de fundação da organização, realizado no Uruguai, está registrado em IDWF, 2014.

Fonte: Websites das FSGs. www.bwint.org (BWI), www.ei-ie.org (EI), www.industrialunion.org (IndustriALL), www.uniglobalunion.org (UNI), www.world-psi.org (PSI), www.itfglobal.org (ITF), www.iuf.org (IUF). Acesso em: 24/03/2016.

Como se pode perceber, há grande diversidade entre as categorias de trabalhadores representadas pelas federações, o que torna difícil apresentar um balanço que avalie adequadamente a atuação de todas elas em conjunto. A estratégia implementada na prática por uma determinada federação dependerá de uma série de fatores, como os setores econômicos representados e as lealdades políticas dos sindicatos mais influentes na organização. Apesar disso, algumas tentativas nesse sentido foram publicadas e identificaram tendências gerais. Croucher e Cotton (2009, p. 115) apresentam a situação das FSGs a partir de um dilema fundamental. Por um lado, o sindicalismo internacional é necessário para equilibrar a atuação das empresas transnacionais e os efeitos da globalização em geral. Assim, as federações responderam a demandas e dificuldades reais e foram capazes de incluir em suas fileiras grande número de sindicatos, o que as tornou organizações relevantes. Segundo eles, “pela primeira vez na história, elas podem afirmar de forma realista se aproximar da existência como organizações verdadeiramente globais”. Para que esse processo seja aprofundado, é necessário incluir cada vez mais grupos de trabalhadores ainda não representados. Por outro lado, o aumento das demandas proveniente do crescimento das FSGs não foi acompanhado pelo crescimento de seus recursos financeiros, o que compromete as suas operações.

Segundo essa avaliação, as FSGs foram “vítimas de seu próprio sucesso”. As federações globais cresceram em um momento em que grande parte do sindicalismo no mundo passa por uma crise de representatividade e não consegue atingir as categorias de trabalhadores que enfrentam as maiores dificuldades e, conseqüentemente, não estão organizadas o suficiente para financiar atividades internacionais. Ao mesmo tempo, os sindicatos menos organizados, que necessitam mais de ajuda e da solidariedade internacional, são os que têm menos possibilidade de encontrar recursos para esse tipo de atuação. Essa situação gera uma oposição entre a “lógica da representatividade” e a “lógica dos recursos”, que pode prejudicar um impacto mais amplo dessas organizações, cuja expansão se tornou insustentável. Para os autores, é preciso que as federações não enfatizem apenas a negociação coletiva internacional, mas se esforcem para afirmar a sua relevância através da educação sindical como ferramenta mais ampla de sua estratégia. Eles esperam que essa abordagem faça com que os sindicatos nacionais estejam mais dispostos a tomar a “decisão política” de

apoiar financeiramente as FSGs. Essa posição, portanto, localiza as FSGs como fundamentais para a renovação do sindicalismo no contexto da globalização e busca encontrar os caminhos pelos quais elas podem consolidar a sua relevância, o que passa por uma incorporação mais sólida do ativismo internacional ao sindicalismo como um todo.

Outro estudo comparativo entre diversas FSGs, realizado por Muller et al. (2010, p. 7), chega a resultados parecidos quanto ao crescimento das federações e a ampliação de sua base de representação. Mas ele sustenta que a atuação das federações é caracterizada por um “internacionalismo pragmático”, que para os autores seria encontrado mesmo na atuação das FSGs que buscam uma relação mais combativa com as empresas transnacionais. Assim, eles identificam acomodação das federações à negociação com as empresas por trás de uma “retórica” alternativa:

To sum up, since the 1990s - beyond a frequently still existing rhetoric of “countervailing power” - the Global Union Federations have pursued strategies of “pragmatic internationalism”. This philosophy seeks consensual negotiated solutions and voluntary agreements with the employers and, in parallel with that, relies on a policy of small steps with regard to technical standardisation in order, in this way, to establish a global basis for employment policy (minimum) standards and rules of conduct. This pragmatic internationalism also, ultimately, characterises the policies of those federations which pursue a continuous – in some instances, decidedly conflict-oriented – campaign policy.

Essas posições evidenciam um paradoxo na posição das FSGs. Elas são organizações setoriais e, assim, estiveram historicamente associadas ao trabalho mais pragmático do sindicalismo internacional: a negociação em torno dos interesses econômicos dos trabalhadores representados. Às confederações sindicais internacionais, que passaram décadas divididas ideologicamente, couberam os grandes debates políticos que resultaram na unificação do sindicalismo internacional nos anos 2000. Isso fez com que as federações tenham sido vistas às vezes como organizações secundárias, menos relevantes para a recomposição política geral do movimento sindical. As transformações ocorridas nas últimas décadas, porém, fizeram com que as FSGs se destacassem como organizações mais dinâmicas para responder aos desafios da globalização. O que se pretende dizer com isso, de forma mais clara, é que foram essas organizações que colocaram em movimento as experiências mais

relevantes, em termos qualitativos e quantitativos, de solidariedade e ativismo internacional nos últimos anos.

Algumas razões explicam essa situação. Uma delas é a diversidade existente entre as federações, que representam trabalhadores de setores econômicos diversos, o que deu origem a experiências variadas. Os AMGs e as redes são ferramentas gerais promovidas por todas as federações que lidam com empresas transnacionais, mas a forma como elas são efetivamente utilizadas é adaptada a cada caso. FSGs como a UNI e a IUF, por exemplo, trabalham com o setor de serviços, o que exige táticas diferentes dos setores industriais tradicionais que foram pioneiros nesse tipo de ação sindical. O mesmo pode ser dito sobre a já extinta ITGWLF, ligada à indústria têxtil e do vestuário, em que a facilidade de fechar e abrir fábricas é muito maior do que em setores industriais de maior tecnologia. Além disso, o fato de que as FSGs não estão submetidas a uma autoridade central permite que exista entre elas maior diversidade política, outro fator que explica a diversidade de abordagens encontradas. Assim, ainda que alguns enxerguem o pragmatismo como característica geral dessas organizações, elas são permeáveis a diversas formas de lidar com o capital transnacional.

O aumento da representatividade das FSGs e a diversidade existente entre elas ajuda a explicar o interesse recente por essas organizações, mas a principal característica que as torna relevantes é a posição privilegiada desse tipo de organização para articular e representar os trabalhadores de setores e empresas específicas. Isso possibilita, através das redes sindicais e da negociação dos AMGs, um ativismo internacional preocupado com as demandas do local de trabalho. Ou seja, elas oferecem a possibilidade de uma representação internacional propriamente sindical, ligada ao chão-de-fábrica. A análise que enfatiza o papel das FSGs para um novo internacionalismo está baseada na ideia de que há relevância política no enfrentamento às empresas transnacionais através da organização dos trabalhadores empregados em sua cadeia de produção, ainda que isso possa ser feito de forma “pragmática”. A grande novidade das FSGs, assim, é que elas permitem um sindicalismo internacional com uma base “real”, com relevância prática e não apenas simbólica:

The GUFs have been involved in a long process of elaborating established methods and modes of representation in distinct and relevant ways. While negotiation and campaigning at an international level is not new, what is novel is the ways in which framework agreements, the negotiations that lead up to them, and associated campaigns are rooted in the day-to-day realities

of members, and not the musings of remote international leaders. (FAIRBROTHER; HAMMER, 2005, p. 422)

O que pode ser visto como o “pragmatismo” dos assuntos cotidianos, dessa perspectiva aparece como sinal de relevância prática, como viabilidade inédita de um sindicalismo global capaz de se integrar à ação sindical com impacto direto para os trabalhadores e não feito apenas das “reflexões de líderes internacionais distantes”. O interesse pelas FSGs é explicado por essa característica, que é vista como fundamental para o exercício de um novo internacionalismo “em rede”, ligado às demandas reais dos trabalhadores. As “cadeias de produção” surgem como o espaço de intervenção dessas organizações.

A partir dessas considerações, é possível explicar a importância das Federações Sindicais Globais para a literatura recente. À luz do debate estabelecido no primeiro capítulo em torno da centralidade da relação entre o local e o global para a viabilidade de um novo internacionalismo operário, entre os extremos de um “velho” internacionalismo centralizado hierarquicamente e da imagem de uma nova articulação internacional “em rede”, que prescindiria da existência de organizações propriamente internacionais através da ligação direta entre diversos “locais”, as Federações Sindicais Globais surgem como organizações intermediárias, especializadas na articulação internacional, mas capazes de se aproximar das demandas do cotidiano dos sindicatos sem se impor hierarquicamente a eles. Nesse sentido, uma postura pragmática pode ser mesmo necessária, já que é preciso convencer sindicatos de diversas tendências políticas e culturas nacionais de que a articulação internacional é vantajosa.

Essa perspectiva em relação à abordagem das FSGs implica o reconhecimento de uma transformação importante no tipo de internacionalismo levado a cabo por essas organizações. A primeira formulação de um internacionalismo sindical de federações setoriais se deu com base no que Ramsay (1999) chamou de “evolucionismo otimista”. Em meio a uma onda de preocupação com a “invasão” de empresas norte-americanas à Europa no fim dos anos 60, surge a proposta da internacionalização do sindicalismo como desenvolvimento inevitável das relações industriais para acompanhar a internacionalização das empresas e lidar com o

“desafio americano”.³¹ Na avaliação do autor, esse projeto era baseado no determinismo econômico e na confiança na invencibilidade da democracia industrial. A negociação coletiva internacional, assim, aparece como evolução natural da internacionalização das empresas. O principal representante dessas ideias foi Charles Levinson, então secretário geral do SPI dos trabalhadores químicos (na época chamado *International Federation of Chemical and General Workers' Unions*), mas que havia também trabalhado no SPI dos trabalhadores metalúrgicos, que sintetizou a experiência de organização sindical e da necessidade de sua internacionalização na obra *“International Trade Unionism”*, publicada em 1972.³²

Essa experiência precoce de organização em empresas multinacionais foi, posteriormente, considerada pouco efetiva. Embora diversos conselhos de trabalhadores em empresas multinacionais tenham sido formados, a sua atuação ficou muito aquém das grandes expectativas em torno do surgimento de uma escala de atuação internacional dos sindicatos comparável à escala local ou nacional. A partir dos anos 90, porém, a preocupação em torno da atuação das empresas, agora vistas como transnacionais, voltou ao centro do debate. Essa experiência anterior, então, foi transformada para responder ao novo contexto. Mostrou-se inadequado o projeto de um sindicalismo internacional que simplesmente cria um grau hierárquico superior, o internacional, acima dos sindicatos locais e nacionais. As federações atuam em contextos diversos e complexos e lidam com grupos e atores que trabalham com escopos diferentes. Ainda que a imagem de estruturas sindicais internacionais paralelas à organização das empresas seja sedutora, a intervenção das federações na prática é constituída por uma miscelânea de iniciativas locais, nacionais e internacionais, articuladas de forma a fortalecer a ação sindical. Esse tipo de conclusão, que pode parecer contra intuitiva quando se trata de organizações internacionais, se torna mais clara nos casos em que a constituição de redes regionais é mais efetiva do que a insistência em redes globais.³³ De certa forma, a flexibilidade das empresas exige que os sindicatos sejam capazes de criar estratégias adaptadas a cada situação.

Ford e Gillan (2015, p. 14), a partir de uma revisão da literatura disponível sobre as FSGs, chegam ao cerne da questão. Segundo os autores, “talvez a melhor forma de

³¹ *Le Défi Américain*, publicado por Jean-Jacques Servan-Schreiber em 1967, se tornou um *best-seller* influente ao postular um atraso econômico europeu em relação aos Estados Unidos. Levinson (1972) criticou essa perspectiva e, de certa forma, o seu sindicalismo internacional representava uma “perspectiva europeia” sobre a questão das empresas multinacionais.

³² LEVINSON, Charles. *International Trade Unionism*. London: Allen & Unwin, 1972.

³³ Croucher e Cotton (2009), em seu estudo sobre as FSGs, notam que essa é uma tendência nas redes sindicais.

caracterizar as FSGs seja como organizações que lidam com as restrições e oportunidades de *escala*”. Sem a articulação internacional, os sindicatos estão em desvantagem em relação às empresas, que impõem políticas globais. Mas isso não significa que a articulação na escala internacional seja *sempre* o caminho mais eficiente. Os autores apontam para o “crescente consenso” acerca da necessidade de uma política “multiescalar” para o sucesso da ação sindical, o que justifica o interesse que as FSGs têm despertado. Criar um movimento sindical global, nesse sentido, passa a ser menos uma questão de sustentar estruturas permanentes necessariamente internacionais do que criar as ferramentas que permitam fomentar a solidariedade e a articulação nos âmbitos e da forma mais adequada a cada caso.

Ao tratar de como a federação atua em diferentes países, um diretor da IndustriALL argumenta que cada situação exige uma abordagem diferente. O objetivo geral é fortalecer a ação sindical em relação às empresas transnacionais, mas cada lugar enfrenta dificuldades próprias. Em alguns casos, por exemplo, não existem sindicatos organizados e a FSG se engaja diretamente na organização dos trabalhadores. Em outros, é preciso trabalhar com as diversas estruturas sindicais existentes a partir de seus pontos fortes e de suas debilidades. Nesse sentido, ele argumenta:

It depends on where you are. If you are in Bangladesh you need to take the lead. If you are in the United States you need to put quite substantial effort from outside for the campaign. If you are here in Brazil you need to provide good support from the network and from other countries to make the organizing successful. (Entrevista com diretor da IndustriALL Global Union)

A conclusão é que a esfera própria de atuação do sindicalismo global não surge, como foi imaginado anteriormente, a partir da criação de uma estrutura internacional de representação como mais um grau hierárquico de escala. Ela emerge da articulação de diversas experiências em diferentes escalas, mobilizando a solidariedade internacional quando necessário, mas também outras ferramentas e escopos de atuação disponíveis à organização sindical. A atuação das FSGs dá um conteúdo prático à lógica abstrata da superação da dicotomia entre o global e o local, que assume a forma da articulação “multiescalar”. Elas colocam em ação sindicalistas cuja especialidade é conectar e fomentar lutas sindicais diversas, com especial atenção às empresas transnacionais. O entrevistado diz que a federação é a “rede das redes”. As formas de ação promovidas pelas FSGs desafiam a lógica das

estruturas constituídas justamente por não estarem “localizadas em algum lugar”, ou seja, por não estarem presas a uma única escala como um escopo de atuação definido de forma rígida:

When we talk about networks, it is not fitting very well to our conventional trade union structures. So we have local unions, regional unions, delegates, union offices... Now we're talking about another structure which is not *located somewhere*. [...] We want to include everyone. Local people, regional people, national people. Everyone should be there and everyone should be putting their contribution to the success of the network.³⁴

2.3 As redes sindicais nos setores químico e metalúrgico

Os setores químico e metalúrgico foram pioneiros na articulação internacional em relação às empresas transnacionais e organizam um número significativo de redes sindicais. A FSG que representa os trabalhadores desses setores é a *IndustriALL Global Union*. Após passar por fusões ao longo do anos 2000, essa federação se tornou a maior federação sindical global em atuação. A história da IndustriALL ilustra bem o processo de fusões pelo qual passaram as federações desse tipo. Fundada em 2012, a organização é resultado da fusão de três importantes federações: a *International Metalworkers' Federation* (IMF), a *International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions* (ICEM) e a *International Textile, Garment and Leather Workers Federation* (ITGLWF). Essas organizações, por sua vez, foram resultados de outras fusões e reorganizações de suas bases de representação ao longo das décadas. Assim, a IndustriALL organiza hoje trabalhadores de indústrias diversas. A ambição da federação, marcada em seu nome pela combinação das palavras “*Industrial*” e “*ALL*” (todos), é representar os trabalhadores de todos os setores industriais. Isso é justificado pelo objetivo de criar uma organização capaz de enfrentar de forma eficiente os desafios da organização sindical nas cadeias de produção globais. A primeira frase do Plano de Ação aprovado durante o congresso de fundação da IndustriALL diz:

The founders of IndustriALL Global Union are taking a bold step towards a new era of global solidarity. Affiliates of the IMF, ICEM and ITGLWF combine their strengths and best traditions to create a global organization capable of challenging the power of multinational companies (MNCs) and

³⁴ Ibid.

negotiating with them on a global level. IndustriALL will fight for another model of globalization. It will confront the neoliberal policies driven by national governments and global institutions and will fight for a new economic and social model that puts people first and is based on democracy and social and economic justice within and between countries. (IndustriALL, 2012, n.p.)

O documento afirma ainda que a organização foi criada para impulsionar o “poder sindical para confrontar o capital global” e para isso propõe “unir trabalhadores em redes de solidariedade e ação comum”. Além de incentivar a criação de redes sindicais, a IndustriALL atua em outras frentes; como a luta contra o trabalho precário e pela justiça social, a defesa dos direitos humanos, das mulheres e da liberdade sindical. Mas a organização nas empresas transnacionais é um dos seus eixos principais, o que não é surpreendente. O peso das empresas transnacionais em setores industriais como o químico e metalúrgico é importante.

Como já mencionado, a atuação dos SPIs no período anterior foi marcada pela tentativa de criar estruturas sindicais que pudessem estabelecer uma negociação coletiva internacional, o que se mostrou aquém das expectativas naquele momento. A forma prática através da qual se deu essa tentativa foi constituída pelos *World Company Councils* (WCCs), um tipo de organização concebido ainda nos anos 50 na indústria automobilística e que passou a ser impulsionado a partir dos anos 60 pelos SPIs. A ideia era que esses conselhos se tornassem o “terceiro pilar” do sindicalismo internacional, ao lado das federações e de uma confederação sindical internacional, ao estabelecer espaços de negociação com as empresas multinacionais. Deveria haver, assim, um conselho de trabalhadores para cada empresa multinacional. Entre as décadas de 60 e 80, foram fundados dezenas de conselhos desse tipo, quase todos pelos químicos e metalúrgicos. Já adiantado na seção anterior, porém, foi o fato de que essa tentativa precoce de organização em relação às multinacionais acabou por não corresponder às expectativas de elevação do sindicalismo à escala internacional:

The growth in the importance of multinational companies and the establishment of the first World Company Councils, with their associated high expectations, hopes and uncertainties, led to the international trade union movement, and with this the establishment of World Company

Councils, being a focus of academic research in the 1970s and early-1980s. This changed once it became evident that these institutions could not match the high expectations placed on them. (RÜB, 2002, p.7)

Figura 2 – Processo de formação da IndustriALL Global Union

Adaptado de Platzer e Muller (2011) [ICEM], Ruetters (1998) [ITFGLWF], Windmuller (2009) [IMF]. Os anos indicados se referem à primeira vez que foi fundada uma organização sindical internacional da categoria profissional ou o ano de fundação da organização indicada.

A globalização reacendeu a esperança de que um projeto do tipo poderia ser empreendido. Paralelamente, na virada para o século XXI, tornou-se influente a ideia de que a organização em rede, facilitada pelas tecnologias da informação, seria um caminho possível para a renovação dos movimentos sociais, em especial na escala internacional. O sindicalismo internacional não foi imune a essa influência. Nesse sentido, o projeto dos *World Company Councils* foi recuperado e adaptado para dar origem às redes de trabalhadores em empresas transnacionais. As redes resgatam a tentativa de organizar os trabalhadores nas empresas transnacionais, mas são baseadas em um princípio de organização menos rígido. Em vez de se constituírem como um “terceiro pilar” no sentido de uma nova forma institucionalizada de organização hierárquica, elas se apresentam como um conjunto de ferramentas disponíveis aos sindicatos através da atuação das FSGs.

As federações que deram origem à IndustriALL foram pioneiras nesse processo. A ICEM, antiga FSG dos químicos, identifica a “chegada das megacorporações” como o grande desafio a ser enfrentado, durante congresso realizado em 1999:

ICEM congresses, industry conferences and publications have consistently analyzed and informed affiliates and the public of the growing influence of corporations, acting from the global level, over the social and economic life of every nation. This trend, which had been a steady incremental process, has accelerated to supersonic speed over the space of the last few years. The concentration of sales and control of industrial technology and production into the hands of a few mega-corporations represents perhaps the most fundamental change in the global industrial structure since the development of mass production during the first industrial revolution. This tendency has changed the whole orientation of the world's politics, the nature of its economies, and the future of the ways of life of its peoples. (ICEM, 1999, n.p.)

Nessa ocasião, são definidas as políticas gerais que a organização buscava durante a década. Os objetivos são a criação de redes em setores de atividade industrial e nas empresas transnacionais e a busca por acordos globais:

The ICEM has concentrated on starting networks between its affiliated unions in the same sectors and their members within the same companies. The regular exchange of strategic information links previously separate groups of workers and strengthens understanding of different trade union

methods and traditions. It assists each group to prepare its negotiations within a wider context and lays a firm basis for solidarity.³⁵

Em 1999, portanto, as redes ainda eram uma novidade para o sindicalismo internacional e fonte de experimentação para sindicalistas que atuavam em relação a empresas transnacionais em diversas partes do mundo. Uma década mais tarde, a estratégia já era aceita como uma das principais ferramentas de atuação das FSGs. Em 2010, os metalúrgicos da IMF publicaram recomendações gerais que sintetizavam a experiência das redes nessa federação e ofereciam um modelo que poderia ser seguido. O documento argumenta que “a construção, desenvolvimento e administração de redes sindicais em empresas não é uma tarefa simples, mas vai se tornar uma atividade cada vez mais importante” e que, portanto, o seu objetivo é “oferecer os parâmetros para a criação de redes sindicais, e os papéis e responsabilidades políticas de cada organização em cada etapa do processo”. O texto define de forma mais clara o papel das redes:

The purpose of trade union networks in TNCs is to bring together unions cooperatively and strategically as global partners, and to advance workers' rights throughout a company and supply chains. The IMF will use trade union networks to build greater capacity for working together in defence of worker's interests across national boundaries. Active trade union networks offer the opportunity to strengthen our influence by working together internationally. Each network should develop specific definable and measurable objectives, such as to ensure regular exchange of information, development of joint initiatives and common platforms, building solidarity, organizing unorganized plants, joint union initiatives and contacts with the real decision-makers within the enterprises. These should be set out in a mutually agreed action plan. (IMF, 2010, n.p.)

As recomendações da IMF representam uma experiência acumulada em relação às redes sindicais e expressam o que os formuladores da política esperam dessa forma de ação sindical. É especialmente relevante a identificação e definição das responsabilidades de cada um dos atores engajados na construção das redes:

³⁵ Ibid.

Quadro 3 – Modelo da IMF para as Redes Sindicais

Organização	Responsabilidades
Federação Sindical Global	<p>Assegurar que as redes sigam os princípios básicos definidos pela FSG.</p> <p>Agir como iniciador e facilitador para as redes no desenvolvimento de um Plano de Ação.</p> <p>Oferecer material de orientação e treinamento, atuar como um centro de informação e definir um responsável como contato para cada empresa.</p> <p>Participar do processo de monitoramento e criar critérios de avaliação.</p> <p>Garantir que o processo seja transparente e que todos os filiados estejam envolvidos.</p> <p>Quando necessário, criar parcerias com outras FSGs que atuam em relação à empresa.</p>
Sindicatos do país sede da empresa	<p>Exercer papel central no estabelecimento da rede</p> <p>Desenvolver contatos com a administração da companhia</p> <p>Garantir a participação dos representantes do local de trabalho é importante</p>
Sindicatos e representantes no local de trabalho	<p>Os sindicatos nacionais devem informar os representantes no local de trabalho sobre a rede e incentivar a participação.</p> <p>A comunicação entre os sindicalistas locais e os sindicatos nacionais devem ser organizados de acordo com as práticas locais.</p> <p>Outras estruturas globais e regionais podem ser úteis para as redes.</p>
Envolvimento da empresa	<p>O objetivo da rede deve ser negociar com a empresa pelo reconhecimento da rede, o que pode envolver o financiamento da rede quando apropriado.</p> <p>O financiamento não deve comprometer a inclusão e o controle da rede.</p>
Sindicatos na cadeia de produção	<p>Os sindicatos nacionais devem ser identificados em países em que há grandes empresas fornecedoras, terceirizadas ou subcontratadas da empresa transnacional.</p> <p>Quando houver plantas sindicalizadas, elas devem ser incluídas</p>

	<p>na rede.</p> <p>Comunicação e trocas regulares devem ser mantidas sobre o impacto das políticas da empresa no emprego na cadeia de produção e sobre o potencial de organizar fábricas não sindicalizadas.</p>
Coordenador da rede	<p>Cada rede deve ter um coordenador que é um dirigente ou outro representante dedicado exclusivamente à atividade sindical.</p> <p>O coordenador pode, entre outras coisas, incentivar a troca ativa e regular de informações, divulgar boletins, preparar reuniões, iniciativas e ações conjuntas.</p>

Adaptado de IMF, 2010.

Se na virada do século a ICEM concebia as redes de forma mais abstrata e as descrevia “como uma forma de comunicação para aqueles que trabalham para o mesmo empregador ao redor do mundo, e para seus sindicatos, o que permite a cooperação e a coordenação” (IndustriALL, 2012, n.p.), em 2010 a IMF já havia consolidado um modelo de rede sindical que poderia ser seguido de forma mais próxima. Como se pode ver, as redes sindicais não são uma “organização sindical” no sentido usual. Elas são articulações que envolvem atores e escopos diversos. Elas não estão subordinadas à FSG, que age como uma facilitadora.

As formulações da ICEM e da IMF, é claro, foram transportadas para a IndustriALL após a sua constituição. Em 2012, quatro meses após a fundação da IndustriALL, a organização promoveu conferência para tratar especificamente dos AMGs e das redes sindicais em empresas transnacionais. Chamada de “Revisão das experiências e o caminho para o futuro”, o objetivo da conferência foi avaliar a experiência acumulada por cada uma das três federações que deram origem à organização e criar um quadro comum que desse sustentação às atividades da IndustriALL no futuro. Nesse documento, são recuperados os princípios estabelecidos pela IMF para as redes sindicais:

Quadro 4 - Princípios da IMF-IndustriALL para as redes sindicais

<p>1. Um mandato político dos filiados envolvidos. Uma rede pode ser criada pela FSG ou por seus filiados, após esse momento um número suficiente de filiados deve se comprometer a construir e participar da rede.</p> <p>2. Os sindicatos do país sede da empresa transnacional exercem um papel vital no estabelecimento</p>

e no funcionamento da rede.

3. As redes devem ser órgãos sindicais independentes. A partir dessa posição independente, ela pode buscar o reconhecimento da empresa e inclusive o financiamento, desde que ela mantenha a sua independência.
4. A rede deve ser transparente e aberta à participação de todos os sindicatos, em acordo com os filiados da FSG.
5. Cada sindicato deve decidir quem participa ou não das redes, reconhecendo a importância da representação e da participação do chão de fábrica.
6. Um plano de ação deve ser desenvolvido para estabelecer os objetivos, prioridades, estrutura, formas de comunicação, papel do coordenador etc.
7. O objetivo da rede é aumentar o poder dos sindicatos em relação à empresa nos níveis nacional, regional e global.

Adaptado de IndustriALL, 2012.

O modelo de rede sindical sintetizado por essas orientações ajuda a identificar melhor o que se deve esperar das redes nos setores químico e metalúrgico. Quando se trata de redes de trabalhadores em empresas transnacionais de forma geral, é necessário defini-las de forma muito mais aberta, uma vez que a diversidade entre as formas de organização nos setores econômicos é grande. As redes nesses setores específicos, no entanto, refletem a experiência de organização dos trabalhadores químicos e metalúrgicos, caracterizada pela forte tradição sindical e valorização da organização no local de trabalho. Isso pode parecer trivial, mas há setores econômicos em que a organização sindical dos trabalhadores é muito mais difícil, o que faz com que as redes tenham que trabalhar de outra maneira, com menos suporte de um ativismo sindical local já constituído e a partir de formas de organização mais variadas, mesmo aquelas não estritamente sindicais. Nos setores investigados, trata-se efetivamente de redes de sindicatos, construídas a partir das estruturas sindicais já existentes. Apesar disso, é relevante que esse modelo de redes esteja preocupado em se manter aberto à participação e em atingir os trabalhadores na cadeia de produção que não são empregados diretamente pela empresa, mas estão vinculados a fornecedoras, terceirizadas ou subcontratadas. Existe, assim, o reconhecimento de que as redes devem ajudar a superar as limitações da organização sindical tal como está estabelecida.

Além dessas características decorrentes da forma de organização sindical difundida nesses setores, é possível identificar ainda algumas expectativas dos sindicalistas sobre o

conteúdo da ação das redes e o papel que elas devem exercer na relação com a empresa. Nesse sentido, o princípio de um “mandato político” dos filiados à rede é o ponto que mais chama a atenção. Ainda que o conteúdo disso não fique claro, ele sugere que a rede deve ser mais do que uma ferramenta de troca de informações, articulação e solidariedade. As redes em algum sentido “falam” pelos sindicatos na relação com a empresa. De certa forma, isso é um pressuposto mais ou menos implícito das redes, já que é inevitável que a FSG assuma esse papel ao assinar um AMG, por exemplo. Mas esse modelo evidencia a expectativa de uma relação mais institucionalizada e regular com a empresa, prevendo até mesmo a possibilidade de que a empresa financie as atividades da rede. Esse tipo de formulação é resultado da influência da relação estabelecida pelos sindicatos com algumas empresas europeias a partir de conceitos como a “cogestão” e o “diálogo social”, através dos quais se espera atingir uma boa relação entre empresa e sindicatos e construir mecanismos de negociação e participação dos trabalhadores nas decisões administrativas. Essa é uma influência importante nas redes investigadas, o que será tema do quarto capítulo.

Apesar da utilidade desses princípios para a análise das redes sindicais em atuação hoje, é preciso deixar claro que, mesmo entre os químicos e os metalúrgicos, não se trata de um modelo rígido. As redes ainda são uma forma de ação sindical sujeita a inovações e transformações e, por sua própria natureza pouco institucionalizada, até certo ponto disposta a se adaptar às realidades diferentes encontradas em cada região ou empresa. Desde o fim dos anos 90, houve diversas experiências de organização em relação a empresas transnacionais reunidas sob a insígnia da organização em rede. Aos poucos, foram consolidados, a partir das experiências das organizações envolvidas nesse tipo de iniciativa, consensos sobre boas práticas e procedimentos. Isso, porém, não esgota a diversidade das redes na prática, em que soluções são encontradas caso a caso e há espaço para inovações. A introdução e o desenvolvimento das redes no Brasil, por exemplo, têm história e características próprias, o que será assunto da próxima seção. De acordo com um dirigente da IndustriALL,

There are different sources for networks. Some networks were initiated by the national unions which organize workers at the headquarters of the multinational company. Some of them were initiated by the GUFs. Some of them by european works councils. Some of them from different regions. There are different initiations, but the objective is the same. Coming together as workers of the same multinational and making the position of the

workers stronger when there is a negotiation. It started on the 90s and 2000s and it's still going on right now. (Entrevista com dirigente da IndustriALL)

2.4 Internacionalismo e redes sindicais no Brasil

No Brasil, Oliveira (2005) identifica três grandes fases do internacionalismo operário. A primeira é vinculada aos anarcossindicalistas influenciados pelos imigrantes europeus. Outra, a do Partido Comunista no contexto da Segunda Internacional. Por fim, um impulso internacionalista surgiu com o novo sindicalismo da CUT e é esse o período relevante para o contexto atual. A literatura sobre o assunto é escassa. A mais completa investigação sobre a política de relações internacionais da central foi elaborada por Costa (2005b). O autor identifica cinco fases das relações internacionais da CUT, durante as quais a política internacional ganha relevância crescente na agenda geral da central, embora continue pouco importante se comparada com as questões nacionais. A primeira fase é preocupada com a afirmação da CUT internacionalmente, a segunda com o estabelecimento das primeiras diretrizes de atuação internacional e a terceira é definida pela decisão de se filiar oficialmente a organizações sindicais internacionais, o que marca uma aproximação com o sindicalismo internacional. A quarta fase é marcada pela luta contra a Área de Livre Comércio das Américas (ALCA) e pela aproximação com o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL). A última fase é marcada pela ambição da CUT em afirmar uma liderança regional. Nesse ponto, o autor recorre ao “sindicalismo de movimento social” como paradigma geral que é traduzido nos termos da própria CUT como “sindicalismo cidadão” e que na opinião do autor caminha para um “internacionalismo sindical solidário”, cujas características são parecidas com as do “novo internacionalismo operário” definido no primeiro capítulo.

A filiação internacional é um momento importante. Em 1992, a CUT decide se filiar à CIOSL, historicamente rival dos comunistas, o que gerou tensões internas. Tratou-se de passo decisivo para a afirmação da central como ator importante na reorganização do sindicalismo internacional. Em sua 5ª Plenária Nacional, a CUT resolve:

Hoje existem importantes sinais de reestruturação do movimento sindical internacional, que pela primeira vez nos últimos 40 anos caminha no sentido da sua unificação. A CUT, que sempre defendeu a unidade do movimento sindical nacional e internacional, considera extremamente positiva a superação dos marcos ideológicos que provocaram a divisão do sindicalismo

mundial durante o período da guerra fria. O desmoronamento do “socialismo real” e a falência da concepção do sindicato como “correia de transmissão” do partido e do Estado levou ao desaparecimento quase que completo da FSM. O que coloca a CIOSL como a única referência do movimento sindical internacional capaz de dirigir essa redefinição [...]

O sindicalismo latino-americano deve se capacitar para intervir nesse processo de redefinição do movimento sindical internacional alterando as bases das relações entre o sindicalismo dos países pobres e ricos e conferindo um novo dinamismo às organizações sindicais mundiais. (CUT, 1992)

Desde o começo da década de 90, portanto, a CUT adotou uma postura ousada ao apostar na reorganização do sindicalismo internacional como um espaço viável de intervenção. Em um momento de incertezas políticas, uma posição neutra ou isolacionista poderia ter sido mais confortável. Grande parte dos sindicalistas de esquerda nutria desconfiança em relação a uma confederação internacional de “organizações sindicais livres”, considerada até então um “braço do imperialismo”. A decisão de filiação à CIOSL, porém, permitiu que a CUT passasse a ter um papel importante nas organizações sindicais internacionais. Hoje, um sindicalista proveniente da central preside a Confederação Sindical Internacional, a sucessora da CIOSL. É marcante e crescente, também, a presença de sindicalistas brasileiros entre os dirigentes das FSGs, tradicionalmente dominadas pelo sindicalismo europeu e norte-americano.³⁶ Nesse sentido, a central sindical tem ampliado os seus esforços de atuação internacional, o que culminou na criação de um instituto dedicado à cooperação. A justificativa é que uma vez que a organização recebeu ajuda internacional em sua fundação e durante o seu período de consolidação, hoje deve adotar uma política de solidariedade internacional mais incisiva. Essa tendência acompanha, também, a percepção de que o sindicalismo brasileiro deve se consolidar como uma liderança regional capaz de intervir na política governamental de relações com os países vizinhos.

Embora a política oficial da central sindical seja um bom indicativo da sua posição em relação ao sindicalismo internacional, ela não esgota o ativismo internacional dos sindicalistas sob sua orientação. O que torna o assunto ainda mais rico para a pesquisa é que a política internacional não é prerrogativa exclusiva das grandes centrais nacionais.

³⁶ Durante a elaboração da versão corrigida desta dissertação, um sindicalista brasileiro, proveniente da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT, foi escolhido para digitar a IndustriALL pelos próximos quatro anos.

Rombaldi (2012) mostra como as atividades internacionais se transformaram em uma opção alternativa (ainda que não planejada) para a carreira dos sindicalistas brasileiros em organizações diversas. Durante a mesma plenária que definiu a filiação internacional, a CUT decide transformar seus antigos “departamentos” responsáveis pelos diversos setores econômicos em confederações com maior autonomia. A partir disso, surge a Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM) e a Confederação Nacional dos Químicos (CNQ), por exemplo. Essas organizações passaram, a partir de então, entre outras coisas, a organizar a relação dos sindicatos filiados a elas com as FSGs ligadas aos seus setores.

Mas mesmo os sindicatos locais, já há décadas, se engajam em ações de solidariedade internacional, o que hoje é feito com muito mais facilidade. No fim da década de 70, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, mesmo antes da fundação da CUT, mobilizava a solidariedade de sindicalistas alemães em relação à postura autoritária de empresas alemãs no contexto da ditadura militar. Já nos anos 80, sindicalistas brasileiros passam a visitar fábricas na Alemanha e a estabelecer um contato mais próximo com os sindicalistas europeus. Desde então, esse tipo de relação se aprofundou e foi importante para a introdução das redes sindicais no país (CUT et al, 2015). O Brasil, aos poucos, passou a ser considerado um aliado importante no desenvolvimento de formas de articulação internacional nas empresas transnacionais. Em 1999, por exemplo, foram estabelecidos contatos entre sindicalistas brasileiros e europeus em atuação na empresa química BASF, o que incentivou a organização de uma rede sindical que acabou se tornando referência para o desenvolvimento dessa forma de ação sindical no país. A partir de 1991, um conselho mundial de trabalhadores foi formado na Volkswagen, e do ponto de vista europeu “os contatos mais intensivos e as melhores experiências aconteceram com os delegados brasileiros da CUT” (RÜB, 2002, p. 25).

Foram esses antecedentes que permitiram que o sindicalismo brasileiro, através da CUT, tenha desempenhado papel importante no desenvolvimento das redes sindicais posteriormente. De fato, os sindicalistas brasileiros foram pioneiros na adoção dessa forma de organização. Embora as FSGs sejam internacionalmente as principais promotoras da política de redes sindicais, a introdução dessa forma de articulação sindical no Brasil tem uma história própria. Ao final dos anos 90, os movimentos sociais e os sindicatos exploravam propostas diversas para confrontar o poder das empresas transnacionais. Uma

sugestão que teve grande apelo e gerou debate no movimento sindical internacional foi a que defendia a inclusão de cláusulas sociais em tratados internacionais. A impressão era que a Organização Internacional do Trabalho não tinha força suficiente para combater violações trabalhistas internacionalmente e, assim, era preciso que os trabalhadores pudessem influenciar outras esferas importantes em que se decidiam os rumos da economia política internacional. O principal alvo foi a Organização Mundial do Comércio, que de fato possui poderes de impor sanções a países que não cumpram as suas determinações. O caminho proposto por parte do movimento sindical foi a criação regras que estabelecessem punições em caso de violação de condições mínimas de trabalho e de direitos humanos. A CIOSL, naquele momento, defendia essa posição. Parte do movimento sindical dos países periféricos, liderado por sindicalistas indianos, no entanto, considerou a proposta uma iniciativa protecionista dos sindicatos de países centrais a fim de frear a transferência de empregos para novos territórios. Isso levou ao fracasso da cláusula social em meio aos protestos de Seattle em 1999 (MUNCK, 2002).

Nesse contexto, a FNV, central sindical holandesa, estabeleceu parceria com a Central Única dos Trabalhadores para explorar uma forma alternativa de controle das empresas transnacionais:

Essa ideia [da cláusula social] foi rejeitada pela maioria dos países que estavam naquela negociação, em particular os países em desenvolvimento. Por entender que aquela ideia não era nova e era mais uma medida protecionista que eles estavam tentando impor. Nós tentamos trabalhar na CUT uma visão um pouco diferente. Achemos que qualquer medida ou qualquer resolução no nível internacional que fortaleça o respeito aos direitos trabalhistas tem que ser vista positivamente, mas não concordaríamos com a utilização do respeito aos direitos dos trabalhadores como mecanismo protecionista. [...] Quando se fala da violação de uma norma trabalhista qualquer em um país, não se diz onde isso acontece. Se é no setor de exportação, se é em uma determinada empresa, se são várias empresas, se são todos os setores. Então surgiu a ideia de que deveríamos verificar isso a partir da ótica do movimento sindical. Surgiu a ideia de criar um Observatório Social. (Entrevista com ex-Secretário de Relações Internacionais da CUT)

A alternativa proposta, então, foi produzir um conhecimento que estivesse mais próximo da realidade dos trabalhadores e pudesse mostrar concretamente de que forma as empresas transnacionais violam direitos. Para isso, deveriam ser criados “observatórios sociais”, sob

controle dos sindicatos, para monitorar a atuação das empresas. Surge, assim, o Observatório Social da CUT (mais tarde transformado em Instituto Observatório Social, ou IOS). Desde então, o IOS produziu dezenas de pesquisas sobre a atuação de empresas transnacionais no país, em contato direto com os sindicatos e trabalhadores.

Enquanto isso se desenvolvia, a FNV trabalhava com outras iniciativas de cooperação internacional. Em uma dessas ocasiões, os sindicalistas da central convidaram representantes sindicais de vários países a visitarem a Holanda, com a intenção de conhecer melhor a situação dos trabalhadores em empresas holandesas. Mais especificamente, eles desejavam fomentar uma articulação internacional entre os trabalhadores da Unilever, gigante anglo-holandesa especializada em bens de consumo. Quando receberam o convite, os sindicalistas da CUT alojados na Secretaria de Relações Internacionais perceberam a dificuldade em organizar os trabalhadores brasileiros para a participação nesse tipo de espaço. Não havia no país qualquer tipo de articulação entre os sindicalistas que trabalhavam em relação a uma mesma empresa, que muitas vezes sequer se conheciam. Eles trabalhavam isoladamente, cada um em seu sindicato:

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. [...] Enviaríamos três companheiros, um ligado à Força Sindical, que na última hora acabou não podendo ir. Dois cutistas³⁷, um de Porto Alegre e um de Vinhedo, que foram se conhecer lá na Holanda. Um absurdo. (Entrevista com ex-dirigente da ICEM e assessor da CUT)

Os sindicalistas enviados voltaram com resoluções da Holanda no sentido de organizar os trabalhadores da empresa no Brasil. Mas apenas a partir dos sindicatos locais isso não era possível: “Um tinha um sindicatinho de iogurte desse tamanho no Paraná, alegava que não tinha recurso pra nada. O outro também dizendo que o sindicato tinha muitas outras coisas pra fazer, não tinha condições pra se dedicar a isso”, relatou o sindicalista.³⁸ Brasileiros e holandeses decidem, então, expandir o projeto de monitoramento das empresas multinacionais

³⁷ “Cutista” se refere a um sindicalista vinculado à CUT.

³⁸ Ibid.

para a organizar os trabalhadores nessas empresas. Foi criado o projeto “Ação frente às multinacionais”, apelidado de “CUT Multi”, para difundir as pesquisas entre os sindicalistas das confederações sindicais nacionais e sindicatos locais e fortalecer a organização sindical nessas empresas. Foi nesse momento que surgiram as redes sindicais como uma política da CUT:

De repente, em várias cidades os sindicatos atuavam junto à mesma empresa multinacional. Mas os sindicatos continuavam se comportando como no passado, como se fossem empresas diferentes. Com datas base diferentes, com direitos diferenciados, com níveis salariais diferenciados. Então levantamos a lebre. Vocês estão lidando com a mesma empresa, vocês têm que trabalhar juntos. Só que não era possível fazer isso pelas estruturas oficiais que existem, federações e confederações. Até porque muitos sindicatos eram filiados a centrais sindicais diferentes. Propusemos: porque não trabalhar em rede? Dentro da ideia de que é uma coisa mais flexível, não tão orgânica, mas que possibilitaria um mínimo de coordenação desses sindicatos frente à mesma empresa. O projeto do Observatório Social já era financiado pela FNV. Propusemos, via Secretaria de Relações Internacionais da CUT, se a FNV não toparia financiar uma nova ideia. A criação das redes, nacionais nesse momento. Eles aceitaram e começamos a trabalhar. (Entrevista com ex-Secretário de Relações Internacionais da CUT)

O projeto CUT Multi foi coordenado pela Secretaria de Relações Internacionais da CUT e estabeleceu como objetivo “fornecer subsídios às confederações e sindicatos da CUT para o desenvolvimento e/ou consolidação de suas relações internacionais”, principalmente ao “estimular a organização dentro das multinacionais” o que permitiria a eles “se colocar na vanguarda da atuação internacional junto com os sindicatos globais na luta contra as ações nefastas da parte das multinacionais”. Destaca-se a ênfase em “realizar na prática uma ação sindical internacional que os envolva [confederações sindicais e sindicatos locais] desde o local de trabalho com a participação direta dos delegados sindicais de base” (CUT, 2003).

O projeto foi, portanto, uma tentativa ambiciosa de oferecer às confederações sindicais e aos sindicatos locais as ferramentas necessárias para integrar o seu trabalho cotidiano ao sindicalismo internacional, em especial no que diz respeito à organização nas empresas transnacionais. Como se viu, porém, a natureza fragmentada do sindicalismo brasileiro dificultava a articulação em relação às empresas, que não raramente possuíam diversas plantas no país sem qualquer articulação política entre seus trabalhadores e sindicatos. Antes de integrar os sindicatos brasileiros em redes internacionais, portanto, era preciso criar

estruturas nacionais de organização sindical nas transnacionais. Para atingir esse objetivo, a partir de outubro de 2001 o projeto colocou em movimento duas grandes frentes de atuação.

A primeira frente foi a realização de cinco grandes seminários voltados aos responsáveis pela área internacional das confederações e aos sindicalistas engajados na relação com empresas transnacionais. O primeiro seminário ofereceu um modelo de implementação de uma política internacional pelas confederações, que deveriam integrar o seu trabalho às FSGs ligadas ao seu setor econômico. Posteriormente, os outros seminários aprofundaram a disseminação entre os sindicalistas brasileiros das principais ferramentas disponíveis para a organização em relação às empresas transnacionais:

Quadro 5 - Seminários do Projeto CUT Multi (2002 - 2003)

<p style="text-align: center;">Primeiro Seminário: Março de 2002</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Apresentação dos objetivos do projeto e debates sobre a estratégia internacional da CUT, do papel das grandes corporações em relação aos governos, normas internacionais sobre o trabalho e assuntos relacionados. ● Apresentação de um modelo para a implementação de uma política internacional pelas confederações, com as seguintes fases: <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico das Confederações (situação da política internacional, empresas no Brasil etc.) 2. Monitoramento das empresas pesquisadas 3. Formação de comitês nacionais nas empresas e integração com a rede internacional 4. Integração do trabalho do ramo com a FSG 5. Integração do trabalho do ramo no Mercosul 6. Organização do setor ou departamento internacional do ramo
<p style="text-align: center;">Seminário sobre negociação coletiva com multinacionais: Julho/Agosto de 2002</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Possibilidades atuais e futuras das negociações coletivas entre os comitês sindicais e as multinacionais no Brasil ● Apoio e participação em negociações regionais ou internacionais levadas a cabo pelas FSGs dos ramos
<p style="text-align: center;">Terceiro Seminário: Dezembro de 2002</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Negociação com empresas transnacionais ● Treinamento para a negociação: conhecer a empresa, pauta e estratégia, condições de mesa e resultados, monitoramento e discussão de necessidades futuras, diretrizes para a negociação com empresas multinacionais
<p style="text-align: center;">Seminário sobre as diretrizes da OCDE para multinacionais: Maio de 2003</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Debates sobre a utilização das diretrizes da OCDE para multinacionais pelo movimento sindical
<p style="text-align: center;">Seminário sobre Redes Sindicais e Acordos Globais: Agosto de 2003</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprofundar o conhecimento sobre a construção e operacionalização das redes sindicais em multinacionais • Debater a utilidade e eficácia dos Acordos Globais assinados entre as FSGs e a direção das multinacionais • Avaliação do projeto e perspectivas futuras
<p>Participantes: CUT, CONTAC, CNQ, CNTSM, FNU, CONTRACS, CNTTA, CNTSM, CNB, FITTEL, CNM, IOS, CIOSL, FES, DIEESE, Solidarity Center, FNV.</p>

Adaptado dos Relatórios dos Seminários do Projeto CUT Multi, CUT (2002-2003).

A segunda frente foi constituída por reuniões com dirigentes de sindicatos locais para promover a criação de um “comitê nacional” em cada empresa multinacional, forma de organização que logo passou a ser chamada de “rede sindical”. Após a sua organização nacional, essas redes deveriam se integrar às redes internacionais articuladas pelas FSGs. Assim, em maio de 2003, por exemplo, ocorreu o “Encontro de Sindicalistas da Philips”, que levantou os problemas encontrados pelos trabalhadores nas plantas da empresa e promoveu a criação de um Comitê Nacional dos Trabalhadores da Philips, mais tarde renomeado como Rede Nacional dos Trabalhadores da Philips. Em algumas empresas, foi possível ir além. Naquele mesmo ano, os sindicalistas na BASF, empresa na qual a experiência de articulação dos trabalhadores brasileiros foi pioneira e inspirou as formulações do CUT Multi, realizavam um seminário da Intersindical Nacional dos Trabalhadores na BASF com a participação da FSG do setor químico (ICEM) e promovia o Encontro da Rede Sul-Americana dos Trabalhadores na BASF, que integrou à rede brasileira trabalhadores da empresa nos países vizinhos. Na ThyssenKrupp, empresa do setor metalúrgico, sindicalistas brasileiros e alemães visitavam fábricas no Brasil e começavam a articular conexões internacionais.

Esses exemplos são evidência de que no começo dos anos 2000 havia em curso no Brasil experiências inovadoras de articulação sindical nas empresas transnacionais. Algumas delas começaram a se desenvolver mesmo antes do CUT Multi, mas logo foram integradas ao projeto. Em um curto espaço de tempo, foram treinados dezenas de sindicalistas dos mais diversos setores econômicos para a atuação ao lado do sindicalismo internacional na

organização de trabalhadores em empresas transnacionais. Além disso, o projeto deu origem a dezenas de redes sindicais que passaram a articular os sindicatos brasileiros em uma atuação conjunta em relação às empresas. Em 2006, em seu 9º Congresso Nacional, a CUT consolidou o projeto e as redes sindicais como uma política de toda central, não restrita apenas à política internacional, mas importante para a organização dos trabalhadores em empresas transnacionais em todos os seus sindicatos:

As empresas multinacionais [...] 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 [...], 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. (CUT, 2006)

Posteriormente, o projeto CUT Multi se tornou um “guarda-chuva” para as iniciativas em relação às redes sindicais e continuou a captar recursos para a promoção desse tipo de organização sindical no país. Em 2009, por exemplo, foi realizado um encontro em Washington, nos Estados Unidos, apoiado pela AFL-CIO norte-americana. Além dos holandeses e norte-americanos, o sindicalismo alemão foi importante aliado das redes sindicais no Brasil. Hoje, está em andamento um projeto de cooperação entre a CUT e a *Deutscher Gewerkschaftsbund*, mais conhecida como DGB, central sindical alemã, para o apoio a redes sindicais em empresas escolhidas nos setores químico e metalúrgico.

Há certa preocupação entre os sindicalistas engajados nesse tipo de iniciativa sobre a viabilidade das redes no futuro, uma vez que as redes sindicais são muito dependentes de recursos provenientes da cooperação internacional. Sem o apoio de organizações como o *Solidarity Center*, ligado à AFL-CIO americana e institutos como a *Friedrich Erbert Stiftung* e o *Hans-Böckler-Stiftung*, ligados à social democracia e à DGB, seria improvável que as redes se desenvolvessem no Brasil. Como já foi apresentado, o papel das FSGs e da FNV também foi importante. Hoje, os sindicalistas engajados nas redes se preocupam com o fato de que o país não é mais alvo prioritário para o recebimento de recursos de cooperação internacional, uma vez que conta com um sindicalismo consolidado. O futuro das redes no Brasil é incerto, em especial no que diz respeito à expansão para novas empresas e setores econômicos. Mas o impacto desse tipo de iniciativa é irreversível, já que foi incorporado à

atividade de diversas confederações e sindicatos locais. Nesse sentido, a conclusão mais importante a ser tirada da experiência dos primeiros anos do CUT Multi é que as redes não surgiram espontaneamente com a solidariedade e a facilidade da comunicação internacional. Embora esse contexto tenha permitido experiências pioneiras, foi necessário um grande investimento no treinamento de sindicalistas e financiamento de atividades para que os sindicatos brasileiros pudessem se engajar no sindicalismo internacional de forma consistente.

Destaca-se o fato de que a experiência brasileira foi inovadora e importante para a consolidação das redes sindicais como uma forma viável de ação sindical ao redor do mundo. Uma vez que o país abriga uma grande quantidade de empresas transnacionais e que em muitos casos elas possuem diversas plantas no país, as redes foram uma ferramenta do sindicalismo internacional que despertaram especial interesse dos sindicalistas locais. A viabilidade das redes como uma resposta adequada à situação brasileira é reforçada pela estrutura sindical local, cuja característica é a grande fragmentação. O Secretário de Relações Internacionais da CUT na época em que o CUT Multi foi iniciado defende a originalidade da proposta de redes sindicais desenvolvida pelo projeto. Segundo ele, naquele momento as FSGs não estavam preocupadas em organizar os trabalhadores no chão-de-fábrica das empresas transnacionais. A preocupação se voltava para a assinatura de AMGs e para questões mais gerais, como a relação com organizações internacionais como a Organização das Nações Unidas (ONU), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial do Comércio (OMC). É difundida entre os sindicalistas brasileiros a opinião de que o formato desenvolvido no país foi determinante para a adoção de redes sindicais “enraizadas”, próximas ao local de trabalho, o que constituiria um modelo capaz de ser generalizado em diversas empresas:

A ideia nasceu aqui. Foi uma relação sul-norte interessante. Foi a partir da experiência brasileira de pesquisar empresas, de organizar redes, de propor redes globais, que os holandeses e depois os alemães também compraram a ideia. (Entrevista com ex-Secretário de Relações Internacionais da CUT)

As redes, hoje, fazem parte do repertório cotidiano dos sindicalistas brasileiros engajados na relação com as empresas transnacionais nos setores químico e metalúrgico. Elas constituem, na visão dos sindicalistas, uma inovação que responde ao contexto da globalização. A opinião entre os sindicalistas entrevistados acompanha a análise disponível

na literatura, que sustenta que o fenômeno da globalização instaura um novo período e traz desafios importantes para a organização sindical. É consensual a ideia de que o papel e o poder das transnacionais se aprofundou nas últimas décadas, e entre químicos e metalúrgicos a questão da reestruturação produtiva é problema constante. 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 a literatura chama de “corrida ao fundo do poço”, o que no Brasil acontece mesmo dentro do território nacional através da ameaça de deslocamento da produção de centros industriais consolidados para novas áreas em que a produção é mais barata. Nas palavras de 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 paradigma e forçar todos os outros que são organizados a abrirem mão de direitos. Esse é grande desafio: a precarização do trabalho. (Entrevista com dirigente sindical metalúrgico)

Os sindicalistas reconhecem que as empresas têm políticas globais que, apesar das adaptações a cada realidade local, são aplicadas de forma mais ou menos consistente em todos os lugares. A tática das empresas transnacionais é a de jogar os trabalhadores de um local contra seus colegas de outras fábricas. Relatos da política de chantagem são recorrentes. A impressão entre os sindicalistas é que, sem transformar a organização sindical, a tendência é de ataque aos direitos conquistados em períodos anteriores. Em linhas gerais, portanto, o diagnóstico apresentado pelos sindicalistas sobre a globalização acompanha as conclusões do pensamento crítico produzido sobre o assunto. No que diz respeito às possibilidades de respostas dos trabalhadores, se fosse preciso localizá-los entre os polos “otimista” e “pessimista” estabelecidos no primeiro capítulo, os sindicalistas engajados nas redes estariam mais próximos do primeiro. Mas a marca distintiva das declarações obtidas é o pragmatismo, uma leitura das possibilidades de organização mais próxima das experiências desenvolvidas e mais preocupada com os limites encontrados.

A recuperação da ideia de solidariedade internacional é considerada importante, mas não suficiente. Por um lado, é verdade que o diálogo entre os “novos” e os “velhos” centros

de produção passa a ser fundamental para que alternativas emergjam. É o que diz um diretor brasileiro 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. (Entrevista com dirigente brasileiro da IndustriALL)

Apesar disso, é em geral reconhecido que as condições não são as mesmas entre os trabalhadores do “norte” e do “sul”. A solidariedade entre trabalhadores do centro e da periferia da economia mundial é considerada possível, mas empreitada que exige esforço de ambos os lados. São justamente as diferenças regionais que permitem que as empresas joguem os trabalhadores uns contra os outros, o que significa que nem sempre os interesses dos sindicatos serão coincidentes. As redes são resultado de um convencimento político baseado no argumento de que, apesar das dificuldades, é vantajoso para os trabalhadores empregados por uma mesma empresa em diversos lugares que eles estejam organizados entre si. Elas criam espaço para a negociação entre interesses diversos que, ainda que não superem todas as divisões ideológicas, permitem fortalecer os trabalhadores em relação à empresa. Assim, segundo dirigente da IndustriALL, a “*solidariedade é uma necessidade política, ideológica, mas também material*”.³⁹ Os sindicalistas europeus, por exemplo, se preocupam com a possível transferência de empregos para regiões em que os salários são mais baixos. Já os sindicalistas brasileiros aproveitam essa articulação para melhorar a posição dos trabalhadores locais.

A avaliação comum entre os sindicalistas é que, sem a articulação internacional, os sindicatos são enfraquecidos como um todo e a organização dos trabalhadores fica vulnerável. As redes, assim, devem permitir que sindicalistas com concepções políticas diferentes estabeleçam alianças para fortalecer a posição dos sindicatos em relação à empresa, o que é considerado “uma questão de sobrevivência”. Nas palavras de um sindicalista brasileiro, “o interesse do cabra lá que está na Europa, depende da concepção

³⁹ Ibid.

dele. Sejam os claros, na Alemanha é social-democrata, é que o emprego aqui não tire emprego de lá”. Isso não impede, porém, que a rede seja um espaço útil:

Há o interesse de cada um. Eles sabem que nós somos comunistas, os alemães sabem. Mas pra eles é interessante que façamos o combate do capital, ou vem tudo pra cá, como estão em Cingapura, como estão na Índia. Então pra eles é só emprego, pra gente é combater o capital. A rede pra mim é importante pois eu estou organizando internacionalmente os trabalhadores. É um fórum que eu posso discutir. (Entrevista com representante brasileiro de uma rede química)

No que diz respeito à organização do sindicalismo, existe a percepção de que novas formas de atuação precisam ser introduzidas. É recorrente o lema de que se a empresa se organiza globalmente em rede, o sindicalismo precisa se organizar da mesma forma. Apesar disso, como ficará claro nos próximos capítulos, isso não significa uma reinvenção radical das formas de ação sindical. A partir de uma lógica pragmática, as redes devem servir para fortalecer os sindicatos já constituídos. Do ponto de vista dos sindicatos brasileiros, isso significa principalmente superar o isolamento local e tornar possível alcançar os centros de decisão empresarial:

É um equívoco os sindicatos olharem para uma multinacional e disporem do mesmo tratamento, das mesmas estratégias de luta sindical de que eles dispõem com empresas nacionais ou empresas menores, em que muitas vezes o dono da empresa mora no mesmo município em que a planta da empresa está instalada. No caso de uma multinacional, a grande maioria delas, se não todas, o dono da empresa é um ator do sistema financeiro, que joga com os valores, com as ações, e simplesmente coloca um diretor, um gerente para cumprir metas e tratar que a empresa não se desvalorize, a qualquer custo. É preciso chegar até onde o verdadeiro dono da empresa está. A empresa opera no Brasil, mas o poder efetivo está na França, na Alemanha. Como você faz a voz do trabalhador chegar até onde é preciso? Só com uma nova ação, com uma nova estratégia. Neste momento a rede sindical tem sido isso. (Entrevista com assessor da Secretaria de Relações Internacionais da CUT)

Capítulo 3 - As redes de sindicatos químicos e metalúrgicos no Brasil

O comitê [dos trabalhadores da empresa] da Alemanha visitou a gente e eles falaram assim: como está a organização de vocês aqui no Brasil? Aquela pergunta foi um despertar pra gente porque até aquele momento a gente não tinha nada concreto. Naquele momento, a gente falou: precisamos nos organizar. Foi aí que começamos a nos organizar. Primeiro aqui no Brasil, com todas as unidades [produtivas], pra depois começar a passar as demandas pra Alemanha. Foi o início, o pontapé inicial. (Entrevista com coordenador da Rede na ZF no Brasil)

O trabalhador empregado por uma empresa transnacional no Brasil se encontra em uma posição paradoxal no que diz respeito à representação sindical. Enquanto empregado ele está submetido a uma hierarquia organizada mundialmente e sua vida no trabalho é influenciada diretamente por decisões tomadas em outros países e guiadas por políticas globais. Uma assembleia de acionistas em Nova York ou a reunião do conselho de administração de uma empresa transnacional em Berlim pode definir o futuro de um trabalhador no interior de São Paulo. Já a representação dos interesses desse trabalhador e a negociação de temas como o seu salário e as condições de trabalho às quais está submetido se dão na menor escala possível: a da sua fábrica em sua cidade. No Brasil, a representação sindical é local e única. Assim, em regra, há apenas um sindicato para cada categoria profissional em cada município. Eventualmente, os sindicatos reúnem em sua base de representação municípios adjacentes. Uma empresa transnacional que possua dezenas de unidades produtivas no país negocia diretamente com dezenas de sindicatos, sem que esses trabalhadores estabeleçam qualquer tipo de relação política entre si.

Para que uma rede tenha o potencial para ser formada, portanto, basta que existam trabalhadores empregados por uma determinada empresa representados por sindicatos diferentes (ou não representados por sindicato algum), dentro de um mesmo país ou ao redor do mundo. Não por acaso, essa é quase sempre a primeira informação obtida pelas pesquisas que subsidiam a formação e a atividade das redes. É preciso conhecer, pelo menos, onde estão os trabalhadores da empresa e quem os representa, algo que pode mudar com o tempo. O exemplo da Braskem, empresa petroquímica brasileira vinculada ao grupo Odebrecht, ajuda a entender os desafios enfrentados pelos sindicalistas dispostos a organizar uma rede sindical. No país, são sete fábricas representadas por seis sindicatos vinculados a quatro centrais sindicais diferentes. Além das fábricas no Brasil, a transnacional brasileira possui ainda cinco

unidades produtivas nos Estados Unidos. Em processo de expansão, ela conta com escritórios em diversos países na América Latina, Europa e Ásia. Destaca-se o projeto de construção de fábricas na Venezuela, Peru e México.

Quadro 6 – Unidades e sindicatos na Braskem no Brasil

Planta	Sindicato	Central Sindical
Cubatão SP (SP)	SINDIQUIM (Santos e região)	Força Sindical
Campinas (SP)	Químicos Unificados (Campinas e região)	Intersindical
Paulínia (SP)	Químicos Unificados (Campinas e região)	Intersindical
Maceió (AL)	Sindipetro (Alagoas e Sergipe)	Conlutas
Camaçari (BA)	Sindiquímica (Bahia)	CUT
Duque de Caxias (RJ)	Sindiquímica (Duque de Caxias)	CUT
Triunfo (RS)	Sindipolo (Triunfo)	CUT

Fonte: Elaboração própria.

Esta é a função mais essencial das redes sindicais em empresas transnacionais. Propor a sindicalistas dispersos em diferentes localidades a ideia aparentemente trivial de que é possível e desejável que os sindicatos que atuam em relação a uma mesma empresa trabalhem juntos. O que parece simples no papel é mais difícil na prática, o que é evidenciado pelo fato de que esse tipo de experiência só ganhou fôlego após um grande esforço de difusão das redes através da cooperação internacional, em um contexto de preocupação crescente com a globalização e com as empresas transnacionais. Como pano de fundo da experiência das redes sindicais que atuam no país está o processo através do qual o encontro de sindicalistas brasileiros e estrangeiros, especialmente europeus, motivou um tipo de organização que é novidade para o movimento sindical local: a organização do conjunto dos trabalhadores das diversas unidades produtivas de uma determinada empresa em torno de reivindicações e lutas comuns. Esse passo tem relevância especial para o sindicalismo brasileiro, o que é indispensável para compreender as redes no país. Como explica um assessor da CUT,

Para nós no Brasil, o desafio maior é que a nossa organização sindical está pensada e estruturada por municípios. Então a ação dos sindicatos está muito voltada para a sua representação, que se dá no município. A partir dos anos 90, quando as empresas começam a se mundializar, surgem novas formas de gestão, novas estratégias de administração do capital e isso é uma novidade para os trabalhadores. Num primeiro momento, como os sindicatos não estavam preparados para lidar com isso, houve um período de muita baixa de direitos, baixa de salários, desemprego. (Entrevista com assessor da Secretaria de Relações Internacionais da CUT)

Este trabalho trata, especificamente, da experiência das redes sindicais nas indústrias química e metalúrgica em atuação no Brasil. O tratamento conjunto das redes químicas e metalúrgicas não é arbitrária, mas consequência da forma de trabalhar do próprio sindicalismo. Embora essas categorias estejam organizadas no Brasil em confederações e sindicatos diferentes, o trabalho em torno das redes sindicais sempre esteve próximo. Hoje isso é ainda mais evidente, já que as redes das duas categorias estão vinculadas a um mesmo projeto de cooperação internacional, que promove a publicação do “Boletim das redes dos ramos químico e metalúrgico”.⁴⁰ A quinta edição do informativo, por exemplo, narra como trabalhadores químicos e metalúrgicos passaram por curso de formação sobre “Globalização e Redes Sindicais” e avaliaram conjuntamente a situação de suas redes, o que mostra a proximidade da organização das redes nos dois ramos.⁴¹

Alguns fatores explicam essa afinidade. Em primeiro lugar, há semelhanças entre a indústria química e a metalúrgica que levam à adoção de formas próximas de ação sindical. Embora existam diferenças e questões específicas a cada grupo de trabalhadores, quando comparados a outras categorias em que há redes sindicais; como bancários, comerciários, ou mesmo setores industriais como o têxtil, os pontos em comum ficam evidentes. Trata-se de setores industriais tradicionais, que fazem uso de tecnologia avançada, com presença importante de empresas transnacionais e forte tradição sindical, voltada para a fábrica. Não surpreende, portanto, que esses setores tenham sido pioneiros na organização em empresas transnacionais e que tenham unificado a sua representação internacional. É importante notar, ainda, que o núcleo central de atuação dessas redes, os trabalhadores diretamente empregados

⁴⁰ Desde 2011, o que era o Projeto CUT Multi foi renomeado como “Projeto de Promoção dos Direitos Trabalhistas na América Latina” e passou a ser financiado pela DGB. Nessa etapa, o foco foram as redes nos setores químico e metalúrgico.

⁴¹ Boletim das Redes nos Ramos Químico e Metalúrgico, 5ª Edição, Abril de 2013. Publicado pelo IOS, CUT, CNM, CNQ e DGB.

pelas empresas transnacionais, estão ocupados no que são considerados “bons empregos”. Embora enfrentem problemas, o emprego em uma empresa transnacional é considerado melhor do que o oferecido por empresas menores ou terceirizadas. Assim, não se trata da organização das parcelas mais precarizadas da força de trabalho, o que será discutido mais à frente.

Foi nos setores químico e metalúrgico em que as redes se desenvolveram primeiro e muitas de suas experiências marcaram decisivamente o paradigma que se estabeleceu como modelo a ser seguido. Apesar disso, a conclusão mais importante a ser extraída do capítulo anterior é que as redes não surgem (ou, pelo menos, não se sustentam) espontaneamente, elas são resultado de um investimento político e financeiro considerável, alicerçado em um projeto de enfrentamento global ao poder das empresas transnacionais e marcado pela cooperação internacional entre organizações sindicais. As redes, assim, não fazem parte do “estado normal” do sindicalismo brasileiro:

Na hora que você pensa a rede... Tem dificuldades. No seu país, você é tomado pelo dia-a-dia, pelos problemas que têm em cada planta. Por isso o suporte de alguma entidade, o suporte da CNM, o suporte da CUT é importante pra fazer fluir. Às vezes você entra pra dentro da fábrica, os problemas do dia-a-dia, você vai e se envolve de tal forma que você nem lembra que tem outras plantas ou outros países pelo mundo. Você está tão focado ali tentando resolver seus problemas do dia-a-dia... Por isso acho que tem que ter um órgão, uma instituição, que ajude a fomentar, a dar o suporte. (Entrevista com o coordenador da Rede na Mercedes-Benz)

Se os problemas do cotidiano da fábrica ocupam de tal forma a preocupação dos sindicalistas que é preciso que as redes sejam incentivadas a partir “de fora”, essa situação significa também que os sindicatos locais só se engajam nas redes ativamente caso elas consigam produzir soluções relevantes para esses problemas. Este é o desafio dos promotores da política de redes sindicais no Brasil: a partir de um projeto de enfrentamento ao poder das empresas transnacionais, torná-lo viável na prática através da sua integração ao cotidiano dos sindicatos locais. O objetivo deste capítulo é apresentar, através da análise da atuação das redes na prática, como se dá esse processo. Mais do que oferecer uma “fotografia” estática da situação das redes hoje, a proposta é estabelecer uma leitura da formação e organização dessa forma de articulação sindical em que há um processo de acomodação e negociação entre o projeto de redes internacionais identificado no capítulo anterior e as necessidades e interesses

do sindicalismo local. A preocupação é explorar como, no processo de desenvolvimento das redes, a estrutura local influencia as suas características.

As redes investigadas são sempre redes de sindicatos que, através de um processo de solidariedade internacional, passam a tentar enfrentar o poder de grandes empresas a partir de uma relação próxima com o local de trabalho e das questões que interessam aos sindicatos. O argumento central apresentado neste capítulo é que essa característica está na raiz das virtudes e das limitações da experiência brasileira de redes sindicais nos ramos químico e metalúrgico. Ainda que surjam como uma forma de ação sindical voltada para a organização internacional dos trabalhadores e, assim, como uma forma de superar as dificuldades dos sindicatos locais, as redes não rompem completamente com a estrutura do sindicalismo brasileiro, marcada pela autonomia do sindicato. Se, por um lado, as redes provam que é possível para o movimento dos trabalhadores alcançar a escala internacional e gerar respostas “enraizadas” e relevantes para os trabalhadores no chão-de-fábrica, o enfrentamento às empresas transnacionais que elas são capazes de gerar está subordinado aos interesses e necessidades de um sindicalismo local, não global.

Nesse sentido, o capítulo descreve o processo de formação das redes e os dilemas enfrentados nesse processo. A segunda seção trata das escalas de ação local, nacional e internacional. Discute-se, então, de que forma as redes desenvolvem um conhecimento específico para lidar com as empresas transnacionais. A quarta seção, por fim, apresenta como as redes se relacionam com os trabalhadores e promovem a solidariedade entre os empregados de uma mesma empresa mas de diferentes fábricas, o que prepara a promoção de uma ação concertada dos sindicatos em relação à empresa, o que é assunto do próximo capítulo.

3.1 O processo de formação das redes

A iniciativa de propor a formação de uma rede sindical em uma empresa transnacional pode partir de uma variedade de atores e as razões que podem motivá-la são diversas. Um sindicato europeu, por exemplo, pode considerar útil financiar uma rede no Brasil pela importância da empresa em seu país e por julgar relevante conhecer e influenciar suas atividades ao redor do mundo. O mesmo pode ser feito por organizações sindicais brasileiras que considerem determinada empresa como estratégica no contexto nacional. Em outros casos, um sindicato local que enfrenta dificuldades em relação a uma empresa toma a

iniciativa e busca o apoio de outras organizações, nacionais e internacionais. Existem exemplos de redes formadas por iniciativa de organizações diversas, o que não muda essencialmente a sua forma de atuar. Não há um procedimento único a ser seguido e desencontros podem acontecer. É possível que financiadores externos, por exemplo, atribuam grande importância a uma determinada empresa e não encontrem apoio entre os sindicatos brasileiros que atuam em relação a ela, já que podem estar pouco organizados naquela empresa ou sendo conduzidos por dirigentes que não valorizam a política de redes. Em outras situações, redes consideradas importantes por sindicalistas brasileiros podem não encontrar o apoio esperado no sindicato que representa os trabalhadores da empresa em seu país de origem, o que dificulta a articulação. No contexto brasileiro, ainda, nem sempre um número suficiente de sindicatos estará disposto a participar. O sucesso de uma rede, portanto, depende de certa coincidência de interesses, o que é chamado pelos sindicalistas de “vontade política”. A implementação de redes sindicais, assim, não segue uma política definida “a partir de cima”, mas avança aos poucos pelos espaços abertos por interesses diversos.

Apesar da diversidade de suas origens, quando começam a funcionar as redes engajam invariavelmente os mesmos atores: a IndustriALL, as centrais e as confederações nacionais, além dos sindicatos locais que constituem efetivamente a rede. É importante, ainda, o papel exercido por organizações de apoio, entre as quais se destacam a Fundação Friedrich Ebert (FES), o *Solidarity Center* da AFL-CIO (a maior central sindical norte-americana), o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e o Instituto Observatório Social (IOS). A rede na Solvay, por exemplo, surgiu por iniciativa de sindicalistas do Sindicato dos Químicos do ABC paulista. Rapidamente, no entanto, outros atores foram envolvidos:

Primeiro fomos sensibilizar os sindicatos, pois sem eles não poderíamos fazer nada. Mas nesse primeiro encontro a nível nacional, nós já convidamos todas essas entidades, que apoiam o processo de redes: a CUT, a CNQ, a AFL-CIO, esse pessoal todo já foi convocado, até a IndustriALL. Alguns apareceram, outros não, mas a partir da criação da rede começamos a envolver a todos, inclusive contando com o apoio deles para fazer a rede acontecer. (Entrevista com coordenador da Rede na Solvay)

O engajamento de organizações de apoio é importante por dois motivos. Elas são úteis ao incentivar as redes com recursos financeiros, treinamento e elaboração de pesquisas. Mas, além disso, elas exercem papel positivo na viabilização das redes pois mantém boas relações

com diversas tendências políticas e sindicais. A participação da IndustriALL também é importante por essa razão. Ela é reconhecida por número significativo de sindicatos através de suas centrais sindicais⁴², o que ajuda a legitimar a política de redes, que deixa de ser vista como monopólio de uma tendência sindical e passa a ser aceita de forma mais geral. No contexto brasileiro, marcado pela fragmentação do sindicalismo, é essencial que a rede consiga atrair sindicatos de tendências políticas diversas. Esse processo nem sempre é fácil e indica as tensões envolvidas na criação das redes sindicais:

Pra criar uma rede... Hoje menos, mas pra criar uma rede eu diria que os principais entraves estão no entendimento dos sindicatos de qual o papel, ou no que isso vai ajudar. Ou se a minha corrente sindical é contra isso. Então, você pega uma empresa que tenha no Brasil 15 unidades. Você poderá ter 15 sindicatos que representam essas unidades. Imagina você fazer o convencimento de 15 diretorias. Dizer: vamos compor uma rede, sendo centrais diferentes, ideias diferentes, cara que defende rede, outros que não defendem rede. Na minha cabeça, é um dos principais entraves. É o convencimento dos dirigentes ou das diretorias que é bom participar de uma rede. Quando você chega falando de criação de uma rede, além de ter gente que ainda não entende, tem uns que não aceitam mesmo, não acham que é uma ferramenta importante. Fazer o convencimento de quem não está convencido dessa questão dá um trabalho danado. Você precisa, às vezes, além de conversar com o cara, você precisa conversar com alguém que possa trabalhar com ele.⁴³

O sucesso da política de redes, portanto, se torna tanto mais provável quanto mais sindicalistas, de origens diversas, considerem as redes sindicais uma forma legítima e útil de ação sindical. Embora durante o período de introdução das redes no país a Central Única dos Trabalhadores tenha exercido evidente protagonismo, hoje há um número maior de centrais sindicais engajadas nas redes.⁴⁴ Recentemente, a Força Sindical, principal rival da CUT, tem investido de forma mais direta na política e chegou a fundar algumas redes por iniciativa própria em empresas que não contam com sindicatos ligados a outras centrais. Dirigente dessa

⁴² No Brasil, reconhecem a IndustriALL sindicatos ligados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), à Força Sindical e à União Geral dos Trabalhadores (UGT). Isso não impede que sindicatos ligados a outras centrais participem das redes sindicais.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Entre as redes investigadas, há sindicatos ligados às seguintes centrais sindicais: CUT, Intersindical, Conlutas, CTB, UGT e Força Sindical. A presença desses sindicatos em alguma rede não significa, necessariamente, que a central sindical tenha uma posição definitiva em relação às redes, mas indica que as redes têm sido capazes de expandir a sua área de influência.

tendência explica que as redes sofreram resistência na central a princípio, uma vez que se trata de uma política introduzida pela CUT. O sucesso de algumas redes, no entanto, levou à revisão dessa posição, uma vez que a central estava “ficando para trás”.⁴⁵ Hoje, a Força Sindical valoriza também a participação na IndustriALL e há dirigentes provenientes de suas fileiras na direção da FSG. As redes, assim, têm se tornado parte do repertório dos sindicalistas brasileiros, o que torna mais improvável a resistência aberta a essa forma de organização. Nas palavras do coordenador de uma rede, vinculado à Força Sindical:

Hoje sim. A Força Sindical ficou um tempo sem dar tanta atenção para isso, existiam outras prioridades. Mas ela viu que as redes são um passo muito grande na construção de um sindicalismo moderno. Então a Força Sindical tem sim nos apoiado, assim como a federação nossa. Montou um grupo de instrutores para ajudar na construção das novas redes. Diferente do passado, em que não existia tanta importância. Hoje está na mesma importância que outros pontos do sindicalismo brasileiro. (Entrevista com coordenador de uma rede sindical metalúrgica)

A difusão das redes nesse sentido mais geral, como política sindical, é indispensável para o seu sucesso; mas na prática não basta que os dirigentes nacionais e internacionais estejam convencidos da importância das redes sindicais. Mesmo que o sindicato seja filiado a uma central ou confederação que apoie decisivamente essa política, a escolha por participar ou não da rede efetivamente é sempre prerrogativa do sindicato local. O presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista, por exemplo, argumenta que a chance de sucesso é maior quando a iniciativa parte do sindicato local:

Existe a decisão da direção da confederação. Mas a experiência ensinou que esse processo precisa ser invertido, precisa ter uma demanda dos trabalhadores para que isso aconteça. Uma rede empurrada pela confederação aos sindicatos locais geralmente não vai pra frente. Quando o inverso acontece, geralmente dá certo. Muitas redes surgem de problemas concretos que não podem ser resolvidos pelo sindicato local. (Entrevista com sindicalista metalúrgico do ABC paulista)

Essa declaração indica a característica fundamental das redes investigadas, adiantada anteriormente: para funcionar bem, uma rede deve estar ligada às preocupações dos sindicatos locais e às questões dos trabalhadores no local de trabalho. Assim, é possível que a rede

⁴⁵ Entrevista com dirigente da Força Sindical.

“forçada” a partir de cima encontre dificuldades em se consolidar, já que é uma política que depende do engajamento ativo da representação sindical local. O sucesso de uma rede está vinculado, sempre, à sua capacidade de se integrar à ação cotidiana dos sindicatos locais. Por mais que as organizações sindicais internacionais enxerguem nas redes uma possibilidade de combater o poder das empresas transnacionais de forma global, a rede só conseguirá ter atuação concreta caso encontre apoio nos representantes locais dos trabalhadores. Assim, não basta uma decisão a partir “de cima” para que a rede se constitua. Um assessor da Secretaria de Relações Internacionais da CUT explica essa situação:

De nada adianta a federação global estar motivada, a central sindical estar acreditando na rede sindical, a confederação trabalhando para isso se o sindicato não aceita. A rede sindical só acontece se o sindicato local que representa a planta lá no município xis aceita trabalhar em rede, entende a importância de trabalhar em rede. Todos os atores são muito importantes, mas o sindicato local é decisivo, insubstituível. Se ele diz que não quer fazer parte da rede, a rede não acontece. (Entrevista com assessor da Secretaria de Relações Internacionais da CUT)

Isso não significa que as organizações sindicais nacionais e que os sindicatos globais não possam se esforçar para promover a fundação de uma rede. Esse foi o caso, por exemplo, da Rede na ThyssenKrupp, que é um exemplo de rede bem sucedida. De acordo com o coordenador da rede, ela “começou por uma necessidade que foi identificada pelas centrais sindicais. Ela não veio da base, ela veio como uma sugestão das centrais sindicais”.⁴⁶ Mas, para que essa política tenha sucesso, é preciso que os sindicalistas próximos à fábrica sejam convencidos de que a rede pode ser um instrumento útil.

Nesse sentido, o primeiro passo para a criação de uma rede é a busca por um número suficiente de sindicatos dispostos à participação. É o momento do que os sindicalistas chamam de “convencimento político”. Os sindicalistas mais engajados na iniciativa mobilizam seus contatos, visitam outros sindicatos e apresentam a ideia da formação de uma rede sindical. Especialmente nos primeiros anos, quando as redes ainda eram uma forma pouco conhecida de ação sindical, esse tipo de iniciativa demandava grande esforço dos sindicalistas. Às vezes, era necessário entrar em contato com sindicatos que atuavam isoladamente, sem grande engajamento em questões maiores no movimento sindical. A

⁴⁶ Entrevista com representante da Rede na ThyssenKrupp.

proposta de uma rede sindical é algo que contraria a experiência de autonomia local que marca o cotidiano da maior parte dos sindicatos brasileiros:

Sobretudo o sindicalismo brasileiro, ele é totalmente atomizado. A estrutura sindical brasileira é dividida por categoria profissional e base geográfica. Por isso que nós temos milhares de sindicatos. Então você pensar uma coisa em que você se relacione a nível nacional e até internacional, dentro de uma mesma empresa, dentro de um ramo produtivo... É uma mudança de cultura enorme. Sobretudo para os sindicalistas brasileiros, acostumados a ter um horizonte estreito. Cuidar de uma categoria numa base geográfica limitada no município. De repente ter que pensar o mundo... Mas é uma questão de sobrevivência. (Entrevista com sindicalista metalúrgico do ABC paulista)

Surge, nesse momento, o principal obstáculo à política de redes que, ao mesmo tempo, acaba por definir suas possibilidades de ação: a proposta pode ser vista como uma ameaça à autonomia do sindicato local. A relação da rede com o sindicato envolve tensão, uma vez que os dirigentes locais podem enxergar a rede como uma forma de invasão de suas atribuições. Mesmo que eles estejam sob influência política de dirigentes nacionais ou internacionais que promovam as redes, pode existir resistência ou dúvidas em relação ao papel das redes. De fato, o monopólio legal da representação dos trabalhadores em sua base é o que garante ao sindicato local o seu poder e mesmo os seus recursos financeiros através do “imposto sindical”.⁴⁷ Os sindicatos brasileiros estão acostumados à autonomia completa na representação de sua base local. Nas palavras de um sindicalista, trata-se de “um instinto que dificilmente se muda. Hoje, como já foi argumentado, as redes são mais bem conhecidas e aceitas pelos sindicalistas. Mas isso foi resultado de um longo processo de convencimento e adaptação das redes. Para lidar com essa situação, a rede é sempre apresentada como uma “ferramenta a serviço do sindicato”, é insistente a afirmação de que ela “não substitui o sindicato”:

Esse instinto dificilmente se muda. O sindicato é como uma prefeitura, cada cidade tem a sua. Esse tipo de situação a gente tem mudado. Isso tem sido quebrado ao longo dos encontros. A gente está entendendo, não estou aqui representando só o meu sindicato. Tem um grupo de trabalhadores que está debaixo do mesmo grupo econômico e sofre as mesmas pressões, mas com

⁴⁷ O “imposto sindical” é uma contribuição compulsória descontada da remuneração dos trabalhadores, repassada para o sindicato responsável pela sua representação. Trata-se de questão polêmica para o sindicalismo brasileiro.

salários diferentes, benefícios diferentes. (Entrevista com coordenador da Rede na Bayer)

Muitos sindicatos entendiam que a rede substituiria a ação do sindicato, o que não é verdade. O sindicato continua tendo a função dele, que é a organização na base, e a rede vem pra dar suporte, pra entender toda a indústria do grupo, no Brasil e no exterior, para que a gente possa buscar sempre os melhores exemplos para o trabalhador tentar aplicar na localidade. Nós não vamos fazer nada sem a autorização do sindicato local. Respeitamos a autonomia. Estamos para dar o suporte e o apoio necessário. (Entrevista com representante da Rede na ThyssenKrupp)

Eu não acho que é diferente. É um passo adiante. Do ponto de vista ideal, a rede não deve competir com o sindicato tradicional. A rede é uma ferramenta que o sindicato tem, que consegue ligar as diversas plantas. É assim que o sindicato deveria enxergar a rede: como o carro de som, como a página na internet. A rede é uma ferramenta a mais que deve compor a estratégia do sindicato. O que pode ser um erro é o companheiro da rede se sentir mais poderoso que o presidente do sindicato e começar a tentar fazer a sua própria política. Isso cria problemas. O sindicato não vai aceitar isso, pois legalmente no país a representação é do sindicato. A rede não pode se tornar muito independente do sindicato. (Entrevista com diretor brasileiro da IndustriALL)

Exemplo da influência dessa tensão é o debate em torno da definição do nome das redes. De um lado, os sindicalistas da CUT defendem que elas devem ser chamadas de “rede de trabalhadores”, uma vez que elas devem estar abertas a quaisquer trabalhadores. Isso, em teoria, abriria espaço para que oposições sindicais estivessem representadas nas redes ou mesmo para que trabalhadores que não estão engajados nas disputas sindicais participassem de sua articulação. Já sindicalistas de outras tendências, em especial aqueles da Força Sindical, exigem que elas sejam chamadas de “redes sindicais”, para que não haja dúvida de que os representantes dos trabalhadores na rede devem estar sempre vinculados aos sindicatos. A justificativa dessa posição é que isso impediria a influência da empresa através de trabalhadores “infiltrados”, mas é mais plausível que a preocupação seja garantir que a rede não funcionará como uma forma de representação paralela ao sindicato. Embora essa polêmica seja ilustrativa da tensão entre rede e sindicato, o que é importante para compreender as características dessa forma de ação sindical, nos casos investigados a questão já foi quase que completamente superada e não é mais fonte de conflitos. Às vezes, um nome

de consenso, que inclui as duas possibilidades, é escolhido. O nome “oficial” da rede na Gerdau no Brasil, por exemplo, é “Rede Sindical Nacional de Trabalhadores na Gerdau”.

Em geral, os sindicalistas reconhecem que a rede deve atuar sempre através dos representantes sindicais. Há elemento que conspira para que a rede seja sempre sindical e que, de certa forma, esvazia a polêmica. As empresas em atuação no Brasil são muito hostis aos sindicatos e, salvo algumas exceções, é muito improvável que um trabalhador que não tenha a estabilidade no emprego garantida por lei, o que acontece com dirigente sindicais ou trabalhadores que detenham certos tipos de mandato de representação, consiga exercer a militância sindical abertamente sem ser demitido. O mesmo vale para a rede, o que restringe aqueles que poderão participar dela de fato. O representante da Rede na ThyssenKrupp, por exemplo, explica quem participa ativamente da rede:

São os trabalhadores geralmente indicados pelo sindicato. Para que não haja perseguição, preferimos que seja dirigente com mandato ou “cipeiro”⁴⁸ também com mandato eletivo. Como existem questões polêmicas, ainda temos receio que exista algum tipo de perseguição. Para que não haja alternância de participantes, para que exista um mandato de pelo menos dois anos, estamos buscando também a estabilidade para esse participante, o que não ocorre ainda. A direção [da empresa] não nos dá esse direito. (Entrevista com representante da Rede na ThyssenKrupp)

Já o coordenador da Rede na Gerdau diz que a rede é aberta a todos os trabalhadores, mas argumenta que é difícil que um trabalhador comum participe da rede:

Quem participa da rede? Pode ser qualquer trabalhador da Gerdau. É aberto. Porém, os participantes são dirigentes sindicais dos sindicatos de onde tem base da Gerdau. A gente pede pra que seja sempre os mesmos, pra ter um seguimento. Mas não são membros fixos, pode trocar a qualquer momento. É enviado um convite para os sindicatos, os sindicatos indicam quem vem participar das reuniões. [...] São sempre os dirigentes, porque há dificuldade. A gente pode convidar um trabalhador comum. Mas geralmente as reuniões são no meio da semana, ele está trabalhando, fica difícil pra ele ir. Então não vai trabalhador, mas é aberto, não é fechado. (Entrevista com o coordenador da Rede na Gerdau)

⁴⁸ “Cipeiro” se refere a trabalhador responsável pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), uma forma de organização no local de trabalho reconhecida por lei e que garante estabilidade temporária no emprego para o representante eleito.

As redes investigadas, consequentemente, são sempre sindicais. Mas há, como foi argumentado, duas formas de resistência sindicais à formação das redes: por um lado, por parte das centrais e tendências políticas, que podem considerar a participação de um dirigente sindical em um espaço proposto por concorrentes políticos um risco desnecessário. Por outro, mesmo sindicalistas que em teoria estariam alinhados à política podem enxergar uma intromissão em suas responsabilidades cotidianas. A forma de lidar com essa situação é bastante pragmática. É fundamental para a viabilização das redes que elas tratem de assuntos que sejam considerados aceitáveis por todos, ou seja, aqueles temas que favorecem um debate sem grandes polarizações entre os envolvidos. A forma de organização em rede facilita esse propósito, já que não há hierarquia e a participação é voluntária. O processo de decisão não se dá pela constituição de maiorias, mas pela formação do consenso. Essa decisão, embora permita que as redes consigam estabelecer uma base maior através dos sindicatos que se deseja convencer a participar da iniciativa, reduz os assuntos e o escopo de atuação possíveis. Tudo aquilo que é polêmico e temas propriamente políticos tendem a ser deixados de lado. Alguns sindicalistas consideram esse um limite incômodo na atuação das redes, mas invariavelmente a opção é por fazer grande esforço para superar ou abandonar questões que possam criar conflitos e trabalhar com “o que for possível”. Nas palavras de um sindicalista, “nós trabalhamos com o que nos une. O que nos divide, a gente não trabalha, a gente não discute”.⁴⁹ As redes, assim, acabam por consolidar um modelo de compromisso. 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 no local de trabalho e outras questões típicas do trabalho sindical local. Além disso, as redes buscam democratizar a relação dos sindicalistas com a empresa sob a bandeira da liberdade sindical.

Esta é a característica fundamental das redes investigadas: elas são redes *sindicais*, ou mesmo *redes de sindicatos*. Seus integrantes são dirigentes sindicais ou trabalhadores ligados aos sindicatos e, mais do que isso, as suas pautas são essencialmente as pautas dos sindicatos em relação àquela empresa específica. A consequência prática da adoção de um modelo de compromisso e consenso para a viabilização das redes é o predomínio dos assuntos do dia-a-dia dos sindicatos locais. Mais do que uma aliança global para confrontar a ação do capital e

⁴⁹ Entrevista com o coordenador da Rede na Akzo Nobel.

das empresas transnacionais em sua totalidade, as redes se tornam ferramentas para criar espaços políticos que permitam pressionar a empresa e obter “conquistas” para os trabalhadores representados, o que não seria possível através de uma ação local:

Às vezes, quando se fala em redes, as pessoas esperam algo muito intelectualizado, muito burocrático. Não é nada disso. Cito o exemplo do meu pai que trabalhou na Ford e depois na Mercedes. Lá nos 70 eles já trocavam o contracheque para saber quanto cada um ganhava. Trocavam informações. A estratégia de rede é justamente isso. Dentro de uma mesma empresa, primeiro dentro do país. Tentar fazer com que os salários e os benefícios sejam os mesmos. (Entrevista com diretor da Confederação Nacional dos Metalúrgicos)

Uma vez que haja acordo entre número suficiente de sindicatos sobre a criação da rede, é realizado um encontro presencial que marca a sua fundação.⁵⁰ O encontro mobiliza todos os atores que se engajam na construção das redes: as organizações sindicais nacionais e internacionais, os sindicatos locais que efetivamente fazem parte da rede e as 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, principalmente 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 e aprovado um plano de ação para a rede e, em alguns casos, um estatuto ou “carta de princípios”. O estatuto é um documento formal, que estabelece de forma mais clara a estrutura de organização interna da rede. A Rede na BASF, por exemplo, conta com um estatuto que, além de dispor sobre a definição, abrangência e princípios da rede, estabelece os espaços de decisão: há o Encontro Regional Ampliado (que abrange representantes das fábricas na América Latina), o Encontro da Coordenação, o Encontro Nacional, além da Organização no Local de Trabalho, as comissões de fábrica. Em algumas redes, a estrutura interna não está definida de forma tão clara. Há princípios gerais e a organização interna se adapta a cada encontro, o que não causa problemas. A Rede na Akzo Nobel no Brasil, por exemplo, aprovou 17 princípios, dos quais se destacam alguns:

⁵⁰ Uma vez que não se trata de uma forma de representação sindical reconhecida em lei, não é necessário que todos os sindicatos que atuam em relação à empresa estejam representados. Apesar disso, é evidente que quanto mais sindicatos estiverem presentes, mais justificada será a ambição da rede em representar os trabalhadores da empresa como um todo.

Quadro 7 - Alguns princípios de uma rede sindical em atuação no Brasil

Promover a **integração e a solidariedade** entre os trabalhadores da empresa e entre as suas entidades de representação nas diferentes localidades

Monitorar o cumprimento de obrigações emanadas das **Normas Internacionais do Trabalho** da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aplicáveis, e das **Diretrizes para as Empresas Multinacionais** da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE)

Combater a **terceirização** e a **subcontratação** de serviços que representem formas de precarização da relação de trabalho e das condições de trabalho dos nossos membros.

Buscar a **auto sustentação** e o **financiamento** do trabalho do Comitê junto aos sindicatos e aos trabalhadores na empresa, solicitando apoios e ações de solidariedade de outras entidades nacionais e internacionais.

Estabelecer um mecanismo de comunicação permanente com os Representantes dos Trabalhadores na Akzo Nobel na Holanda e demais países, com o objetivo de estreitar as relações sindicais e aprimorar a articulação e organização internacional dos trabalhadores, rumo à construção de uma Rede Mundial de Trabalhadores na Akzo Nobel.

Buscar junto à alta administração da empresa um processo de **diálogo social** como instrumento de relação permanente para a solução de problemas de ordem trabalhista, social e ambiental em suas atividades e unidades de negócios.

Adaptado da Minuta da Carta de Princípios do 5o Encontro da Rede de Trabalhadores da Akzo Nobel.

Por fim, as redes costumam definir um “Plano de Ação” que guiará a atuação da rede até a realização do próximo encontro. Trata-se em geral de documento simples, que estabelece as principais tarefas, para além das atividades corriqueiras da rede, que devem ser cumpridas no período. Em encontro realizado em dezembro de 2014, por exemplo, a Rede na Solvay estabelece o objetivo de expansão e fortalecimento da rede, o que passa por visitas de apresentação e sensibilização de outros sindicatos:

Quadro 8 - Plano de Ação na Rede na Solvay

O IX Encontro deliberou um plano de trabalho para a ampliação e fortalecimento da Rede e assim fortalecer as lutas dos trabalhadores e trabalhadoras por meio da solidariedade sindical das unidades do grupo Solvay. Este plano está dividido em duas partes:

1. Visitas aos sindicatos: realizar visitas de apresentação da Rede aos sindicatos que representam os trabalhadores nas empresas Solvay de Itatiba e Brotas, ambos em São Paulo, e realizar visitas de sensibilização aos sindicatos já integrantes (Sindicato dos Químicos do Paraná e Sindicato dos Químicos de Bahía Blanca - Argentina). Estas visitas estão planejadas para ocorrer entre fevereiro e

abril próximos.

2. Realização do próximo encontro da Rede: de 25 a 27 de novembro de 2015.

Adaptado do Relatório do IX Encontro da Rede de Trabalhadores na Solvay.

Define-se, então, quem efetivamente integrará a rede na condição de representante, a periodicidade para os encontros presenciais futuros e as formas de comunicação interna. A rede passa, assim, a mediar uma relação constante entre os sindicalistas que atuam em diferentes fábricas de uma mesma empresa, criando a possibilidade de uma ação concertada. Ao longo do tempo, esses vínculos tendem a se aprofundar e atividades como visitas às fábricas são importantes para que os sindicalistas passem a conhecer como atua a empresa para além do município:

A gente foi adaptando. Fizemos o primeiro (encontro) em 2007 e daí pra cá a gente foi a cada momento adequando. Tomamos uma decisão naquele momento de que faríamos dois encontros por ano. Depois percebemos que o custo, a dificuldade era grande, passamos a reunir uma vez por ano. Então hoje temos encontros periódicos, uma vez a cada ano. Normalmente esses encontros acontecem diversificados. Às vezes é no Brasil, na Argentina, em Curitiba, na Bahia. Onde tem sindicato que representa a gente fez encontro na localidade. Tínhamos como meta além de fazer encontros descentralizados, também visitar a planta em cada encontro. Conhecer a realidade, os trabalhadores. Fizemos isso em todas as localidades. Tanto que estamos indo para o nono encontro, em uma rede que tem sete anos. Conseguimos bons avanços com a rede. (Entrevista com representante da Rede na Akzo Nobel)

O procedimento mais comum é que seja escolhido um representante de cada sindicato ou unidade produtiva que integrará efetivamente a rede. Para efeito de simplificação, utiliza-se aqui a expressão “representante”. Na prática, há diversidade nos títulos utilizados, o que não muda o caráter da função. Pode-se falar em “coordenador” ou “ponto de contato”,⁵¹ por exemplo. Considera-se importante que esses representantes sejam trabalhadores da empresa, mesmo que muitas vezes sejam dirigentes sindicais afastados do trabalho. É aceitável que, quando isso não seja possível, ou seja, caso não exista diretor no sindicato ligado àquela empresa, que a representação seja feita por um diretor qualquer, embora essa situação não seja

⁵¹ O termo “ponto de contato” é inspirado nos “pontos de contato” propostos pela OCDE para regular a atuação das empresas transnacionais. Trata-se de apropriação criativa do repertório de ferramentas que se abre aos sindicatos locais ao se engajarem em alianças internacionais.

considerada desejável. A preocupação é que a rede esteja perto trabalhadores na fábrica. Esse é considerado um ponto essencial, característica marcante das redes investigadas e virtude da experiência brasileira:

A rede precisa ter o trabalhador da empresa na rede. Quando não é possível, nós até trabalhamos com sindicalistas que visitam constantemente essa empresa, que sabem da realidade, mas na primeira oportunidade que a gente tiver de eleger esse trabalhador e trazer ele para o sindicato, nós fazemos. Essa é a melhor forma, você ter um dos seus que está lá dentro da empresa. A relação dos trabalhadores com a rede é bem melhor quando a gente consegue isso. Quando isso não é possível, é necessário que o sindicato local cumpra a sua função de estar visitando constantemente a planta, estar muito bem informado do que está acontecendo lá dentro, e informando através de boletins, das assembleias, o que a rede está fazendo. (Entrevista com assessor da Secretaria de Relações Internacionais da CUT)

A gente sempre teve uma regra de construção das redes com os sindicatos, sempre foi baseado nessa norma. Vamos convidar o sindicato, mas quem o sindicato vai enviar para compor a rede? Em primeiro lugar, um dirigente sindical que seja funcionário da empresa, que esteja trabalhando na empresa. Não é o presidente do sindicato. Nós queremos aquele cara que está lá dentro. Quando não tem esse trabalhador de base, a gente coloca um dirigente sindical que esteja afastado, mas que seja funcionário da empresa. Em último caso vem o cara que negocia, que é de outra empresa. Mas sempre com a meta no desenrolar da consolidação da rede, que ele tenha o compromisso de trazer gente da empresa. Para que a rede esteja consolidada, é preciso que ela reivindique da empresa a liberdade sindical de se organizar no local de trabalho. Se a rede não tiver esse tipo de representação, a gente não considerava a rede devidamente consolidada. Ou seja, que não tem mais retorno. Ela tem base nos trabalhadores, está enraizada lá dentro, os trabalhadores sentiram a necessidade dela, sentiram que é útil. (Entrevista com ex-dirigente da ICEM e assessor da CUT)

Nas empresas em que existe organização no local de trabalho, a existência de delegados sindicais ou comissão de fábrica, por exemplo, as redes se ligam a esses representantes e incluem essa forma de organização em sua estrutura organizativa. Isso é importante pois aproxima ainda mais a rede da realidade cotidiana da fábrica. O coordenador da Rede na Bayer explica essa relação:

A rede se sustenta em três pilares. O sindicato, a comissão de fábrica e a empresa. Eu sou um dirigente afastado, mas a comissão está lá diariamente

na fábrica e sabe o que aflige o trabalhador. Então eles trazem isso, essa percepção que é absorvida por todos da rede. (Entrevista com coordenador da Rede na Bayer)

Além disso, é escolhida uma coordenação geral, que geralmente fica a cargo de um ou mais representantes entre aqueles que fazem parte dos sindicatos que dispõem de maiores recursos ou aqueles que possuem mais tempo disponível para dedicar à rede. Na brincadeira de um sindicalista entrevistado, em sua rede é escolhido como coordenador “aquele que trabalha menos”.⁵² 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. Essa é, basicamente, a estrutura que permitirá à rede funcionar no dia-a-dia. Além dos encontros, que costumam ser anuais e decidem as políticas gerais da rede, realiza-se reuniões ao longo do ano para debater questões específicas ou problemas que surjam.

Figura 3 - Esquema de organização de uma rede sindical típica

Fonte: Elaboração própria.

⁵² Entrevista com representante de uma rede sindical metalúrgica.

Para manter a comunicação, os sindicalistas utilizam as mais diversas tecnologias: a internet de forma geral; através de e-mails e teleconferência, por exemplo. É notável a utilização de recursos introduzidos recentemente, como os aplicativos de celular, o que permite a comunicação em tempo real entre os sindicalistas de diversas localidades:

No início nós criamos até uma ferramenta, que chamamos de website, que era muito dentro da rede. Só os membros da rede ou os trabalhadores que quisessem dar opinião. Depois isso foi se perdendo, porque as outras ferramentas ficaram mais avançadas do que aquilo. Hoje a gente usa muito pouco isso. Ainda existe, mas a gente quase não usa. Usamos os meios usuais: o e-mail, o WhatsApp, o Facebook. Quer mandar um recado? Agora com o WhatsApp está uma beleza. É uma ferramenta fantástica. Você manda, você já sabe se o cara viu, se não viu. Se não quer retornar, você tá sabendo que ele pelo menos leu o que você mandou. A comunicação tem sido feita assim. Ou por telefone mesmo. “Olha, amanhã a gente vai tomar esse caminho. É possível ajudar?”. A comunicação é assim que tem sido feita. [...] Surge de tudo. Por exemplo: amanhã, vamos na portaria da empresa tal. Se você for na outra fábrica, aqui também está acontecendo. É mais pra te dar informação do que está acontecendo na realidade do outro.

[O entrevistado mostra na tela do telefone celular o grupo da rede no WhatsApp. Há mensagens e fotos sobre a mobilização de outros sindicatos]: Olha, é interessante. Tudo que é feito está aqui. O que eles vão fazer na porta de fábrica, você posta aqui, as assembleias. Vai informando. (Entrevista com coordenador da Rede na Solvay)

Agora tem o zap zap aí que eu vou te falar... Agora o negócio ficou bom, ficou fácil (risos). Inclusive a gente estava dando risada agora há pouco, que vem umas cobranças assim, *on line*. Se eu abrir o celular aqui, tem dez. A gente começou com a implantação do Facebook, que a gente falava bastante. Foi uma das primeiras ferramentas. Partiu com o Intercambiar [um boletim impresso], depois o Facebook e agora o famoso zap zap, a gente chama de zap zap (risos), o WhatsApp. Ele é bem interessante. *On line* mesmo, a gente troca informações simultâneas. Tá no pé da máquina, você escuta o cara cortar chapa lá. (Entrevista com sindicalista da Rede na ZF)

3.2 Ação local, nacional e internacional

Desde a sua concepção, as redes foram projetadas como uma forma de articulação internacional entre os sindicatos. O caráter internacionalista das redes em atuação no país é evidenciado pelo engajamento das organizações sindicais internacionais em todas as

atividades que envolvem as redes; pelo fato de que, no Brasil, a introdução desse tipo de organização se deu através de projeto de cooperação internacional e, ainda, pela grande importância do financiamento externo para a manutenção das atividades das redes. Apesar disso, a pesquisa revela que esse tipo de organização no Brasil apresenta uma especificidade decorrente das características do sindicalismo nacional. Uma das consequências da organização fragmentada do sindicalismo brasileiro é que no país as redes têm “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 entre as 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 companhia. Em outras palavras, as estruturas de administração das empresas transnacionais são diversas. Algumas empresas, por exemplo, oferecem ampla autonomia para as direções nacionais em relação às decisões de como atingir os resultados esperados. Outras, estabelecem direções regionais, com diretores latino-americanos que concentram o poder de decisão para as operações nos países da região de forma integrada. Existem casos, ainda, em que a direção mundial da empresa exerce controle próximo sobre as decisões das filiais nacionais. Esse tipo de estrutura varia de acordo com o tipo de produto, mas também com a cultura da empresa e a estratégia de negócios. Assim, a atuação da rede na escala nacional, regional ou internacional será mais ou menos eficaz em cada caso. As redes confirmam a expectativa da literatura em torno de uma forma de atuação “multiescalar”: elas tendem a adaptar a sua atuação às escalas em que a ação será mais efetiva em relação à empresa.

Como regra geral, questões mais específicas são tratadas nacionalmente. Nesse sentido, é relevante que a própria definição dos assuntos que preocupam aos sindicatos se dá

às vezes em termos nacionais. A negociação em torno da participação nos lucros e resultados, tema típico das redes, é exemplo de pauta que é definida a partir de um debate nacional, uma vez que a prática é regida pela legislação brasileira. A tendência identificada é a seguinte: no caso das redes em atuação no Brasil, as conquistas materiais, no sentido da equalização das condições de trabalho, e a criação de espaços regulares 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. Uma vez que os custos para atuar internacionalmente são consideravelmente mais altos, a manutenção de uma estrutura regular de atuação internacional nem sempre é prática ou justificável. A rede pode funcionar bem e obter conquistas sem se organizar formalmente na escala internacional. É importante notar que isso não é uma regra. Como será apresentado mais à frente, algumas redes foram capazes de alcançar até mesmo espaços internacionais de negociação com a empresa. Mas é comum ouvir o sindicalista responsável por coordenar uma rede afirmar que ela é “nacional”.

Por um lado, isso pode indicar a tendência de acomodação a esse estágio, a princípio “preliminar” de organização nacional, o que em alguns casos é resultado da dificuldade em confrontar as empresas transnacionais em um campo propriamente global. Mas essa informação pode ser enganosa e precisa ser vista com cuidado. Ainda que algumas redes sejam “nacionais”, praticamente todas elas, a não ser aquelas que se encontram em um grau muito inicial de desenvolvimento, estabelecem conexões internacionais. É por isso que mesmo que uma rede bem organizada, como a que existe na ThyssenKrupp, seja definida por seu coordenador como uma “rede nacional”, ela mobiliza contatos internacionais. O sindicalista explica essa situação:

A rede é nacional, mas convidamos pessoas de fora, em especial alguém do Ig Metall [sindicato dos metalúrgicos alemães], que é da Alemanha, onde está a sede, e de outras organizações internacionais, como a IndustriALL, que é o sindicato internacional do setor metalúrgico, químico e têxtil. Pra poder nos dar suporte nas questões que envolvem a internacionalização da empresa. (Entrevista com representante da Rede na ThyssenKrupp)

Ou seja, mesmo no caso de uma “rede nacional” existe uma rede informal de relações e articulação política internacionais em sentido aberto, embora uma “rede internacional” não esteja constituída em um sentido tão formal quanto o estabelecido anteriormente. 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 feito a partir de contatos mais pontuais e informais que, apesar disso, têm importância fundamental para a atuação das redes. A articulação internacional, em especial no que diz respeito ao contato com o sindicato do país sede da empresa, é sempre recurso fundamental para a atuação das redes.

As redes investigadas podem ser divididas, portanto, em dois tipos: aquelas que são efetivamente internacionais e as que se organizam formalmente apenas na escala nacional. No primeiro caso, a organização não difere do esquema já apresentado, embora com um nível de abrangência superior. Assim, cada país terá, em regra, um ou mais representantes na rede mundial. Em geral, há encontros nacionais de que participam representantes dos diversos sindicatos e unidades produtivas do país que, por sua vez, escolhem aqueles que serão enviados ao encontro mundial. Em abril de 2016, por exemplo, os sindicalistas na Gerdau realizaram encontro da rede nacional em Guarulhos, São Paulo, com a participação de representantes de 14 fábricas. Nessa ocasião, discutiram os problemas considerados nacionais e escolheram 5 representantes que participaram do encontro mundial, realizado no Uruguai no mês seguinte. O mesmo pode ser feito na escala regional e, assim, há redes que realizam encontros para a América Latina, por exemplo. Evidentemente, a forma de organização nacional depende da estrutura sindical de cada país. Onde existem sindicatos nacionais, a ideia de uma “rede nacional” de sindicatos não teria o mesmo significado.

A organização na escala internacional tem dificuldades próprias. A internet ajuda a reduzir custos ao promover reuniões por teleconferência e oferecer programas de tradução, por exemplo, mas às vezes não é possível evitar gastos elevados com viagens e traduções que não podem ser feitas pelo computador. O que é claro é que, apesar disso, a articulação internacional amplia significativamente as possibilidades de atuação das redes. No que diz respeito à troca de informações, é evidente que o contexto nacional oferecerá um quadro incompleto sobre a atuação da empresa. Ainda que a atuação de uma transnacional seja mais ou menos influenciada pela direção de cada país, no limite a sua política é global. Isso significa que as políticas que serão aplicadas ao redor do mundo tendem a irradiar dos centros de decisão, ainda que com atraso ou transformações. Não é raro que os sindicatos do país sede da empresa tenham acesso a informações sobre os planos para outras partes do mundo, em especial no contexto europeu em que os comitês de empresa fazem parte da legislação e trabalham com base no direito à informação. Assim, a troca de informações na escala internacional pode permitir aos sindicatos brasileiros antecipar os passos da empresa no país.

A articulação internacional é especialmente relevante quando ela consegue atingir, de alguma forma, 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 muitas dessas empresas se preocupam em manter uma imagem de “responsabilidade social empresarial” e procuram evitar denúncias que prejudiquem a sua reputação.

Não se deve subestimar a importância para os sindicatos dessa capacidade de influenciar ou atingir os centros de decisão corporativa das empresas transnacionais. Em algumas empresas, há tradição de diálogo com os trabalhadores em seu país de origem. No caso de empresas europeias, isso é notadamente relevante, uma vez que em alguns casos os gerentes dessas empresas são formados em uma cultura corporativa que valoriza uma relação mais harmônica com os sindicatos. Quando atuam fora de seu contexto de origem, no entanto, essas empresas não costumam utilizar as mesmas práticas. Os gerentes nacionais e locais se guiam pela realidade do país em que atuam, adotando padrões mais baixos de regulação do trabalho e mesmo uma relação agressiva com os sindicatos. Quando os conflitos que surgem dessa situação são resolvidos localmente, a capacidade de resposta dos sindicatos é limitada e a “cultura” da empresa importa pouco. Mas essas empresas estão vulneráveis a pressões estranhas à realidade habitual do Brasil, através da aliança entre trabalhadores brasileiros e de outros países. 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 dos gerentes se aproxime do que acontece em seu país de origem.

A forma como os sindicalistas brasileiros utilizam a articulação internacional através das redes para fortalecer a ação sindical ficará mais clara a partir da descrição de sua atuação prática em relação às empresas. Por ora, o importante é enfatizar que, ainda que nem sempre existam redes formalmente organizadas na escala internacional, a experiência das redes sindicais no Brasil não poderia existir sem o sindicalismo internacional e a cooperação com sindicalistas estrangeiros, elementos que são recurso importante para os sindicalistas locais:

Esses contatos bilaterais têm gerado boas políticas de aproximação. É feito diretamente. Aproveita os encontros. A IndustriALL faz um encontro na

Dinamarca, se estamos lá, conversamos com esses sindicatos e propomos: queremos conhecer vocês, como funciona o sindicato aqui. Também queremos que eles venham ao Brasil e fechamos um acordo. Temos um acordo com a Turquia que fechamos em 2009 num encontro da IndustriALL, então ICEM, e está indo muito bem. Fomos e eles vieram várias vezes. Conhecemos como eles funcionam lá, como é a legislação local e eles vêm pra cá e passamos três, quatro dias aqui fazendo formação, conhecendo o Brasil. Com os franceses também. Inclusive, recentemente, a Solvay ficou brava com a gente. Como ganhamos agilidade com a informação internacional, e no caso da Solvay tem origem europeia, acontece um acidente aqui, você já mete no e-mail e está todo mundo sabendo. Lá a relação é diferente. Aqui, pra chegar no gerente industrial o cara passa por um monte de gente. Lá, não, eles têm relação direta se precisar fazer denúncia. Muitas vezes o que a gente solta pra eles, de lá já vem um recado para a planta, e a [direção brasileira da] planta fica chateada. (Entrevista com coordenador da Rede na Solvay)

3.3 A construção de um conhecimento compartilhado

A primeira dificuldade que o sindicato local enfrenta na relação com a empresa transnacional é a assimetria que existe no acesso à informação. Enquanto os gerentes da empresa têm acesso uma estrutura centralizada que fornece informações (supostamente) confiáveis sobre a situação global da companhia, os sindicatos locais estão presos ao que é possível conhecer a partir da realidade de uma única fábrica. Dessa forma, os gerentes se apresentam como em melhor posição para julgar o que é possível ou não em termos de negociação com os trabalhadores e, além disso, se colocam na posição de representantes de um interesse mais geral do que aquele defendido pelo sindicato, que estaria baseado nas expectativas “egoístas” da realidade local. As demandas do sindicato, assim, são sempre acusadas de irrazoabilidade. Argumenta-se que, caso fossem atendidas, prejudicariam a competitividade da unidade, o que causaria problemas e, no limite, o fechamento da fábrica. Como aponta Durand (2003), essa é uma dificuldade característica do sindicalismo na empresa transnacional. Uma vez que a unidade produtiva, o local, perde controle sobre a produção; a intervenção do sindicalismo tradicional, acostumado a trabalhar nessa esfera, perde efetividade. A inevitabilidade das exigências da administração central é justificada pela ameaça da concorrência e pela prioridade às demandas dos acionistas. Ou seja, pressões reais que o sindicato tem dificuldade em contestar são utilizadas como pretexto para justificar a imposição das medidas que beneficiam a empresa.

É essencial, portanto, que os sindicatos conheçam a atuação da empresa para além da fábrica. Essa é a primeira função da rede: criar um espaço de compartilhamento de informações e experiências que permita que os sindicatos desafiem o isolamento imposto pela realidade local. A primeira forma de fazê-lo é através da pesquisa convencional. É passo importante para a rede a encomenda de pesquisa sobre a empresa. Como apresentado no segundo capítulo, a introdução das redes no país se deu paralelamente à criação do Instituto Observatório Social. O IOS se especializou nessa tarefa e já elaborou pesquisas aprofundadas sobre a atuação de dezenas de empresas transnacionais, o que se tornou subsídio indispensável para a atuação das redes. O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) também pode cumprir esse papel. Já na escala internacional, a IndustriALL e outras FSGs têm organizado esse tipo de pesquisa. A rede, então, é responsável por difundir os resultados dessas pesquisas entre os sindicatos, que passam a conhecer melhor a situação global da empresa. Os relatórios apresentam o modelo de negócios da corporação, o número de trabalhadores empregados em cada lugar do mundo, os setores econômicos de atuação, os principais resultados financeiros e outras informações relevantes. As redes, em parceria com essas organizações, cumprem ainda importante papel na formação dos sindicalistas: os dirigentes locais que se engajam na rede participam de cursos de formação sobre o conteúdo da pesquisa e temas como globalização e empresas transnacionais.

Além desse tipo de pesquisa, as trocas entre os sindicalistas podem gerar um conhecimento que dificilmente estaria disponível de outra forma. Os sindicatos locais estão em posição privilegiada para conhecer a realidade do trabalhador em seu posto de trabalho e, a partir da troca de informações, cria-se um conhecimento compartilhado sobre cada uma das unidades de produção.⁵³ O conteúdo reflete as preocupações dos sindicatos: mais do que investigar a atuação da empresa como um todo, a sua preocupação é com as condições às quais estão submetidos os trabalhadores nas diversas fábricas. Ou seja, cria-se coletivamente uma base de informações sobre os assuntos que interessam mais diretamente aos sindicatos em seu trabalho cotidiano. Mesmo que sejam trocadas informalmente, sem grande organização, essas informações fortalecem os sindicatos que participam das redes durante a negociação. Mas as redes mais bem estruturadas são capazes de coletar de forma sistemática essas informações. Assim, é comum que as redes disponham de informações sobre a situação

⁵³ É conveniente fazer a ressalva de que essa divisão não é tão rígida na prática. As pesquisas do Instituto Observatório Social são valiosas justamente por utilizarem habilmente o conhecimento dos trabalhadores e as informações disponíveis aos sindicatos.

dos trabalhadores em cada uma das unidades de produção: salários, benefícios, condições de trabalho, acidentes e outros problemas são mapeados.

A consequência mais importante da disponibilidade dessas informações é que o sindicato passa a estar mais bem posicionado para contestar a proposta 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 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 em seu benefício. O sindicato, antes isolado, agora é capaz de questionar a inevitabilidade das políticas impostas pela empresa. Os gerentes não podem mais apresentar a sua posição como inquestionável, uma vez que lidam com dirigentes sindicais mais bem preparados e com apoio externo:

Nossa articulação é essa. Mostrar aos sindicatos a importância dessa política. Pra você ir pra mesa negociar, é importante você saber o que acontece em cada planta. Você tendo as informações você pode contestar as informações da empresa. (Entrevista com diretor da Confederação Nacional dos Metalúrgicos)

De posse dessas informações, você tem um argumento melhor pra conversar com a empresa. Às vezes, nós temos informações que eles não têm ainda.⁵⁴ Semana passada mesmo, eu coloquei uma informação na mesa, que o cara queria saber o que era. Do lado da empresa... Ele queria saber o que era. Na hora que eu vi que ele não sabia, eu recuei. Você tem que usar isso aí. Tem informação que você não consegue aqui, você consegue lá [no exterior]. Vamos guardar, vamos usar na hora certa. Essa é uma grande questão das redes, a questão das informações. (Sindicalista da Rede na ZF)

Para além da articulação voltada para o trabalho sindical cotidiano, a rede organiza experiências e conhecimentos relevantes para os sindicalistas engajados em suas atividades de forma mais ampla. Quando sindicalistas locais participam das redes, há sempre um “ganho de formação”, teórico e prático. Além dos cursos oferecidos nos encontros e outros espaços, há a experiência das viagens ao exterior, da relação com outros sindicalistas de diversas tendências

⁵⁴ Nesse caso, o sindicalista se refere a informações obtidas através da cooperação internacional com sindicalistas alemães.

políticas, do embate com diretores nacionais e internacionais das empresas. Os sindicalistas se esforçam para dominar outras línguas, como o inglês e o espanhol. A convivência dos sindicalistas com realidades para além de sua base local atua no sentido de superação da “cultura” ou, nas palavras citadas anteriormente, do “instinto” da autonomia local. Ainda que continuem ligados cotidianamente às questões de seus sindicatos locais, os sindicalistas que participam das redes mais consolidadas são capazes de falar com naturalidade das características do sindicalismo em diversos países e conhecem detalhes da organização mundial da empresa.

Isso gera uma situação que é reveladora sobre a posição que ocupam as redes sindicais enquanto forma de internacionalismo sindical. Como já aludido anteriormente, não raramente as atividades internacionais são vistas pelos sindicalistas em geral como um espaço menor ou pouco importante, mais “intelectualizado” do que ligado às questões práticas que realmente importam para os sindicatos. Historicamente, os dirigentes que se engajam em atividades internacionais são sindicalistas de carreira que ocupam cargos em entidades nacionais ou internacionais, afastados do cotidiano dos trabalhadores. Ocupar um cargo em uma organização internacional na Europa, por exemplo, pode ser um prêmio para um sindicalista de vocação intelectual que não encontrou espaço em cargos políticos mais relevantes. O internacionalismo, assim, pode ser visto como uma área de atuação especializada, pouco relevante para os sindicalistas locais. No caso das empresas transnacionais nos setores químico e metalúrgico, no entanto, a solidariedade internacional foi responsável por conquistas importantes; o que culminou em uma política de redes sindicais como parte da atuação dos sindicatos. Ao contrário de outros tipos de experiência internacionalista, as redes são capazes de formar quadros considerados úteis para a ação sindical cotidiana e, mais do que isso, bons quadros sindicais em geral. Assim, os sindicalistas engajados nas redes costumam galgar degraus na hierarquia sindical, ocupando cargos de mais destaque no futuro. Essa, talvez, seja a maior evidência de que as redes conseguiram se integrar de fato ao sindicalismo local como uma solução viável. Elas são aspecto valorizado dentro de uma *carreira* sindical. É o que diz um diretor da Confederação Nacional dos Metalúrgicos:

Hoje, os dirigentes locais das redes mais bem sucedidas acabam ganhando posições de destaque em seus sindicatos. Se você olhar a geração que está hoje no ramo metalúrgico, em várias bases. Os caras que são presidente, secretário geral, tesoureiro, diretores importantes da executiva. Normalmente

é um cara que foi envolvido com o trabalho de rede no último período. É uma constatação empírica. [...] Era um dirigente, vamos dizer, de base. Com o trabalho de redes ganhou destaque, ganhou formação. (Entrevista com diretor do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista)

3.4 Ação sindical e solidariedade

Ainda que se limitem ao papel de fornecer informações aos sindicatos locais, portanto, as redes podem ter impacto positivo na relação com a empresa. Mas para que elas cumpram mais do que esse papel auxiliar é necessário que sejam capazes de articular politicamente os sindicatos em uma ação comum. Para que isso seja possível, é indispensável que os sindicalistas consigam convencer os trabalhadores de que esse tipo de articulação é viável, o que implica convencê-los a resistir às chantagens da empresa. A base para tornar isso possível é a suposição de que a ligação enquanto empregados de uma mesma empresa transnacional é capaz de gerar solidariedade entre os trabalhadores.

A primeira fonte de solidariedade entre trabalhadores de uma mesma empresa é o sentimento de “destino compartilhado”: o que acontece em uma unidade produtiva está associado às operações do resto do mundo e, assim, o fortalecimento da posição dos trabalhadores como um todo é visto como algo positivo. Além disso, apesar das diferenças entre as 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. Os sindicalistas utilizam a metáfora de uma “língua comum” que os trabalhadores entendem com facilidade. Ou seja, supõe-se que, pelo menos no que diz respeito à vida dentro da fábrica, há algo em comum entre as experiências dos operários de diversas regiões do Brasil e de outros países vinculados à mesma empresa. Assim, é fácil para os trabalhadores de uma fábrica entenderem o significado de uma situação de injustiça que esteja ocorrendo em outra unidade produtiva e enxergá-la como relacionada à sua própria situação. A partir disso, é possível criar a ideia de um interesse coletivo de todos os trabalhadores da empresa. A aposta das redes é que essa solidariedade permitirá que os sindicalistas convençam os trabalhadores de que vale a pena desafiar as posições fatalistas dos gerentes e defender a viabilidade de alternativas:

Uma rede forte, bem sucedida, em primeiro lugar ela conta com o conhecimento dos trabalhadores. Os trabalhadores na fábrica sabem o que é

a rede sindical, sabem que ela existe, sabem que o seu sindicato está trabalhando com outros sindicatos em uma luta maior. Essa característica é o que dá a sustentação, a solidez para que a rede tenha representação. (Entrevista com assessor da CUT)

Nesse sentido, é importante que a rede seja capaz de levar aos trabalhadores o conhecimento produzido e a experiência de articulação política entre os diversos sindicatos. A forma mais comum através da qual isso é feito é a publicação de um boletim da rede, que é distribuído pelos sindicatos aos trabalhadores nas fábricas. Recentemente, as redes utilizam também novas formas de comunicação, como as redes sociais. Esses veículos registram os problemas e a situação em cada fábrica da empresa, além das iniciativas que os sindicatos têm tomado em conjunto.

O boletim é a primeira forma através da qual as redes fomentam entre os trabalhadores a percepção de que existe um “nós” representado por todos os empregados da empresa. O objetivo é que os trabalhadores passem a enxergar a ação do sindicato e a relação entre empresa e trabalhadores não apenas em relação à sua fábrica, mas como um todo. Os sindicalistas esperam que, a partir disso, seja possível promover uma ação em conjunto em relação a empresa:

Essa relação entre a rede e o trabalhador, a princípio o trabalhador não diferenciava o que eram as pautas ou reivindicações do comitê sindical de base [a representação local] do comitê nacional [a rede]. Hoje, nós deixamos consolidado e claro para o trabalhador o que são as pautas do comitê de base e quais são as pautas do comitê nacional. Nós tivemos um ganho muito grande lá pra Sorocaba, que a rede teve, um vale compra que São Bernardo tinha e Sorocaba não tinha. Foi uma pauta da rede. Quando nós íamos na frente da empresa fazer assembleia, nós estávamos representando não só os trabalhadores ali, local, mas a rede inteira. Deixamos bem claro que era a pauta da rede, que o ganho do vale compra foi um ganho da rede. O comitê de base faz parte da rede, mas o ganho foi da rede. Quando falamos de Acordo Marco, foi um ganho da rede. Quando chegamos pra entregar o “Intercambiar” [o boletim da rede], o trabalhador fica curioso pra saber as informações da outra planta, lá de Betim, de Araraquara, de São Bernardo do Campo. A gente até fala, os temas específicos aqui da ZF. Ele fica curioso. (Entrevista com representante da Rede na ZF)

Figura 4 – Recortes do “Em Rede”, boletim da Rede na ArcelorMittal

Porque o jornal?

Muitos companheiros podem perguntar (e com razão) qual é o objetivo deste jornal? É simples: a comunicação é fator fundamental para levar adiante o projeto de implantação de redes entre os trabalhadores do Grupo. Portanto, o jornal é um dos “nós” dessa rede que pretende unir os trabalhadores da ArcelorMittal em torno a objetivos comuns.

O jornal conta com a parceria da CNM/CUT e é um canal que pretende chegar a todos os trabalhadores do Grupo ArcelorMittal do Brasil. Nosso objetivo é buscar identificar os problemas e fazer comparações das conquistas de cada unidade para assim manter maior unidade e coordenar ações que beneficiem o conjunto dos trabalhadores do Grupo ArcelorMittal do Brasil e, porque não, do mundo.

Sindicatos se unem contra jogo sujo da ArcelorMittal

A ArcelorMittal este ano decidiu mudar o sistema de PLR que vinha sendo aplicado em todas suas unidades do Brasil. Esse novo modelo tem como base um tal de “Cash Flow”, ou num bom português, fluxo de caixa. Acontece que esse fluxo de caixa é controlado somente pela empresa e seu resultado pode ser facilmente manipulado. O que a empresa quer com isso? Reduzir ou até mesmo deixar de pagar a PLR dos trabalhadores do Grupo ArcelorMittal.

É possível, portanto, que os trabalhadores entendam bem o que é a rede e passem a enxergá-la como mais uma forma de ação sindical, ao lado dos sindicatos e da organização no local de trabalho. Nesse caso, os sindicalistas optaram por apresentar a rede de forma bastante clara aos trabalhadores, como algo ligado ao sindicato mas com existência própria. Essa rede, assim, além do boletim, possui um logotipo e até um uniforme, no estilo dos que são produzidos para as campanhas dos sindicatos. Para que isso fosse possível, é relevante que se trata de uma empresa que reúne apenas sindicalistas ligados à CUT, o que diminui a tensão da rede com os sindicatos e permite que ela se apresente mais abertamente.

Figura 5 – Recorte do Intercambiar, boletim da Rede na ZF

Trabalhadores do Grupo ZF apóiam Campanha Salarial e esperam reajuste satisfatório

A publicação de um boletim relatando a situação dos sindicatos e das diferentes fábricas é algo corriqueiro entre as redes, mas algo além disso é incomum. Característica marcante de muitas das redes investigadas é que elas são “invisíveis”. Nesses casos, para o trabalhador as atividades da rede se misturam com as do sindicato, elas não têm “cara própria”. Esse procedimento se deve à preocupação de que o sindicato seja o protagonista na representação dos trabalhadores. Embora para efeito de análise as “redes” sejam tratadas aqui como os “sujeitos coletivos” das ações desenvolvidas em conjunto pelos diversos sindicatos, é possível que para o trabalhador essa qualificação não tenha qualquer importância. Em geral, e em plena consonância com a forma de atuar dessas redes a partir da lógica de uma “ferramenta a serviço dos sindicatos”, ela é vista como um aspecto do sindicato e não como uma “entidade” separada.

A rede, assim, atua ao ocupar espaços nas atividades cotidianas dos sindicatos na empresa. Uma tática utilizada quando há uma questão que diz respeito a toda a empresa, por exemplo, é a realização de assembleias simultâneas em diversas unidades produtivas. Essa é uma influência direta da rede na atuação dos sindicatos. Nessas ocasiões, é possível que trabalhadores de outras fábricas relatem os problemas que enfrentam e que os sindicalistas argumentem que apenas uma ação conjunta será capaz de enfrentar a empresa com sucesso. Esse tipo de iniciativa é uma tentativa de fomentar o sentimento de solidariedade entre os trabalhadores de diversas fábricas:

Já chegamos a fazer assembleia simultânea, via telefone. Foi muito interessante. Ao mesmo tempo que estava acontecendo uma assembleia em Sorocaba, nós fizemos em São Bernardo. O que acontecia? Nós falávamos: “Ô companheiro Pereira, fala aqui com os trabalhadores de São Bernardo”. Você coloca o telefone no viva voz, no microfone do caminhão. A gente foi aplaudido, em São Bernardo os trabalhadores gostaram pra caramba. (Entrevista com sindicalista da Rede na ZF)

Se a simples pressão moral sobre a empresa é insuficiente para fazer com que as reivindicações sejam atendidas, portanto, as redes buscam criar solidariedade entre os trabalhadores para que os sindicatos atuem de forma concertada em relação à empresa em cada uma das localidades. Nesse caso, a rede começa a deixar de ser um mecanismo apenas interno ao sindicalismo, cujo impacto para os trabalhadores é indireto, e passa a exercer um papel no cotidiano da fábrica. Isso é importante pois os trabalhadores estão sob pressão constante da empresa, que tenta colocá-los sob a sua influência. Se a defesa dos interesses diretos dos trabalhadores de uma única unidade produtiva já pode ser um desafio quando a empresa busca negociar com cada trabalhador individualmente, convencer os trabalhadores de que pode ser útil a cooperação com outros sindicatos demanda um trabalho político ambicioso.

As dificuldades desse processo são explicadas pelo coordenador da Rede na Gerdau. A estratégia das transnacionais é a de dividir os trabalhadores, utilizando a possibilidade de transferência da produção como chantagem para conter a ambição de uma negociação favorável. Em suas palavras:

Quando a Gerdau quer forçar alguma negociação em favor dela, ela tira a produção dali e leva pra qualquer outro lugar. Porque ela tem muitas [fábricas]. Ela pode fazer isso em qualquer lugar, no Brasil ou no exterior. (Entrevista com o coordenador da Rede na Gerdau)

A empresa joga com a possibilidade de reduzir os empregos de uma fábrica e transferi-los para outra, o que prejudica o poder de negociação dos trabalhadores. Essa é uma ferramenta de gestão da empresa. O sindicalista cita o caso de trabalhadores de Minas Gerais, que ganham menos do que os trabalhadores de Araçariguama, no interior de São Paulo, e passam a produzir a matéria prima dos vergalhões de aço que antes eram produzidas em São Paulo. Isso gera uma ameaça para o emprego dos trabalhadores que perderam a produção. O papel da

rede é fomentar a solidariedade entre os trabalhadores das duas fábricas para que seja possível se contrapor à política da empresa:

Essa planta de Araçariguama, a especialidade aqui é vergalhão. Já fizeram aqui como se estivesse sendo feito no Peru, com o mesmo logotipo do Peru. Manda pra lá, e depois é como se tivesse produzido lá. Entendeu? Eles têm tudo isso na mão. Ou até mesmo aqui no Brasil, eles fazem isso. Tem planta em Minas que o custo é mais barato do que produzir aqui. Aí param de produzir aqui. [...] Há necessidade da solidariedade de lá. Falar assim: “Olha pessoal, vocês estão produzindo pra gente aqui, e tirando postos de trabalhos nossos. Vê o que vocês podem fazer aí”. Se eles não souberem... Para os trabalhadores de Minas, quanto mais produção, melhor; mas eles não sabem que estão tirando emprego de outra planta. É difícil o trabalhador entender isso! Que está prejudicando uma planta que é do mesmo padrão dele. É esse sentimento de solidariedade que tem de ser trabalhado. Mas não é fácil.⁵⁵

A saída para essa situação é conquistar os trabalhadores para a política da rede e mostrar que é possível resistir à chantagem através de uma articulação entre os sindicatos. Um bom exemplo de como as redes atuam nessa situação é relatado pelo representante da Rede na ThyssenKrupp. Segundo ele, a equalização de salários e benefícios na empresa é uma grande dificuldade. Os acordos coletivos das diversas unidades da empresa são muito desiguais. Por isso, a empresa resiste a fazer uma negociação unificada com os sindicatos:

Algumas empresas pensam dessa forma [negociação nacional]. À Thyssen acho que isso ainda não se aplica, pois ela tem unidades com acordos muito inferiores aos outros. Se ela padronizar, os sindicatos que estão lá em cima não vão querer rebaixar. A gente quer que o que está lá embaixo suba, aí o impacto financeiro pra ela seria muito grande. (Entrevista com representante da Rede na ThyssenKrupp)

Mas, através da solidariedade entre os trabalhadores de fábricas diferentes, é possível criar uma situação mais vantajosa. Isso ficou evidente no caso das fábricas de Santa Luzia e de Campo Limpo. Essas duas localidades competem entre si, uma vez que trabalham com o mesmo tipo de produto. A empresa, assim, pode jogar com o aumento e diminuição da produção em cada uma das fábricas:

⁵⁵ Ibid.

A rede é justamente pra você trocar ideia e fortalecer os laços entre as plantas, para buscar um equilíbrio de direitos. É muito fácil a Thyssen hoje, ela tem uma unidade em Campo Limpo e outra em Santa Luzia. Se você comparar as convenções coletivas, é totalmente diferente. O piso é diferente, os benefícios. Então, a regionalidade é muito diferente. A briga nossa é justamente essa. Algumas vezes acontece de tirar produção daqui, pra que eles façam lá. Essa é a grande experiência da rede. Se eu tô em conflito aqui, você tem que me ajudar. [Se não] vai tirar a produção daqui pra fazer aí mais barato e vice-versa. A rede é justamente isso.⁵⁶

Para os sindicalistas essa tática da empresa pode ser evidente, mas só é possível combatê-la caso os trabalhadores estejam convencidos de que isso vale a pena:

Temos que montar uma estratégia. O trabalhador da Thyssen é acostumado a ver o sindicato fazendo assembleia na porta da fábrica. Pra você colocar o caminhão e fazer assembleia de duas horas é tranquilo. Você começa a colocar assuntos que fazem parte do cotidiano deles, da vida deles, e aí você começa a explicar o que está acontecendo lá. Você começa a colocar que os problemas lá estão sendo gerados e podem afetar o emprego aqui. Pois se a produção é mais barata lá, e não existe investimento em segurança, é muito mais fácil produzir a peça que eles forjam aqui lá em Santa Luzia. Não tem segurança, tem um piso salarial menor, então o custo da mão-de-obra, o produto acabado lá, é mais barato lá independente de aqui ter um pouco mais de tecnologia. Então pode afetar o emprego aqui. Se a gente não tiver esse tipo de solidariedade, um com o outro, isso vai afetar as duas unidades. Uma podendo ser ampliada com investimentos maiores e a outra sem. Mas uma pode viver com a outra, sem colocar uma contra a outra.⁵⁷

Como se vê, esse tipo de estratégia da empresa, caracterizada pelo jogo com o aumento e a diminuição da produção em diferentes fábricas para pressionar os trabalhadores, não é exceção. De fato, essa é uma das vantagens competitivas de uma empresa transnacional, que tem sob o seu controle diversas fábricas que trabalham com o mesmo produto ou que podem ser convertidas de forma mais ou menos ágil para substituir uma unidade cuja força de trabalho está causando problemas. Evidentemente, há um custo para a empresa quando esse é o caminho escolhido, mas esse tipo de chantagem é uma tática poderosa ao enfraquecer o grande instrumento de luta dos trabalhadores na fábrica: a greve.

Tese encontrada na literatura sobre a situação dos trabalhadores em empresas transnacionais, apresentada no primeiro capítulo, é que a paralisação da produção na fábrica

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Ibid.

pode ser uma importante fonte de poder “estrutural”. A produção global “em cadeia” depende de um funcionamento integrado de diversas unidades produtivas e, portanto, imagina-se que a greve em uma fábrica pode ter consequências catastróficas para a produção global da empresa. Nos casos investigados, porém, a situação mais comum é que a empresa utilize a possibilidade de acionar a produção em outras fábricas como uma forma de pressionar os trabalhadores para que aceitem as suas imposições. Trata-se, assim, de um funcionamento mais sutil e cotidiano da “corrida ao fundo do poço”.⁵⁸ Os trabalhadores e seus representantes sabem que o simples fechamento de uma fábrica é improvável, já que há um investimento significativo no capital fixo instalado ali. Mas a empresa é capaz de gerar dúvidas quanto à eficácia da greve ao fazer ajustes menos drásticos na produção, o que coloca uma fábrica em competição com a outra.

A rede, através da solidariedade entre os trabalhadores de diferentes fábricas, pode ser utilizada para neutralizar esse tipo de ação. O coordenador da Rede na Mercedes-Benz, por exemplo, relata de que forma isso foi feito na empresa:

Em 2001, a empresa não queria efetivar alguns trabalhadores por prazo determinado em São Bernardo do Campo. A empresa chegou a desligá-los antes mesmo do fim do contrato. A gente tinha claro que tinha produção. Então era uma atitude arbitrária da empresa em querer dispensar o pessoal, poderia ter ficado com o pessoal. Começamos a fazer uma greve. Os trabalhadores da área de eixo começaram a fazer uma greve. Grande parte dos trabalhadores por prazo determinado era da área de eixo. A atitude da empresa pra tentar intimidar ou ameaçar aqui os trabalhadores, eles queriam fazer os eixos que eram feitos em São Bernardo naquele momento, começar a fazer na planta de Kassel, na Alemanha, que é uma fábrica só de eixos. Lá, quando entrava eixo que era feito em São Bernardo do Campo, os trabalhadores se negavam a montar. Um exemplo bem prático do que foi o trabalho da rede, do dialogar com as outras plantas, conversar com os trabalhadores. (Entrevista com coordenador da Rede na Mercedes-Benz)

Esse tipo de situação não foi um caso isolado na Mercedes-Benz. Ainda no começo dos anos 2000, a empresa abriu uma nova fábrica no Brasil e passou a produzir um modelo de

⁵⁸ Mesmo entre empresas que concorrem diretamente, a capacidade de realizar esse tipo de transferência de produção varia e depende da organização produtiva deliberadamente perseguida. É possível que as empresas alterem seus processos com o objetivo de facilitar esse tipo de ação. Greer e Hauptmeier (2008), por exemplo, argumentam que a General Motors introduziu plataformas compartilhadas e componentes padronizados para facilitar a transferência de produção entre as plantas. Eles apontam que na Daimler-Mercedes esse processo é mais limitado, com a existência de menos redundâncias; embora, como será mostrado a seguir, também exista. As condições que os sindicatos enfrentam, portanto, variam de acordo com a empresa.

carro de luxo em Juiz de Fora, Minas Gerais. A empresa tinha ambições grandes para essa nova produção, mas o projeto foi um fracasso explicado por dificuldades cambiais e de mercado. A possibilidade do fechamento da fábrica gerou preocupação entre os sindicalistas da rede, o que mobilizou uma ação conjunta entre os brasileiros e alemães, que passaram a pressionar a empresa. Através da rede e do comitê mundial⁵⁹, os trabalhadores estabeleceram uma negociação na tentativa de salvar os empregos e a fábrica de Minas Gerais. Após diversas tentativas frustradas de viabilizar a produção na fábrica, foi estabelecido um acordo para que São Bernardo do Campo cedesse parte de sua produção de caminhões para os colegas da outra cidade já que, sem isso, a decisão da empresa seria pelo fechamento da fábrica. Compreensivelmente, esse não foi um processo fácil, já que essa decisão implicava a redução da produção na planta de São Bernardo:

Em um debate imenso com os trabalhadores aqui a gente aprovou na porta de fábrica a transferência do *Accelo*, que era um veículo feito aqui, para Juiz de Fora para manter a fábrica lá. Um debate pesado, difícil. Falar pro cara assim: “Olha, esse seu serviço aí, a gente tem que ceder pra lá pra eles não perderem o emprego”. O cara olhava: “Pô, você vai tirar meu serviço, aí é meu emprego que vai estar em jogo daqui uns dias!” (risos)

[Entrevistador: Mas acabou vingando a tese do sindicato de fazer isso?] Vingou. A gente fez o acordo e o caminhão foi pra Juiz de Fora.⁶⁰

Esses casos mostram que é possível para os sindicatos, através das redes, fomentar a solidariedade entre os trabalhadores geograficamente separados mas vinculados a uma mesma empresa. Como a ação sindical é levada a cabo na prática pelo sindicato local, que precisa de apoio dos trabalhadores que representa, a rede pode se tornar inviável caso eles não compreendam e não apoiem ações que, às vezes, podem não significar ganhos imediatos para aquele local de trabalho. Ou mesmo, como no caso relatado, acordos que signifiquem um sacrifício temporário dos trabalhadores de uma fábrica em solidariedade aos colegas de outra cidade. A intenção dos sindicalistas engajados nas redes ao fomentar a solidariedade é, assim, legitimar decisões guiadas por uma razão mais estratégica, que não necessariamente se preocupe apenas com o melhor resultado imediato para os trabalhadores daquela unidade. Ou

⁵⁹ No caso da Mercedes, funcionam paralelamente a rede e um comitê mundial, este reconhecido pela empresa como interlocutor e representado em suas instâncias administrativas. Essa situação será retomada adiante.

⁶⁰ Ibid.

seja, ao “ganhar” os trabalhadores para a política da rede, torna-se possível fazer com que eles apoiem a opção dos sindicatos por resistir às chantagens da empresa.

Se a rede, assim, é uma “necessidade material” e pode beneficiar os empregados da empresa com acordos melhores, isso não é sempre evidente de imediato e é preciso convencer politicamente os trabalhadores. Ainda que os objetivos das redes sejam guiados por uma lógica pragmática, a solidariedade entre os trabalhadores é componente indispensável para que a rede se torne mais do que um espaço de troca de informação entre os sindicalistas, o que implica o convencimento político dos trabalhadores. A partir disso, cria-se a base que torna possível promover uma ação sindical concertada entre diversos sindicatos na tentativa de estabelecer uma relação com a empresa para além do local. Uma vez que os próprios trabalhadores entendam a si próprios como uma força coletiva em relação à empresa, é possível pressionar por espaços de pressão e negociação nacionais e internacionais. Esse é o tema do próximo capítulo.

Capítulo 4 – O desafio ao isolamento da fábrica e às “regras do jogo”

O capítulo anterior permite vislumbrar a lógica da estratégia que guia as redes sindicais investigadas. Em primeiro lugar, os sindicalistas engajados em sua construção cotidiana estão preocupados, principalmente, com questões pragmáticas. O que se busca são articulações que permitam ganhos para os trabalhadores em termos de salários, benefícios e condições de trabalho de forma bastante usual e direta, através de uma relação de negociação e pressão em relação à empresa por meio dos sindicatos. Nos casos investigados, o sindicalismo internacional encontra sindicatos já organizados e relativamente fortes (pelo menos no que diz respeito à sua autonomia legal) e, conseqüentemente, o que acontece é a articulação das estruturas já existentes de representação. As redes são construídas a partir dos sindicatos, sem transformá-los essencialmente: a introdução das redes muda a prática dos sindicatos apenas de forma indireta, através da formação dos sindicalistas engajados nas experiências proporcionadas pela atuação para além do local. Essa conclusão pode frustrar algumas das expectativas criadas ao redor das redes em termos de transformação profunda do sindicalismo, de combate em escala global às transnacionais ou mesmo de uma regulação internacional do trabalho.

A articulação das redes introduz, porém, uma inovação importante. As redes podem ser classificadas como uma forma de ação sindical voltada para a “política de escala” ou, o que as representa melhor, como uma articulação que se dedica às “lutas de escala” introduzidas no primeiro capítulo. A ideia é que a definição do que é “local” e do que é “global” pode ser transformada, o que é motivo de disputa e envolve interesses diversos. Assim, a atuação das redes pode ser descrita como um esforço para promover a articulação dos sindicatos em escalas superiores ao local para, então, desenvolver uma luta cujo objetivo é redefinir as escalas em que determinados tipo de decisão são tomados. O tratamento de uma certa questão como “local”, “nacional” ou “global” pode alterar substancialmente as possibilidades de movimento nas disputas entre os sindicatos e as direções das empresas. É possível tomar os padrões de saúde e segurança no trabalho como exemplo. A definição de uma política para essa questão pode ser baseada nas leis de cada país (ou na falta delas) ou em uma política mundial, o que tem repercussões importantes tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. A assinatura de um acordo sobre o assunto que estabeleça padrões que

devem ser seguidos pela empresa transnacional em todo o mundo pode se tornar ferramenta importante para as lutas locais.

A principal arma das redes, nesse sentido, é pressionar pela transposição de questões tratadas a princípio como “locais” para uma escala superior em que as chances de um desfecho favorável para os trabalhadores sejam maiores. Surge, assim, uma política “multiescalar”, em que os sindicatos buscam influenciar os espaços de decisão da empresa transnacional em diferentes escopos. Na prática, os sindicalistas criam espaços de pressão e de negociação em relação à empresa transnacional que aproveitam a possibilidade de enfrentá-la nas escalas nacional e internacional, o que não é possível para o sindicato local de forma isolada.

O que é mais significativo é que, uma vez que esse tipo de ação atinja seus objetivos, a relação entre empresa e sindicato no local de trabalho também é transformada. Isso é possível pois o esforço dos sindicatos para superar o isolamento local não é um fim em si mesmo. A “política de escala” ou “multiescalar” não é pensada pelos sindicalistas nesses termos. É verdade que existe, como foi apresentado no segundo capítulo, um discurso corrente entre os sindicalistas em que a ideia de que é preciso “globalizar” os sindicatos é valorizada. Não surpreende que isso seja mais perceptível entre dirigentes de organizações sindicais internacionais ou diretamente envolvidos com o trabalho internacional em seus sindicatos. Mas, como se tentou demonstrar no terceiro capítulo, a característica distintiva de um internacionalismo “enraizado” é que ele só se torna viável caso seja relevante de forma prática para os representantes sindicais locais. Ele está a serviço do fortalecimento da posição dos sindicatos e, assim, é indissociável dos objetivos que os sindicatos esperam alcançar com esse tipo de atuação. O que é marcante nesse tipo de internacionalismo é que, ainda que ele não suprima um princípio geral de solidariedade, a sua prática busca colocar a articulação internacional à serviço da influência dos trabalhadores em processos decisórios específicos em relação às empresas transnacionais. Ou seja, ao contrário de um internacionalismo pensado em termos gerais de solidariedade, a atuação das redes assume um conteúdo bastante específico em torno das questões concretas que preocupam aos sindicatos e, assim, se integra ao rol de ferramentas disponíveis ao sindicato na relação com a empresa. Como aponta MacKinnon (2010, p. 29), ao analisar a “política de escala” é preciso levar em conta que

political projects and initiatives are generally about exerting influence and control over particular areas of social activity and public policy rather than

the command of scale *per se*. Scale is typically a dimension of this, though its precise role and significance will vary considerably.

A partir dessas considerações, este capítulo trata do que exatamente as redes buscam transformar, o que passa pela superação do local e, assim, pelas “lutas de escala”, mas também pela construção de formas específicas de relação com a empresa transnacional que permitam fortalecer a posição dos sindicatos e influenciar decisões que, sem esse tipo de articulação, seriam inatingíveis. No capítulo anterior, foi estabelecido através de exemplos práticos de que forma a empresa transnacional está em posição privilegiada, o que a torna capaz de aproveitar as diferenças regionais para se tornar mais competitiva. Uma vez que tem sob seu controle um capital concentrado que pode investir de forma estratégica, a transnacional busca obter a maior rentabilidade possível ao atingir mercados atraentes ao mesmo tempo em que se instala em locais cuja remuneração ao trabalho é menor. A disputa em torno da remuneração tem sempre um caráter político e a arena em que ela se dá é importante. A fragmentação da estrutura sindical favorece a existência de diferenças muito grandes nas condições dos trabalhadores de uma mesma empresa em diferentes localidades, uma vez que limita a negociação coletiva ao município e impede a articulação política da força de trabalho da empresa como um todo. Isso permite que as empresas joguem trabalhadores de unidades produtivas diferentes uns contra os outros, estabelecendo uma política de chantagem em relação ao investimentos, que podem definir a criação ou retirada de postos de trabalho em cada uma das fábricas.

Essa posição da empresa transnacional, no entanto, esconde vulnerabilidades. A empresa se esforça para enquadrar os temas relevantes na relação com os trabalhadores como locais. Caso o lucro, a produtividade, a viabilidade da produção em relação ao mercado, por exemplo, sejam enquadrados como um problema “da fábrica” ou do mercado de trabalho local, o espaço de ação para os sindicatos é limitado. Os gerentes locais se estabelecem como a “voz da razão” e definem o limite do que é possível conceder aos trabalhadores, sem grande possibilidade de contestação. As exigências da matriz e da administração central são apresentadas como forças impessoais e irresistíveis. As ordens “vêm de cima” e, assim, estão fora do alcance da unidade produtiva. Por outro lado, o fato de que se trata de uma empresa transnacional abre a possibilidade para que essas questões sejam tratadas de forma nacional ou internacional. Ora, se existe uma administração nacional e internacional, se os resultados

econômicos da empresa são apresentados aos acionistas dessa forma, por que a relação com os trabalhadores se estabelece localmente?

O princípio que os sindicatos defendem na relação com a empresa é baseado em primeiro lugar na defesa de que deve existir um tratamento equitativo em relação aos trabalhadores. Os sindicatos apelam às ideias de justiça e do valor do trabalho para lutar pela equiparação das condições entre os trabalhadores das diversas unidades produtivas. Como já apresentado, através da rede e da troca de informações, é construído um conhecimento acerca da situação dos trabalhadores e das diferenças em suas remunerações, condições de trabalho e outros aspectos relevantes. A partir disso os sindicatos se esforçam para criar solidariedade entre os trabalhadores de uma mesma empresa e tornar plausível a ideia de que eles formam um coletivo dotado de interesses em comum. Nas palavras de um sindicalista engajado nas redes, a ideia de que a empresa deve oferecer as mesmas condições a todos os seus trabalhadores é traduzida na seguinte pergunta: “*Como pode uma mãe tratar os filhos de forma diferente?*”.⁶¹ Esse apelo moral em relação à empresa, que à primeira vista parece trivial, pode ser fonte importante de inquietação entre trabalhadores que tomam conhecimento da situação de colegas de outras fábricas que, exercendo o mesmo tipo de trabalho, encontram condições muito melhores ou muito piores do que as suas. O coordenador da Rede na Volkswagen, por exemplo, argumenta:

Algumas fábricas são referências para as outras. Começamos a mostrar as tabelas salariais. Há bastante pontos positivos. Um ponto positivo de organização, de ter uma sala com estrutura e com computador. Por que uma tem e a outra não tem? Por meio da rede conseguimos conquistar. Essas informações e benefícios já eram conhecidos antes da rede existir, mas não tínhamos mecanismos para discutir. Na medida que começamos a nos organizar, começamos a nos fortalecer. Assim, começamos a tensionar uma situação. (Entrevista com coordenador da Rede na Volkswagen)

Essa declaração ilustra bem o processo através do qual a troca de informações e a criação de um espaço de organização entre os sindicatos leva à articulação política que passa a confrontar a empresa em uma escala superior. “*Tensionar uma situação*” significa dar o primeiro passo no sentido de uma relação com a empresa para além do local, ainda que a princípio ela seja informal. A negociação “oficial” continua restrita ao local, mas a rede oferece o embrião de um espaço de negociação nacional ou internacional já que, pelo menos

⁶¹ Entrevista com um sindicalista químico.

como forma de pressão, os sindicatos passam a apresentar demandas à empresa em conjunto. A estratégia é jogar a posição da transnacional contra ela própria. Ao contrário de uma empresa comum, a grande empresa transnacional estabelece laços e responsabilidades para além do local. Apesar disso, no que diz respeito aos salários e benefícios, o cálculo da empresa é sempre em relação ao mercado de trabalho da localidade em que a fábrica está instalada. Através da rede, os sindicalistas percebem não só que a sua ação *deve* ser diferente em relação a essas empresas, mas que ela *pode* ser diferente. Ou seja, a empresa transnacional, justamente por ocupar uma posição privilegiada no sistema produtivo, pode ser vulnerável a pressões nacionais e internacionais. A partir disso, é possível romper o isolamento da fábrica e articular uma luta sindical além do local.

Uma vez que o processo de criar uma articulação dos sindicalistas em relação à empresa para além do local seja colocado em movimento, ele pode levar a ganhos econômicos rapidamente. Mesmo a simples troca de informações, sem grande organização, pode minar a posição encastelada dos gerentes e fortalecer a posição dos sindicatos durante a negociação com a empresa:

A rede sindical de uma indústria do isopor, a Knauf. Eles estavam negociando a PLR anual. A planta de Manaus, a empresa estava oferecendo 300 ou 350 reais. No ABC, eles estavam chegando a 900 reais. No Rio Grande do Sul, estava 400 ou 500 reais. A rede sindical, num diálogo automático, instantâneo, pelo celular, durante a negociação, conseguiu desmascarar a empresa que dizia que as plantas estavam fechando acordos mais baixos. Manaus falou com São Bernardo, que falou com o Sul, e todos marcaram reuniões ao mesmo tempo com as representações da mesma empresa e falaram: “Olha, em São Bernardo estão fechando em tanto.” O final desse diálogo foi um PLR de 900 reais para todo o Brasil. (Entrevista com assessor da CUT)

O exemplo da Knauf é ilustrativo pois demonstra de forma bastante direta como a coordenação entre os sindicatos pode facilitar a negociação com a empresa. Mas, nesse caso, é ainda uma situação precária, pontual. O que os sindicalistas buscam é uma relação mais confiável e estável com as empresas. As rede lutam por um processo de formalização crescente de uma relação nacional ou internacional com a empresa; o que, como não poderia deixar de ser, gera resistência. Para os próprios sindicalistas, esta é a medida do grau de “consolidação” de uma rede: quanto mais estável e institucionalizada é a relação da rede com a empresa, melhor é avaliada a sua situação.

A política das redes pode trazer, portanto, dois tipos de ganhos para os sindicatos. É possível, a princípio, conquistar benefícios diretamente materiais para os trabalhadores representados, a partir do fortalecimento dos sindicatos na negociação com a empresa e através da luta pelo nivelamento da situação dos trabalhadores “pelo alto”, tomando como referência as melhores condições encontradas entre as unidades produtivas. Mas essas conquistas podem ser efêmeras. Elas dependem, frequentemente, de mobilização permanente. Os acordos são informais e não têm validade legal a não ser quando são integrados aos acordos locais, que geralmente têm validade de curta duração. A troca de um diretor da empresa, por exemplo, pode colocar em risco todos os acordos tácitos estabelecidos entre a administração e os sindicatos até então. Nas palavras de um dirigente sindical, “é como uma onda no mar. Dependendo da direção da empresa, ou da presidência, flui um pouco melhor”.⁶² Por isso, o objetivo das redes é conquistar o que é chamado de “reconhecimento” da empresa, ou seja, a consolidação de uma relação recorrente, regulada e institucional entre a direção da empresa e os representantes dos trabalhadores através da rede. Além disso, ao buscar espaços de negociação além do local, as redes tentam utilizar esses espaços como uma plataforma de pressão para transformar amplamente a relação dos administradores, em toda a hierarquia da empresa, com os representantes dos trabalhadores.

Recentemente, McCallum (2013, n.p.) propôs que o “espírito” do “transnacionalismo operário contemporâneo” pode ser definido pelo conceito de *governance struggles*, expressão que significa algo como “lutas por governança”. A ideia de “governança” pode ser entendida quando comparada à de “direito”. Uma vez que não se pode falar exatamente de direitos trabalhistas na escala internacional no que diz respeito às empresas transnacionais, já que elas agem em um contexto de pouca ou nenhuma regulação quando transitam além das fronteiras nacionais, a estratégia do sindicalismo internacional teria sido a de criar um “conjunto de estratégias para subordinar a lógica das regras das empresas à supervisão democrática dos trabalhadores e dos sindicatos”, no sentido de “exercer um grau de controle e disciplina sobre as práticas das empresas transnacionais”. Assim, mais do que uma luta por direitos como entendida anteriormente, o “novo transnacionalismo operário” teria buscado mudar as “regras do jogo” na relação com as empresas, enfatizando formas de relação mais democráticas. Essa tendência é bastante adequada para descrever o conteúdo da atuação das redes.

⁶² Entrevista com sindicalista metalúrgico.

A estratégia das redes sindicais investigadas pode ser descrita como uma combinação das “lutas de escala” (que buscam estabelecer uma pressão para além do local) com “lutas por governança” (que buscam transformar as regras da relação entre os sindicatos e as empresas). A especificidade dos casos investigados é que a relação com a empresa que é considerada ideal pelos sindicalistas foi influenciada por um modelo europeu, marcado pela ideia do “diálogo social”, o que será discutido a seguir.

4.1 A influência do “Diálogo Social”

O contato de sindicalistas brasileiros com situações em que prevalece um padrão menos conflituoso de relação entre empresa e sindicato influenciou decisivamente as expectativas que se formaram em torno das redes. Se as redes procuram entre as melhores condições de trabalho e remuneração o exemplo do que é possível conquistar, o mesmo é feito no que diz respeito às relações trabalhistas com a empresa. Esse tipo de processo não é inédito. A ideia de que as relações de trabalho encontradas em empresas transnacionais europeias poderiam ser um caminho útil para o sindicalismo brasileiro não é nova. A introdução das comissões de fábrica em algumas empresas transnacionais em atuação no país, por exemplo, seguiu a mesma lógica de aproveitar a existência de compromissos democráticos de empresas europeias com os sindicatos de seus países de origem para lutar pelo avanço da liberdade sindical no Brasil, seja através da pressão a partir de contatos internacionais, seja pelo exemplo que inspirou reivindicações.⁶³ Mas as redes sindicais colocam essa possibilidade no centro de sua estratégia.

A relação que os sindicatos desejam estabelecer com a empresa é guiada pelo paradigma do “diálogo social”. Trata-se de expressão polissêmica, difundida especialmente no contexto europeu e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ela pode ser compreendida como uma variação de “*social partnership*”: a utilização da expressão “diálogo” em vez de “parceria” transmite a ideia de maior autonomia entre as partes, o que torna o conceito mais palatável para sindicatos acostumados a uma relação muito antagônica com as empresas. O diálogo social pode ser definido como um princípio que propõe o diálogo e a negociação em assuntos de interesse comum entre trabalhadores e empregadores e, quando for conveniente, os governos. No caso das empresas transnacionais e da atuação das redes, o

⁶³ A introdução de comissões de fábrica em algumas empresas, por exemplo, seguiu essa lógica.

diálogo social é uma tentativa de consolidar as conquistas das redes ao criar um espaço permanente de diálogo com a direção da empresa em torno de temas que são considerados, em comum acordo, passíveis de negociação nacional ou internacional. Ao mesmo tempo, busca-se o reconhecimento geral dos dirigentes da empresa de que os sindicatos são representantes legítimos dos trabalhadores e de que é possível estabelecer uma relação amistosa e cooperativa.

A melhor síntese sobre a introdução desse tipo de perspectiva no Brasil está reunida na obra “O futuro do sindicalismo no Brasil - O Diálogo Social (Brasil - Europa - Perspectivas)”, publicada em 1990.⁶⁴ Ela registra em forma de texto exposições realizadas naquele mesmo ano, durante o “Primeiro Simpósio Internacional sobre o Futuro do Sindicalismo no Brasil”, evento que contou com a participação de dirigentes sindicais (europeus e brasileiros) e empresariais, além de intelectuais e pesquisadores. O tema central do evento foi a questão do sindicalismo em um momento de crise e as possibilidades do “diálogo social”. Na folha de rosto, o livro é apresentando como “uma contribuição para a promoção do diálogo harmonioso e permanente entre os principais parceiros do desenvolvimento nacional”. A iniciativa da Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social foi uma tentativa de propor algo no espírito de uma “terceira via” entre o liberalismo que se impunha mundialmente e o sindicalismo classista, de tendência socialista, no que diz respeito à relação entre empresa e trabalhadores. O “diálogo social” foi o paradigma proposto para tornar isso possível.

Como não poderia deixar de ser, as opiniões reunidas são diversas, mas a própria presença dos sindicatos em um espaço como esse é evidência da abertura dos sindicalistas naquele momento a novos arranjos que afirmassem o papel dos sindicatos como representantes de fato dos trabalhadores, capazes de estabelecer uma negociação com as empresas em termos mais amplos. Leôncio Martins Rodrigues, coordenador técnico do simpósio, conclui que “do ponto de vista do sindicalismo brasileiro e também do patronato, abre-se um novo período, que deve implicar mudanças significativas com relação às formas de comportamento que pautaram as relações entre capital e trabalho, especificamente durante os anos 80”. Uma vez que o sindicalismo havia se tornado um ator relevante na política nacional, era necessário que o capital estivesse mais aberto ao “diálogo e à negociação” e que

⁶⁴ TEIXEIRA, Gomes Nelson (Org.). O futuro do sindicalismo no Brasil: o Diálogo Social. Pioneira: São Paulo, 1990.

o sindicalismo estabelecesse uma “política de *participação*, que, se não exclui a pressão, requer igualmente o reconhecimento dos interesses fundamentais da parte contrária” (RODRIGUES, 1990, p. 196).

O diálogo social, assim, não significa necessariamente a aceitação de uma concepção de “parceiros sociais” (embora essa seja uma perspectiva influente e relevante nesse tipo de paradigma), mas passa pela valorização da *negociação* e pela constatação de que é preciso estabelecer um tipo de relação que não seja regida unicamente pelo conflito aberto entre as partes. Há, nesse sentido, certa incerteza (ou mesmo tensão) entre a afirmação do papel dos sindicatos na negociação e até que ponto vai a possibilidade de cooperação com as empresas. O então presidente da CUT, Jair Meneghelli, por exemplo, ofereceu a seguinte contribuição:

Não temos no Brasil prática de negociação. Isso que fazemos na FIESP não pode ser chamado de negociação. Sempre que há um impasse, sempre que há uma dificuldade, para-se a negociação e recorre-se aos tribunais. Não se é obrigado a negociar. Negocia-se se quiser; senta-se à mesa se quiser. Não temos ainda tradição: não há a mínima discussão entre capital e trabalho. Ainda os trabalhadores dizem dos empresários nomes que não vou repetir aqui, assim como os empresários também dizem nomes dos trabalhadores que também não vou repetir aqui. É porque está havendo muito pouca conversa entre capital e trabalho, muito pouca proximidade para buscarmos concretamente e efetivamente a modernidade neste País. (MENEGHELLI, 1990, p. 137-138)

Apesar de que esse tipo de visão estivesse difundida entre dirigentes destacados, o diálogo social não se estabeleceu como um paradigma geral e, aos poucos, perdeu relevância mais ampla no debate sobre as relações trabalhistas no Brasil. Mas a influência dessa perspectiva persistiu em certas situações, notadamente em algumas empresas transnacionais nos setores químico e metalúrgico, o que inspirou a atuação das redes.

Em alguns casos, uma relação menos conflituosa com os sindicatos foi objetivo explícito das próprias empresas, o que mostra a afinidade desse tipo de paradigma com as empresas transnacionais em alguns setores. É o que constata Cardoso (2015, n.p.), em estudo de caso em indústria metalúrgica automobilística do ABC paulista. Uma vez que a reestruturação produtiva no contexto da globalização, a partir do fim dos anos 90, demandaria transformações na produção e na utilização do trabalho, a resistência dos trabalhadores e dos sindicatos era obstáculo importante. Ao lado da flexibilização do trabalho, portanto, a empresa investigada pelo autor define como meta o “estabelecimento de relações não

conflitivas com a representação trabalhadora”. O objetivo da empresa é viabilizar a modernização da planta, o que passa por “reduzir o poder sindical nas fábricas”. A partir de certo momento, porém, os sindicalistas saem de uma postura defensiva e passam a utilizar mecanismos como a comissão de fábrica (parte de um paradigma de relações menos conflitivas) para jogar com esse processo, o que acaba por ampliar a influência dos trabalhadores sobre o processo de produção na fábrica e em relação a temas relevantes como o plano de carreira e a terceirização.⁶⁵

Evidentemente, a possibilidade desse tipo de arranjo ser considerado conveniente pela administração da empresa depende de uma série de fatores, alguns bastante objetivos e relacionados à posição da empresa na produção.⁶⁶ Mas a “cultura” da empresa também importa: é mais provável a receptividade dos gerentes a esse tipo de relação em uma empresa que já estabelece algo parecido em seu país de origem. Nesse sentido, os casos em que algum tipo de diálogo social foi iniciativa da empresa são raros. Na maior parte das vezes, o estabelecimento desse tipo de relação não é possível de forma imediata e, mesmo nesses casos, isso só é possível pois a organização dos trabalhadores é forte o suficiente para que a empresa chegue à conclusão de que é vantajoso evitar grandes conflitos. O processo de reestruturação produtiva e a globalização, em geral, levaram ao efeito contrário: a fragilização do papel dos sindicatos. A maior parte das empresas continuou a seguir o caminho de hostilidade à organização dos trabalhadores, estabelecendo uma relação nos limites estritos do que a legislação as obriga.

Uma vez que os casos em que o diálogo social avançou foram avaliados de forma positiva pelo movimento sindical, considerados casos bem sucedidos de intervenção dos sindicatos no contexto da globalização, eles se tornaram exemplo a ser seguido pelas redes sindicais. Assim, a pauta das redes tem sido dominada pela tentativa de pressionar pela generalização de um tipo de relação trabalhista introduzido em setores de alta tecnologia no contexto da reestruturação produtiva, o que depende de luta e mobilização. Ou seja, as “lutas por governança” das redes sindicais nos ramos químico e metalúrgico podem ser descritas como uma tentativa de emular, aprofundar e ampliar a abrangência desse tipo de experiência. Assim, pelo menos no que diz respeito às redes nesses setores, o diálogo social é o paradigma

⁶⁵ Como ficará evidente, o exemplo de experiências como a descrita por Cardoso foram determinantes para as expectativas em torno das redes nos setores químico e metalúrgico.

⁶⁶ O que se quer dizer aqui é que é mais provável que uma empresa esteja disposta a negociar em termos amigáveis se ela utiliza tecnologia de ponta e emprega trabalhadores altamente qualificados para os quais é possível fazer concessões.

central. O guia da CUT para a criação de redes sindicais estabelece o Diálogo Social como objetivo explícito e o define da seguinte forma:

O conceito de Diálogo Social varia de acordo com o país ou região. Por exemplo, o modelo social europeu promove a ideia de que os trabalhadores(as) devem ter voz nas decisões que afetam a sua vida no trabalho. Por isso prevê uma série de instrumentos que possibilitam essa participação como o direito de negociação coletiva e de co-determinação (co-gestão), bem como o direito de informação, formação e consulta. Assim, o DS é a aplicação do direito de cidadania desde o local de trabalho. Ao mesmo tempo, o DS permite que trabalhadores(as) e empregadores tenham um comprometimento mútuo com os objetivos da empresa e com os resultados a atingir, também definidos em comum.

Sua principal meta é impulsionar a participação democrática no mundo do trabalho e seu funcionamento é um caminho para enfrentar e solucionar problemas das relações entre capital e trabalho, equilibrando o poder dos atores envolvidos. Por isso, dois pressupostos fundamentais para o diálogo são: 1) o reconhecimento da liberdade de organização sindical, a começar pelo próprio local de trabalho; 2) a transparência nas informações da empresa (ainda que vinculadas a um compromisso de confidencialidade, se necessário). (CUT, 2009, p. 43)

Mais recentemente, e especialmente para as redes investigadas, o exemplo dos conselhos de empresa europeus (*european works councils*, também chamados de comitês de empresa) é importante. Desde 1994, a legislação da União Europeia prevê a existência desses conselhos nas empresas transnacionais em atuação nos países que integram o bloco.⁶⁷ Eles podem ser comparados às redes, já que reúnem os representantes dos trabalhadores europeus de uma determinada transnacional, mas contam com maior grau de formalização e financiamento garantido pela legislação. Os conselhos funcionam com base no “direito à informação”, ou seja, a empresa é obrigada legalmente a fornecer informações relevantes sobre a sua operação para os trabalhadores. As empresas participam de parte das atividades do comitê, que se constitui como espaço de negociação. Isso permite que os trabalhadores tenham conhecimento e alguma influência sobre os planos futuros da transnacional, além de acesso a um canal de comunicação direto com a administração central.

As redes investigadas surgem a partir de um modelo menos formal de organização entre os sindicatos, voltado para a troca de informações e articulação política, mas à medida

⁶⁷ A exigência se aplica a empresas com mais de mil empregados no total e pelo menos cento e cinquenta em dois países do bloco.

que avançam tendem a dirigir parte significativa de sua atuação para a tentativa de emular uma estrutura nesses moldes. Especialmente em empresas europeias, o modelo dos conselhos europeus é visto como um ideal a ser atingido. De fato, em algumas empresas há a impressão entre os sindicalistas de que a “rede” é algo precário, anterior, e que o objetivo deve ser que a rede se transforme em um “comitê”, o que significaria uma relação mais estruturada e com participação da empresa. Embora isso indique uma tendência de institucionalização das redes, essa interpretação não é consensual entre os sindicalistas. Há confusão entre as nomenclaturas utilizadas, que variam de empresa para empresa. O essencial é que o padrão de relação trabalhista europeu, especialmente o alemão, é decisivo para o que os sindicalistas esperam das redes. Nas palavras de um sindicalista, o que se quer “não é igual ao que tem na Alemanha, mas bem parecido”.⁶⁸

É relevante que, em alguns casos, representantes brasileiros foram convidados a participar como observadores dos conselhos europeus. A lei europeia prevê certa flexibilidade na forma de organização dessas estruturas, o que abre a possibilidade para que isso aconteça. Esse tipo de experiência ilustra bem de que forma as lutas de escala e por governança se combinam na prática. O caso de uma indústria metalúrgica de autopeças de origem alemã, por exemplo, é útil para demonstrar como a articulação internacional transforma a relação entre a administração da empresa e os sindicatos. Os sindicalistas engajados na rede descrevem uma situação em que há abertura para o diálogo com a empresa na Alemanha, através do conselho europeu, mas no Brasil a relação é de conflito. O presidente latino-americano da empresa, um brasileiro, estabelece uma política de boicote e oposição aos sindicatos, o que dificulta o trabalho dos sindicalistas:

Nós temos um presidente aqui que é o maior safado que existe. [...] Em relação à postura do ser humano no grupo: não valorização. De outro lado, na Alemanha, o que a gente percebe é que ele é um cara além de muito político, ele gera lucro e resultado. Ele manda resultado pra Alemanha, e a Alemanha quer resultado. O cara não é bom pro trabalhador, mas ele é bom para a empresa. (Entrevista com representante de uma rede metalúrgica)

Um dos sindicalistas, por exemplo, relata ter recebido advertência trabalhista por entrar em contato diretamente com o presidente da empresa no país. Após tentar por diversas vezes, sem sucesso, resolver uma disputa com gerentes que ocupam cargos inferiores na

⁶⁸ Entrevista com representante da Rede na ZF.

hierarquia da empresa, ele se dirigiu à secretaria do presidente para pedir o agendamento de uma reunião. A mera tentativa de se dirigir diretamente ao presidente da companhia, porém, foi vista como uma afronta, o que levou à punição. Há, assim, um ambiente extremamente despótico na relação entre a administração da empresa e os sindicatos no Brasil, mesmo em empresas europeias com tradição de diálogo com os sindicatos em seu país de origem. A partir da articulação com os trabalhadores alemães através do conselho europeu, porém, os trabalhadores brasileiros encontraram uma forma de pressionar a empresa:

Uma vez por ano tem reunião do comitê europeu na Alemanha e envolve todos os países. Começamos indo como convidados, agora faz uns sete anos que vamos todos os anos. Lá nós temos a oportunidade de conversar antes e durante o encontro. Eles sugam e aproveitam as informações que levamos. Então, lá temos todas as oportunidades e despejamos todos os nossos problemas e necessidades aqui do Brasil. A [empresa] sempre marca reunião com a gente e com algum membro da direção na Alemanha. Sempre tem uma reunião da empresa com a gente. Essa reunião é fora da rede, mas surge isso por causa da rede.⁶⁹

Através da rede, portanto, os sindicalistas brasileiros e alemães passam a se articular. Por um lado, os europeus se preocupam em aproveitar as informações levadas pelos sindicalistas brasileiros por considerarem vantajoso conhecer a atuação da empresa fora do país. Já os brasileiros aproveitam o espaço para estabelecer um diálogo direto com a direção mundial da empresa, o que serve como plataforma para levar demandas que não encontram receptividade na direção nacional:

R. 1: Nós levamos a vida toda, durante esses sete anos, a reclamação, a realidade, o fato real do que acontece no chão de fábrica para a Alemanha. O que acontece? Eu chego lá na Alemanha e falo: “Olha, o chefe lá está fazendo um monte de besteira”. O RH [do Brasil] manda uma informação, o inverso do que a gente manda. Eles passam uma visão para o sindicato alemão que nós somos o problema, que o sindicato brasileiro não tem diálogo. Sempre meteu o pau no sindicato. É passada uma imagem para a direção mundial da empresa que o sindicato brasileiro não tem diálogo. De tanto nós insistirmos na mesma tecla, que esse é o papel da rede, o gerente mundial de RH, tivemos um jantar com o cara. Ele não pôde receber a gente na reunião, fez questão de jantar. Ficamos três horas ou mais com o cara. Ele chegou a olhar nos nossos olhos e dizer assim: “Eu nunca imaginei que uma pessoa pudesse falar tanta verdade como você está nos falando. E com uma

⁶⁹ Ibid.

condição. Pra nós, o mundo é outro, a realidade é outra”. Ele falou isso pra nós, não é nós que estamos falando. Ele falou, deixou claro: “Pode ter certeza que essas coisas vão ser resolvidas”.

R. 2: Engraçado que ele falou informalmente, o intérprete estava ali do lado, ele falou para o intérprete informalmente e eu prestei atenção. Parecia que ele tinha uma informação e o que ele estava vendo era outra. Ele falou: “Mas os caras dá pra conversar, dá pra dialogar”. Quer dizer, a informação que estava chegando pra ele era diferente. “Calma aí, mas estou vendo algo diferente aqui. Os caras tem um nível diferente, dá pra se dialogar”. Ele falou informalmente, eu perguntei para o intérprete e foi isso que ele falou: “Isso aqui tá fácil de resolver”. Pelo que passaram pra ele, o sindicato aqui é um sindicato truculento, que não se conversa, só vai no confronto. Sendo que é diferente. Nós só vamos pro embate, pro confronto, ele só para uma máquina, o outro só chega fazendo uma assembleia na frente da empresa ou dentro da empresa, depois que se esgota toda a negociação, todo o diálogo. Quando não há mais diálogo, quando não tem mais jeito, não tem outro meio. (Entrevista com representantes de rede metalúrgica)

Essa situação mostra como a articulação internacional permite aos sindicalistas brasileiros, ao mesmo tempo, romper o isolamento local e transformar a relação com a empresa. Problemas que antes eram vistos com uma questão do país, ou mesmo da fábrica, e cuja resolução era deixada exclusivamente sob responsabilidade da direção local, passam a ser tratados como um problema global da empresa. Os gerentes locais passam a ser cobrados não apenas pelos resultados econômicos, mas também pelos problemas trabalhistas que começam a gerar preocupação para a administração central. Para que isso seja possível, a solidariedade dos sindicalistas europeus com os quais a empresa tem compromissos históricos é fundamental. Essa situação limita a arbitrariedade dos dirigentes locais na relação com os representantes dos trabalhadores:

A partir disso, melhorou muito a relação. Tem muito o que melhorar, mas melhorou muito. Há muito medo da própria direção que você leve um caso grave para a Alemanha. A última vez nós levamos um caso de agressão verbal de um gerente, perante uma reunião com vários trabalhadores. Com todas as conquistas que temos, o cara chegou e agrediu um trabalhador verbalmente. Levamos para a Alemanha isso. Deixou o pessoal de boca aberta. O cara hoje está pagando um preço muito alto, o gerente. Ele está isolado na fábrica.⁷⁰

⁷⁰ Ibid.

As consequências desse tipo de articulação internacional, que através da solidariedade dos trabalhadores do país sede da empresa permite estabelecer uma relação com a direção mundial da transnacional, vão além da possibilidade de denúncia de abusos ou violações. O contato direto com diretores mundiais gera preocupação entre os chefes brasileiros, que passam a levar em consideração o risco representado pela ação sindical internacional. Assim, a superação do local resulta em um desafio importante ao despotismo na fábrica em um sentido mais geral. Ao mesmo tempo em que os contatos internacionais oferecem o exemplo de uma forma considerada melhor de relação com as empresas, são utilizados como plataforma de pressão para que as direções locais se aproximem de um padrão “europeu” de relação com os sindicatos. O acesso às direções nacionais ou mundiais causa um efeito geral que muda o comportamento dos administradores locais:

[O chefe local] no mínimo evita de segurar com ele as informações, se eu chegar lá e falar que precisamos cuidar de um problema. Se ele não quer cuidar daquilo, no mínimo ele vai dizer pro superior dele. Se ele não repassar ele sabe que eu posso passar a informação lá em cima, ele não quer isso. Ninguém quer receber uma ligação do chefe cobrando, ele quer transmitir. Como ele sabe que você conhece quem manda, o cara tem mais cuidado. A rede funciona. (Coordenador da Rede na Solvay)

Melhorou bastante também a relação entre a empresa e sindicato. Em muitas unidades aqui o RH ficava preocupado. Quando íamos para a reunião na Alemanha, diziam: “vê o que vão falar lá porque dependendo do que falem vocês podem estar tirando emprego daqui e levando pra lá”. Então, deu pra perceber que eles ficavam preocupados com o que estávamos levando. Até nos chamavam para conversar. (Representante da Rede na ZF)

Esse tipo de política é possível, como se pode ver, através da solidariedade internacional entre sindicalistas, por meio da criação de uma rede mundial ou de contatos bilaterais. Mas é ainda uma relação informal. Uma ferramenta que tem sido utilizada com frequência para garantir um compromisso mais formal das empresas transnacionais com uma relação que reconheça o papel dos sindicatos internacionalmente são os Acordos Marco Globais. Como apresentado no segundo capítulo, os AMG são resultado da atuação das FSGs e têm despertado grande interesse na literatura. Esses acordos têm afinidade com as redes e, em geral, são tratados como elementos de um mesmo processo (tanto na literatura quanto na prática do sindicalismo). Eles são, afinal, uma tentativa de estabelecer compromissos entre as empresas transnacionais e os sindicatos em um contexto não regulado.

Se as redes investigadas buscam, a partir da articulação de diversos locais, estabelecer formas de negociação e pressão em relação à empresa em escalas não previstas pela legislação, os AMGs fazem o caminho inverso. Esses acordos são assinados diretamente entre a FSG e a empresa transnacional, em geral com participação do sindicato do país sede da empresa, e estabelecem alguns princípios gerais. Assim, cria-se “a partir de cima” um documento que estabelece condições que devem ser respeitadas pela empresa em todo o mundo. A partir disso, surge uma ferramenta que os sindicatos podem utilizar para reivindicar que as empresas transnacionais respeitem o que foi acordado, o que pode favorecer a organização sindical e a negociação local.

Esse tipo de acordo é, quase que invariavelmente, pouco mais do que uma declaração de intenções da empresa acerca de alguns temas. Os AMGs são documentos simples, de poucas páginas, que estabelecem princípios gerais. Elementos recorrentes são o compromisso com o respeito às convenções e outras resoluções da Organização Internacional do Trabalho (como no que diz respeito à discriminação, trabalho forçado e infantil, entre outros temas), a valorização da liberdade sindical e de uma relação amistosa entre empresa e sindicatos. Embora recentemente alguns avanços tenham sido feitos⁷¹, por si só os AMGs dizem pouco, e devem ser analisados em conjunto com a organização sindical disposta a defender os princípios estabelecidos em determinada empresa.

Entre os sindicalistas brasileiros, pelo menos quando se trata de químicos e metalúrgicos, os AMGs são menos enfatizados do que se poderia esperar quando se tem em conta a grande importância atribuída a esses acordos tanto na política das FSGs quanto na literatura recente sobre o sindicalismo internacional. Esse relativo desinteresse dos sindicalistas brasileiros engajados na relação com as empresas transnacionais pelos AMGs pode ser explicado por algumas situações particulares ao sindicalismo nos setores investigados. Em primeiro lugar, a não ser em circunstância específicas, esses acordos oferecem poucos avanços em relação à realidade brasileira. As pesquisas sobre o assunto mostram que o impacto desses acordos pode muito ser grande em países em que a organização sindical é muito limitada ou mesmo inexistente, ou ainda em lugares em que prevaleçam graves violações de direitos humanos, o que não é o caso das redes investigadas no Brasil. No caso brasileiro, o problema enfrentado não é exatamente que não há

⁷¹ O AMG assinado em 2015 entre a ThyssenKrupp e a IndustriALL é considerado um “passo importante” por prever mecanismos de monitoramento do impacto do acordo nas fábricas.

organização sindical, mas que ela está fragmentada. Além disso, entre os químicos e metalúrgicos, as empresas transnacionais oferecem o que são considerados “bons empregos”. Assim, os sindicatos locais estão mais preocupados em criar de espaços nacionais e internacionais de articulação e negociação com a empresa, em que podem confiar em sua própria capacidade de pressão e mobilização para conquistar condições mais favoráveis nos termos a que estão acostumados. Os AMGs aparecem como “mais uma ferramenta” à disposição dos sindicatos:

O fato da assinatura não garante nada. É um mecanismo a mais para contar na luta sindical. [...] O Acordo Marco é importante por criar um compromisso internacional da empresa. Se a empresa é mais preocupada com a sua imagem, o Acordo Marco tem uma validade maior. Agora, se a empresa não está preocupada com a imagem, ela não cumpre o acordo, ou não assina. O fato da empresa assinar o acordo marco já significa que ela tem alguma estratégia em relação a isso. Ela está mais propensa ao diálogo, a estabelecer uma relação diferente, uma relação melhor. Agora, o Acordo Marco não é uma tábua de salvação. A CLT garante direitos fundamentais para o trabalhador que o AMG não garante a outros países. (Entrevista com assessor da CUT)

É comum a impressão entre alguns sindicalistas de que esse tipo de acordo é algo burocrático e distante, elaborado por sindicalistas europeus e sem a participação dos sindicatos locais. Essa é crítica recorrente de sindicalistas brasileiros aos AMGs. Eles são frequentemente criticados por se constituírem como “acordos de cavaleiros” que melhoram pouco, na prática, a posição dos sindicatos locais. É difundida a percepção, apresentada em tom crítico e jocoso, de que alguns desses acordos são fruto das relações pessoais entre sindicalistas europeus e dirigentes da empresa e que, assim, seriam mais uma forma de *marketing* da empresa do que uma regulação realmente efetiva que pudesse beneficiar os sindicatos locais. “O presidente do sindicato alemão sai para jantar com o CEO e assina”, brinca um sindicalista, “mas não quer dizer que será cumprido”.⁷² Assim, é relevante também a forma como esse tipo de acordo é negociado, se envolve ou não os sindicatos interessados ao redor do mundo:

Depende de como o acordo é definido, qual a sua composição. Principalmente no que tange o monitoramento daquilo que foi acordado.

⁷² Entrevista com sindicalista químico.

Vários desses acordos são apenas formais. O secretário geral de um GUF conhece por acaso o presidente de uma empresa. Os principais interessados, que são os sindicatos de base, às vezes não ficam sabendo. Se há a perspectiva de monitoramento, aí sim há um instrumento importante. Normalmente, o conteúdo é um reforço das normas da OIT. Ele passa a ser uma referência moral, sem poder apelar pra qualquer tipo de instrumento que não seja o argumento moral. (Entrevista com ex-Secretário de Relações Internacionais da CUT)

Entre as 15 empresas investigadas, apenas 6 tem Acordos Marco Globais assinados: Volkswagen, ZF, Solvay, ThyssenKrupp, Daimler (Mercedes-Benz) e Ford. No total, a IndustriALL tem 47 acordos desse tipo firmados. A única empresa brasileira a assinar um AMG foi a Petrobrás, mas o acordo é criticado pelos sindicalistas no país por excluir os trabalhadores brasileiros, o que é considerado um contrassenso. A existência ou não de AMG na empresa não é, por si só, sinal de que uma rede é bem sucedida ou relevante. Algumas redes preferem enfatizar outras estratégias que podem ser tão bem sucedidas quanto os acordos. Assim, os AMGs são um caminho possível, mas entre os sindicalistas brasileiros a prioridade é pelas redes. Um dirigente da CNQ, por exemplo, afirma “que para o acordo ser funcional ele deve ter uma rede sindical junto com ele. Quem deve nascer primeiro? A rede ou o acordo? A rede. A rede vai levantar os problemas, vai exigir que o acordo tenha determinadas características”.⁷³ O que é considerado fundamental é o fortalecimento da posição do sindicato e da ação sindical:

O limite do Acordo Marco é que ele só tem vida, efetividade se tiver ação sindical. Se não tiver um sindicato defendendo aquilo ela não vai cumprir. A Justiça do Trabalho é o que é hoje pois os sindicatos são fracos. A empresa não cumpre e o trabalhador tem que recorrer à Justiça, pois o sindicato é fraco e o acordo não vale nada. É a mesma coisa com o Acordo Marco. (Entrevista com dirigente metalúrgico do ABC paulista)

Embora os AMGs não sejam indispensáveis para a atuação das redes no país, eles se integram ao rol de suas possibilidades como mais uma forma de pressão pelo “diálogo social” e há exemplos positivos utilização desse mecanismo. Destaca-se, nesse sentido, o fato de que os sindicalistas na ZF tenham elaborado uma cartilha (com apoio da CUT e da IndustriALL) para difundir o conteúdo do acordo entre os trabalhadores da empresa. Isso foi visto como

⁷³ Entrevista com sindicalista da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Químico.

necessário pois, apesar da assinatura, os sindicalistas consideravam que a empresa não cumpria os princípios estabelecidos. O AMG se torna, assim, uma forma de pressão para o estabelecimento do diálogo social na prática:

Após a conquista do Acordo Marco... A empresa assina um documento e ela não cumpre. É que na verdade, o Acordo Marco é um acordo de companheirismo, não tem uma legislação. Para que um acordo como esse seja cumprido, você tem que fazer cumprir na fábrica. Depende da gente fazer o acordo ser cumprido. Isso vai muito da unidade. São Bernardo e Sorocaba são plantas que usam o Acordo Marco. Jogam na cara da empresa: olha, você assinou isso aqui, por que você não cumpre? A gente faz isso constantemente. Uma ação de uma liderança que é mal interpretada, que fala uma besteira. A gente denuncia imediatamente. Quando o RH diz: por que você está fazendo isso? Porque está escrito que isso não pode acontecer. A gente está fazendo essas denúncias constantemente. (Entrevista com coordenador da Rede na ZF no Brasil)

A partir da introdução de princípios vinculados ao paradigma do diálogo social nas relações de trabalho, o que pode ser feito através dos AMGs mas também de outras formas, as redes pressionam por uma transformação ampla da relação da administração empresarial com os representantes dos trabalhadores. Surge a expectativa de que a empresa reconheça o papel dos sindicatos no cotidiano da empresa. Não se trata apenas de equalizar a condição dos trabalhadores, mas de lutar por uma relação em que os sindicatos conseguem ter acesso à informação e aos planos da empresa para a produção e influenciar decisões importantes. Além disso, espera-se que a empresa permita a livre circulação dos sindicalistas na fábrica e a representação no chão de fábrica, a partir de alguma forma de “organização no local de trabalho” (OLT), como as comissões de fábrica. Os casos mais avançados desse tipo de relação são encontrados nas experiências em que as empresas adotaram estruturas de “cogestão”, em que representantes dos trabalhadores estão inseridos nas instâncias administrativas da empresa. Entre as redes investigadas, esse é o caso da Mercedes-Benz e da Volkswagen, empresas automobilísticas alemãs que se tornaram referência desse tipo de relação. O coordenador da Rede na Mercedes explica como se dá essa situação:

A decisão é da direção da fábrica. Mas a gente consegue dialogar e a gente consegue intervir. Não fica só na reação, não é que na hora que a empresa implementou que a gente vai reagir. A empresa decide alguma coisa, nesse processo de decisão, a gente consegue enxergar, consegue dialogar e consegue intervir. Nesse acordo recente que a gente fechou aqui em São

Bernardo do Campo sobre os investimentos. A empresa tinha a decisão de levar toda a produção de caminhão pra Juiz de Fora. Uma decisão firmada na Alemanha, porque lá [em Juiz de Fora] é mais barato, a jornada de trabalho é maior. A gente ficou refém da discussão que a gente fez lá atrás. A gente mandou parte da produção de caminhão, um produto, pra lá. Aí depois de uns anos a empresa reverteu. Já que lá é mais barato, a jornada é maior, vamos levar toda a produção de caminhão pra lá. A empresa decidiu. A gente conseguiu intervir. A gente conseguiu mobilizar os trabalhadores. Intervir na decisão da empresa e a empresa anunciar os investimentos aqui em São Bernardo do Campo. Ou, em alguns momentos, em determinado setor da produção, a empresa falar em determinada tecnologia e a gente negociar os impactos dessa tecnologia. (Entrevista com coordenador da Rede na Mercedes-Benz no Brasil)

Quando esse tipo de relação é estabelecido, os trabalhadores conseguem exercer influência sobre decisões importantes que, de outra maneira, seriam anunciadas pela empresa e, só então, seria possível articular uma resposta sindical. A intervenção do sindicato em um caso avançado como esse, portanto, vai além de uma postura meramente reativa. O sindicalista relata, por exemplo, uma situação em que o fato de que uma planta estava desatualizada tecnologicamente gerava preocupação entre os trabalhadores. Ao entrarem em contato com plantas que trabalhavam com produto parecido ao redor do mundo, os representantes dos trabalhadores percebiam que a fábrica brasileira estava utilizando máquinas antigas. Em suas palavras, “a gente percebeu que, em alguns setores, a empresa não estava investindo ou acompanhando o mundo como deveria ser”. O “sucateamento” da planta é perigoso, pois pode servir de justificativa para o fechamento da fábrica ou para a diminuição da produção no futuro: “era uma área grande dentro da fábrica, se a empresa falasse em fechar teria uma grande reação, um grande problema. Era mais fácil deixar cair de podre, aí teria uma justificativa pra fechar.”⁷⁴ Nesse sentido, o sindicato negociou com a empresa a compra de máquinas novas, o que fez parte do acordo coletivo. Os trabalhadores passam, dessa forma, a intervir na própria organização produtiva da empresa: limitam ou incentivam a introdução das máquinas e da tecnologia de acordo com os seus interesses. O sindicalista relata que é possível, por exemplo, negociar a expansão da robotização. O sindicato conhece previamente os planos da empresa e negocia a forma como as transformações serão implementadas, tentando preservar os postos de trabalho que podem ser ameaçados pela introdução de novas tecnologias. Esse processo, é claro, não se dá sem conflitos e os trabalhadores mobilizam a

⁷⁴ Ibid.

solidariedade através da rede. No caso relatado, por exemplo, foi preciso que um representante dos trabalhadores da Alemanha viesse ao Brasil para ajudar na negociação com a empresa.

Uma situação como essa é considerada muito positiva (e reconhecidamente improvável) no que diz respeito às possibilidades do Diálogo Social e da relação com as empresas. Como já foi indicado, é esse tipo de experiência que dá o tom para as maiores expectativas formadas em torno das redes sindicais, que buscam se aproximar dessa situação. Evidentemente, nem todas as redes conseguem atingir um grau tão elevado de influência nos planos da empresa. Mas uma vez estabelecido o diálogo social, são maiores as possibilidades dos sindicatos para resistir ou limitar planos das empresas que sejam considerados prejudiciais aos trabalhadores. O reconhecimento de que o papel dos sindicatos vai além da negociação salarial local implica, pelo menos, a criação de espaços de negociação em que a posição dos sindicatos em relação à atuação geral da empresa é levada em conta. Assim, os efeitos sobre os trabalhadores das reestruturações produtivas pretendidas pela empresa podem ser amenizados ou contornados.

Exemplo disso é o processo pelo qual passou a empresa química Akzo Nobel. Durante os anos 2000, a empresa passou por um processo de fusão com uma concorrente na área de produção de tintas, o que causou preocupação entre os trabalhadores. Em processos desse tipo, há sempre o risco do fechamento de fábricas e de demissões para eliminar “redundâncias”. Uma unidade localizada em São Paulo foi especialmente atingida e, depois de algum tempo, a empresa anunciou o fechamento da fábrica, o que levaria à demissão de centenas de trabalhadores. Através da rede, os sindicatos começaram uma campanha de solidariedade; o que, nas palavras do coordenador da rede, “deu bastante força política para trabalhar” e “com bastante esforço da rede, junto com os sindicatos locais, a gente conseguiu entrar em um diálogo com a empresa”. Através dessa negociação, que foi importante para a consolidação da rede na empresa, os sindicatos conseguiram a transferência de uma quantidade significativa de trabalhadores para outra fábrica na região e conquistaram condições mais favoráveis de desligamento para os que não puderam ser transferidos. A rede não conseguiu, dessa forma, evitar todos os efeitos perversos da reestruturação produtiva decorrente do processo de fusão, mas eles foram menos agressivos. É o que o sindicalista chamou de um “enterro de luxo”.⁷⁵

⁷⁵ Entrevista com representante da Rede na Akzo Nobel.

4.2 O diálogo social como negociação coletiva

O diálogo social pode ser entendido, portanto, como um princípio que busca transformar amplamente a relação da empresa com os representantes sindicais. Através das redes, os sindicatos passam a articular uma atuação política concertada com o objetivo de monitorar e pressionar a empresa transnacional para que reconheça o papel dos sindicatos e os interesses coletivos dos seus trabalhadores como um todo. O estabelecimento do diálogo social pode transformar até mesmo a relação dos chefes com os trabalhadores em geral, ao instaurar um novo paradigma de relações trabalhistas em geral, o que ajuda a superar outros problemas dentro da fábrica:

Um tema que a gente discutiu muito, que ficava oculto na Bayer, é o combate ao assédio moral. Nós tínhamos um número muito grande de gestores, às vezes mal preparados, que cometiam assédio moral, o que ficava camuflado. A partir do momento em que a gente começou a discutir isso mais abertamente, a empresa fez uma série de palestras, melhorou da água pro vinho. (Coordenador da Rede na Bayer)

Esse princípio, no caso da relação entre representantes dos trabalhadores e empresas transnacionais, pode ser traduzido na prática na realização de rodadas de negociação nacional ou internacional com a empresa. Essa é a expressão mais concreta do diálogo social, marca de que ele está consolidado em uma empresa.⁷⁶ Na experiência das redes investigadas, assim, a expressão “diálogo social” pode significar tanto um paradigma geral de relação com a empresa quanto um processo específico de negociação com a empresa transnacional em uma escala superior ao local. Os sindicalistas, nesse sentido, se esforçam para ampliar o conteúdo prático da ideia de “diálogo social” na tentativa de consolidar avanços que julgam fortalecer a posição dos sindicatos na relação com as empresas.

No caso dessas rodadas de negociação, a utilização da palavra “diálogo” deixa claro que não se trata da negociação coletiva usual. Mas a realização de uma negociação além do local implica o reconhecimento pela empresa de que a rede representa, pelo menos em certas

⁷⁶ Nesse sentido, a realização de rodadas de negociação nacionais e internacionais é o auge de uma rede, superado apenas pelos casos raros em que existem princípios de “cogestão” e representantes dos trabalhadores são integrados diretamente às estruturas de administração da empresa.

questões, o interesse coletivo de todos os seus trabalhadores em um determinado conjunto de fábricas. Trata-se, portanto, de resultado da “luta de escala” empreendida pelas redes. Ao permitir que seus dirigentes participem de uma mesa de negociação nacional ou internacional com os sindicatos, a empresa reconhece a representação sindical nessas escalas e não apenas no que é previsto pela legislação.

Quando esse diálogo é estabelecido oficialmente, surge efetivamente um espaço de negociação para além do sindicato local e as redes se aproximam do modelo dos comitês europeus. Os encontros presenciais da rede passam a se dividir entre os espaços de organização e articulação dos sindicalistas e o espaço de negociação com a empresa:

Em todos os encontros há o diálogo social. Nós elaboramos uma pauta durante o encontro. Todo encontro, seja ele latino-americano, seja ele só do Brasil, nós fazemos um diálogo social de pauta, de reivindicação. A empresa vai. Normalmente, todos os diretores de Recursos Humanos participam. (Coordenador da Rede na BASF no Brasil)

O “Diálogo Social”, mesmo quando entendido como espaço formal de negociação, continua a ser uma relação que não é reconhecida por lei. Apesar disso, nos casos mais avançados as rodadas de negociação culminam em documentos assinados tanto pela direção da empresa quanto pelos sindicatos, o que impõe uma pressão moral para que os acordos sejam cumpridos. O que é mais relevante é que, quando comparados aos AMGs, esses encontros tratam de questões muito mais específicas. Os salários ainda são questão que as empresas se recusam a negociar nesses espaços. Mas a existência desse tipo de negociação pode favorecer o fortalecimento dos sindicatos na negociação local e exercer efeito positivo na remuneração acordada. Além disso, as redes conseguem impor a negociação para além do local de outras parcelas da remuneração, como a participação nos lucros e resultados e benefícios. É comum, ainda, que sejam tratados pontos que digam respeito à qualidade da vida dos empregados da empresa no local de trabalho.

Os registros das rodadas de negociação sob a égide do “diálogo social” são relevantes de como os sindicatos exploram as oportunidades abertas por esse tipo de relação na prática. Um desses documentos, intitulado “Ata do Diálogo Social Regional”, registra reunião no âmbito das relações de trabalho de uma empresa holandesa do setor químico na América Latina (a empresa possui fábricas na Argentina e no Brasil). Trata-se de relato especialmente relevante por retratar uma rodada de negociação em um momento em que a

prática ainda é relativa novidade, o que deixa transparecer as tensões envolvidas na consolidação desse tipo de processo. O evento aconteceu em Buenos Aires durante o ano de 2013 como parte do encontro da rede sul-americana dos trabalhadores da empresa. Os participantes listados pelo documento são divididos em três tipos. Em primeiro lugar, os representantes da empresa. Participaram da reunião o diretor de Relações Sindicais, brasileiro, e diversos executivos argentinos: diretores de Recursos Humanos e Relações Trabalhistas, o Gerente de Remuneração, o Chefe de Recursos Humanos de uma das fábricas e o responsável pelo setor de Segurança e Qualidade. Pelo lado dos trabalhadores, 7 representantes argentinos e 10 brasileiros. Como convidados, um representante do Sindicato dos Químicos de São Paulo e integrante da rede de outra empresa, além de um dirigente sindical da Confederação Nacional dos Químicos da CUT, que é eleito para exercer o papel de moderador. O encontro foi aberto com a sua fala. O sindicalista

cumprimentou todos os presentes. Agradeceu a empresa pela oportunidade de realizar mais um Diálogo Social. Agradeceu a confiança dos sindicatos argentinos e brasileiros que o elegeram para mediar o diálogo. Esclareceu que não seria uma mediação 100% neutra, mas uma mediação democrática estimulando o diálogo entre as partes.

Esse moderador eleito pelos trabalhadores atuou durante a reunião como elo entre a rede e o movimento sindical em geral, inclusive no que diz respeito ao sindicalismo global. Ele deixou claro aos representantes da empresa que os trabalhadores contavam com apoio externo. Segundo o documento, o sindicalista

informou que [...] durante o encontro houve um intercâmbio entre a Rede e o sindicato global – a Industriall, onde estiveram presentes dois representantes [...]. Além destes apoios relembrou que a Rede tem laços estreitos com os sindicalistas da [empresa na Holanda] e da Central Sindical holandesa – FNV – todos estão apoiando este processo na América do Sul. No entanto, fez uma reflexão sobre quais devem ser os protagonistas deste processo, cabendo aos representantes da empresa e dos trabalhadores na América do Sul, Brasil e Argentina, construir suas próprias ferramentas para solucionar os conflitos e evitar os confrontos na relação capital e trabalho. Esta ação será mais um passo para consolidar a jovem democracia na América do Sul e romper com a cultura autoritária existente desde as ditaduras militares na região, em especial em alguns países como o Brasil.

Já pelo lado da empresa, os diretores de Relações Sindicais e de Recursos Humanos “fizeram uma saudação inicial dizendo da satisfação pessoal e do compromisso da [empresa] em participar dos diálogos sociais”. Em nome da rede, dois sindicalistas “saudaram todos os presentes dizendo estarem contentes com o encontro realizado e [que] estão confiantes de que o diálogo social será formalizado com a empresa, como ferramenta de solução de conflitos”.

Em seguida, o Diretor de Recursos Humanos “apresentou a política e estratégia global da empresa no que se refere à sustentabilidade, e aos dados econômicos relacionados aos últimos anos, comparando a posição da empresa frente aos principais concorrentes”. Os dados apresentados não foram disponibilizados posteriormente aos sindicalistas, uma vez que esse tipo de informação é considerado confidencial. Esse é um ponto importante, pois revela abertura à ideia do “direito à informação”, mas de forma condicional. A empresa reconhece que os representantes dos trabalhadores devem conhecer os planos da empresa e a sua situação econômica e financeira, mas esse direito é limitado e o conteúdo revelado não deve ser divulgado para terceiros, uma vez que envolve informações estratégicas que podem ser utilizadas por concorrentes.

Além de discutir questões organizativas e uma visita conjunta a uma das fábricas, o tema central da reunião, a partir de pauta elaborada pelos sindicalistas, foi o aprofundamento do diálogo social. Os trabalhadores apresentaram duas demandas principais: o “reconhecimento” da rede, o que nesse caso específico se referia ao financiamento de suas atividades pela empresa (uma vez que, na prática, a rede já é reconhecida como interlocutor legítimo), e a “implementação do diálogo social nos locais de trabalho”, o que na prática significaria a criação de comissões de fábrica. O paradigma do diálogo social, assim, é utilizado para pressionar a empresa por relações de trabalho mais democráticas e por um papel maior dos sindicatos no cotidiano das fábricas. Em relação ao diálogo social no local de trabalho, um dos sindicalistas

introduziu o tema relatando a ausência de representação dos trabalhadores nas localidades no Brasil. Falou que o fluxo de informação, consulta e de negociação permanente no local de trabalho contribui para criar um clima de satisfação interna e, em especial, promover a solução de conflitos, evitando assim abertura de processos judiciais. Reconheceu que nos últimos anos houve avanço em várias unidades através de negociação entre sindicato e empresa, mas que isto não é suficiente, uma vez que o Brasil é considerado como uma exceção, dada a prática existente em outras plantas da [empresa]

na América do Sul, Europa e, em especial, na matriz na Holanda, que teve a oportunidade de visitar.

Representantes dos trabalhadores argumentaram, ainda, que

o diálogo no local de trabalho reduz significativamente os processos na justiça, uma vez que os conflitos são solucionados cotidianamente no local de trabalho, como por exemplo, questões relacionadas a cargos e salários, relacionamento entre superior e subordinado, entre outros. Com isto, ratificaram o desejo de construir um sistema democrático nas relações de trabalho em cada local de trabalho, argumentando que se trata do direito à liberdade sindical, um direito fundamental do trabalho reconhecido pela OIT e um direito humano reconhecido pela ONU.

Do outro lado, o Diretor de Relações Sindicais

iniciou as considerações por parte da empresa, dizendo que o diálogo social proporciona a oportunidade de [discutir] as dificuldades enfrentadas sobre qualquer tema. Considerou que os representantes da empresa presentes à reunião também são funcionários, portanto, não teriam poder de decisão. Argumentou que a empresa é muito segmentada e que o Brasil, pauta da discussão, tem uma legislação trabalhista muito velha, desde 1943. Relatou que no Brasil a relação com os sindicatos é respeitosa e não existem grandes problemas, portanto, em sua visão não é necessária a constituição de Comissões de Fábrica para fazer o que os sindicatos já fazem. A não ser que houvesse uma flexibilidade para que as Comissões de Fábrica tivessem autonomia para negociar, por exemplo, a flexibilidade da jornada de trabalho. Mas diz ter um entendimento que a Central Sindical – CUT proíbe tal prática. A seu ver, o diálogo já é praticado em todas as localidades e que existe o respeito à liberdade sindical, não havendo registro de práticas antissindicais por parte da empresa.

Nesse debate estão presentes alguns elementos recorrentes na relação entre os sindicalistas engajados nas redes e as empresas transnacionais. Os representantes dos trabalhadores utilizam o espaço aberto pelo diálogo social como uma plataforma para ampliar a influência do sindicato. O esforço dos sindicalistas se dá no sentido de alargar o conteúdo coberto pelo paradigma do diálogo social, a partir do exemplo de outras empresas ou da situação em outros países. Por outro lado, a direção da empresa joga de forma a limitar os avanços, sem abrir mão do diálogo ou impor o conflito aberto aos sindicatos. A declaração citada acima é bastante representativa. Em primeiro lugar, a própria existência do cargo de “Diretor de Relações Sindicais” é algo incomum nas empresas que, em geral, buscam ao

máximo negociar com cada trabalhador individualmente a partir de uma relação de “recursos humanos”. Alternativa à criação de um cargo específico para lidar com os sindicatos utilizada em algumas empresas é a contratação de consultores especializados (alguns com passado sindical) que conhecem bem os sindicatos e suas demandas. O objetivo é o mesmo: ao reconhecer os sindicatos como interlocutores legítimos, estabelecer um negociador capaz de enfrentá-los em seus próprios termos.

Assim, esse diretor é capaz de utilizar os dilemas dos sindicatos brasileiros contra os próprios sindicalistas. Os seus dois argumentos principais, a tensão existente entre sindicatos e comissões de fábrica e a legislação trabalhista, jogam com as contradições existentes dentro do próprio movimento sindical, que oscila entre crítica e apego em relação à estrutura sindical constituída. Outra característica desse negociador é que ele atua como interlocutor amigável, mas sem poder real de decisão. Ele se apresenta como apenas “mais um funcionário da empresa”, embora na realidade seja um diretor executivo. As propostas, mesmo que um acordo informal seja firmado, são levadas a uma escala hierárquica superior em que podem ser aprovadas ou não. Trata-se de outra maneira de afastar o diálogo social da negociação usual, resguardar a empresa de uma implicação mais definitiva dos resultados da reunião. Essa é uma característica desse tipo de negociação, especialmente quando se trata de uma novidade. Uma vez que a prática se torne mais corriqueira, há mais segurança por parte das empresas em firmar acordos. Apesar disso, como será explorado mais à frente, o fato de que não existe previsão legal para os compromissos firmados faz com que eles possam ser rompidos a qualquer momento em caso de conflito entre sindicatos e empresa.

A dinâmica explorada até aqui se repete no debate do segundo ponto, que trata do “reconhecimento” da rede através do financiamento de suas atividades pela empresa. Os representantes dos trabalhadores apresentaram a demanda,

esclarecendo que a proposta envolve a liberação de dois representantes dos trabalhadores por localidade, custos com o transporte/translado, hospedagem e alimentação para um dia de Reunião Preparatória do Diálogo e um dia para a realização do Diálogo Social, seja para o nacional ou regional. Enfatizam que esta experiência já é prática na Holanda e na Europa, onde os trabalhadores/as realizam diálogo permanente com a direção da empresa, inclusive, têm representação nos Conselhos de Administração da matriz. Também indicaram outros exemplos de empresas presentes na América do Sul que já praticam o diálogo de forma estruturada e institucional.

Já o Diretor de Recursos Humanos argumentou que

para a empresa, o diálogo social é um valor, um princípio já praticado. Na sua visão a empresa indiretamente já contribuiu com alguns custos para que a atividade seja realizada. A prova disto são as liberações remuneradas de trabalhadores, o tempo destinado das gerências para se prepararem para as visitas às fábricas e para as reuniões. O transporte da visita que será realizada após o diálogo, a preparação das apresentações com dados sigilosos, tudo isto, segundo [o diretor] são indicadores que provam o compromisso da empresa com o diálogo com a Rede.

Enquanto os trabalhadores se esforçam para definir o diálogo social de forma mais prática, a empresa prefere trabalhar com um princípio geral, menos rígido. Diante do impasse, os trabalhadores propõem que a empresa apresente uma resposta oficial à proposta em noventa dias. Os representantes da empresa, no entanto, argumentam que “a empresa entende que o diálogo social possibilita analisar qualquer tema, no entanto, não se trata de negociação coletiva, portanto, no seu entender, não caberia determinar um prazo”. Segundo o documento, então, o moderador

disse que a expectativa da Rede é ter uma definição até o mês de Julho de 2013. Não sendo possível uma resposta a Rede buscará outras medidas para que a sua reivindicação seja atendida e com isto garantir a continuidade da Rede e do diálogo. Reiterou que os representantes da empresa e dos trabalhadores do Brasil e Argentina deveriam ser protagonistas deste processo irreversível na relação capital e trabalho, em especial neste período de crise internacional onde empresa e trabalhadores devem atuar juntos para trazer mais investimentos para a região, ou seja, todos devem remar no mesmo sentido para que o barco não fique parado na tempestade ou mesmo afunde.

Apesar disso, a empresa insistiu em não definir uma data e o assunto não foi resolvido. Um ano mais tarde, na realização do Diálogo Social nacional durante o encontro da rede no Brasil, a questão da organização no local de trabalho voltou à pauta, também sem desfecho. Os sindicalistas propuseram a realização de um seminário sobre o assunto com a participação de representantes da empresa, o que ainda não foi realizado. Sem conseguir avançar nessa questão, a rede ampliou a pauta da reunião para questões mais diretamente relacionadas à situação dos trabalhadores como a terceirização, o benefício da cesta básica e a equalização da jornada de trabalho entre as fábricas.

4.3 *Diálogo e conflito*

O diálogo social, portanto, não elimina os conflitos entre a empresa e os representantes dos trabalhadores. Apesar disso, esse processo representa um reconhecimento mútuo de que é possível melhorar as relações trabalhistas quando empresa e sindicatos dialogam, respeitando alguns princípios como a liberdade sindical e o direito à informação. A opinião da maior parte dos sindicalistas é que isso nem sempre é contrário aos interesses da empresa. Uma boa relação pode trazer benefícios aos dois lados:

A empresa busca muito a rede. Quando ela tem alguns assuntos mais delicados para tratar, quando ela vê que pode ter uma resistência de um lado ou de outro, ela procura a rede. Na rede você tem às vezes vários pontos de vista diferentes. Às vezes vem alguém mais inspirado e encontra uma saída. Quando você reúne vários atores discutindo, as soluções às vezes brotam de onde você menos imagina, algo que dá pra conciliar a todos. (Entrevista com coordenador da Rede na Bayer)

Na prática, há sempre um jogo. A empresa utiliza a rede e o diálogo social para tentar evitar conflitos que considera desnecessários, mas limita o alcance desse tipo de relação. Já os sindicalistas tentam pressionar a empresa a concessões cada vez maiores, sem abrir mão dos instrumentos de luta baseados na organização e mobilização dos trabalhadores. Embora esse tipo de relação com a empresa tenha se constituído como objetivo final das redes, portanto, na prática o “diálogo social” comporta uma dimensão de conflito e não significa uma superação definitiva das formas de ação sindical adotadas anteriormente.

O caso da BASF, empresa na qual o processo pioneiro de formação de uma rede surgiu há quase 20 anos, pode ser tomado como exemplo típico de desenvolvimento de rede bem sucedida com base no “modelo brasileiro”. O que é hoje a rede dos trabalhadores na BASF começou a se organizar em 1988 em torno da luta por uma participação nos lucros e resultados (PLR) unificada na região do ABC paulista e, posteriormente, em âmbito nacional. A PLR é o tema por excelência das redes em atuação no Brasil. Uma vez que as empresas se recusam a negociar o salário com as redes, que continua a ser estabelecido nas escalas inferiores (embora, como já foi apresentado, as redes possam ter um impacto indireto através da negociação local), a participação nos lucros é uma forma de igualar pelo menos parte da remuneração. O argumento de que o lucro da empresa é aferido nacionalmente faz com que

essa pauta seja de mais fácil aceitação por parte dos gerentes e, assim, é uma conquista mais provável no sentido da equalização da situação dos trabalhadores.

A princípio, porém, a BASF se recusou a negociar com os trabalhadores para além do local. Segundo o coordenador da rede, é essa recusa que faz com que surja entre os sindicalistas a ideia de formar uma organização nacional para pressionar a empresa. Funda-se, assim, a Intersindical Nacional dos Trabalhadores na BASF, em 2001. Segundo o coordenador, os sindicalistas que se engajaram nesse processo navegavam mares desconhecidos e, inspirados por iniciativas existentes em outras empresas no Brasil e no exterior, criaram uma forma de organização sindical que até então era desconhecida no país. A proposta sofreu resistência tanto da empresa quanto no meio sindical, que não estava acostumado com essa forma de trabalhar. Na opinião de um sindicalista, “não tinha o entendimento de como funciona essa relação de trabalho. A empresa, a comissão de fábrica alemã não tinham o conhecimento de redes. A proposta de redes surge como uma ideia aqui no Brasil, é importante ressaltar isso”.⁷⁷

Para convencer os diretores da empresa, os sindicalistas passam a estudar o código de conduta da BASF. Baseado nas relações de trabalho alemãs, o documento previa uma série de práticas que não eram adotadas no país, inclusive o respeito à Convenção 87 da OIT, da qual o Brasil não é signatário:

Olhando o código da empresa, nós começamos a observar que ela estava, dentro do código, amarrada à OIT. [...] Essa relação de trabalho estava escrita dentro do código, só que ela não aplicava aquilo dentro da empresa. Nós vimos aquele compromisso que ela tinha assinado, mas ela não aplicava aquilo na região, principalmente aqui no Brasil.⁷⁸

Os trabalhadores brasileiros, então, passaram a pressionar a empresa, em conjunto com sindicalistas alemães, para que ela passasse a respeitar o código de conduta. O que eles queriam, nas palavras do coordenador da rede, era uma “cópia do modelo alemão”. A empresa reconheceu a validade da demanda dos trabalhadores, mas não estava preparada para implementar as novas práticas e pediu tempo para se adaptar. Os gerentes locais não entendiam do que aquilo se tratava. Os trabalhadores, então, se esforçaram para dominar o assunto e pressionar a empresa:

⁷⁷ Entrevista com coordenador da Rede na BASF.

⁷⁸ Ibid.

Começamos a nos capacitar melhor, até que chegou ao ponto em que a empresa pediu um tempo: “Eu preciso capacitar melhor a minha direção pois não entendo o que vocês estão falando”. Os membros da rede chegaram a dar seminário sobre relações de trabalho. Chegamos a ir à OIT, ficamos estudando na OIT um período, pra entendermos como funciona o diálogo social. Diálogo não é monólogo, durante muito tempo tinha um monólogo colocado. A rede foi aprimorando o diálogo social, foi capacitando os membros das comissões, os dirigentes sindicais, para que a gente pudesse fazer esse debate com a empresa. A empresa viu que a bancada dos trabalhadores estava mais capacitada pra fazer o debate.⁷⁹

Desde então, foi implementada na relação entre os representantes dos trabalhadores e a direção da BASF, através da rede, uma das experiências mais avançadas de diálogo social no país. A empresa reconheceu a rede formalmente, passou a financiar as suas atividades e realiza rodadas de diálogo e negociação com os sindicatos regularmente. Hoje, esse processo existe em âmbito nacional, regional (em conjunto com Argentina e Chile, países para os quais o modelo foi exportado) e mundial, quando os representantes dos trabalhadores dialogam com a direção alemã da empresa. Nesse processo se engajou a ICEM, sindicato global que representava os trabalhadores químicos na época, e após a sua constituição a IndustriALL.

Esses avanços não impediram, porém, que em 2009 o diálogo fosse rompido. Naquele ano, os sindicatos articularam reivindicação nacional por um bônus e por um “vale-refeição” unificado em todo o país. A empresa respondeu de forma muito dura e, segundo o coordenador da rede, “ofendeu a representação dos trabalhadores”. Após essa situação de conflito, a rede decidiu deflagrar uma greve. Segundo o entrevistado, o que era um projeto de greve nacional se concentrou efetivamente no ABC paulista, mas foi o suficiente para que a relação de diálogo fosse rompida. Como resposta, a empresa chegou a suspender o diálogo social nos países vizinhos. Ao mesmo tempo, a empresa começou a agir por fora dos mecanismos usuais de mediação de conflitos e acionou o “interdito proibitório”, medida jurídica que busca vetar táticas grevistas antes que elas aconteçam. Na opinião dos sindicalistas, trata-se de prática antissindical proibida tanto pelo código de conduta da empresa quanto pelos acordos estabelecidos em torno do diálogo social. O coordenador da rede considera que essa greve foi experiência importante para avaliar os limites da estratégia do diálogo social:

⁷⁹ Ibid.

Foi uma greve pesada, lembro como se fosse hoje. Foi uma experiência pra gente usar a ferramenta. A rede tem o papel de organizar os trabalhadores, a partir desse modelo que nós estávamos na época, criou uma crise na rede. A empresa, até hoje, ela quer praticar o diálogo social, está lá escrito que ela vai praticar, mas ela não dorme mais no ponto nas relações de trabalho. Ela fica muito atenta a qualquer organização, a qualquer movimento, a qualquer atitude que a comissão de fábrica tente fazer contra o movimento interno dela. Cria uma crise interna nas unidades. Isso é resultado de uma experiência que nós viemos, ao longo dos anos, melhorando o diálogo. No Brasil, temos a lei de greve garantida. A greve é um direito. Mas a empresa não quer greve.⁸⁰

Ainda que se estabeleça o diálogo social, o sindicato sempre atua em território hostil. Os trabalhadores tentam ampliar a sua influência, mas a ação unilateral da empresa é sempre um risco, já que o estabelecimento e manutenção do diálogo social são voluntários. As redes e o diálogo social podem fazer com que os sindicatos ampliem a sua influência e consigam estabelecer, por exemplo, a organização no local de trabalho, o que permite aos sindicalistas estabelecer um enclave dentro da “fortaleza impenetrável” da fábrica. Mas essa influência nunca deixa de ser contestada. Mesmo nos casos em que o sindicato consegue liberdade para atuar dentro da fábrica, o espaço é visto com desconfiança. Nas palavras de um sindicalista, “se o cara entra para a comissão, ganha uma sala e fica sentado lá no computador, no telefone, ele vai ter problemas. As ferramentas são da empresa. Você acha que ela não vai saber o que ele está fazendo? Ela vai escutar o telefonema dele”.⁸¹

Não só o diálogo social não supera definitivamente os conflitos entre a empresa e os sindicatos, os sindicalistas apresentam a opinião de que é preciso estar atento aos riscos desse tipo de relação. Uma preocupação importante entre os sindicalistas é a de “politizar” os benefícios conquistados através da ação sindical. Isso significa deixar claro para os trabalhadores que esses ganhos só foram possíveis pela organização dos trabalhadores e dos sindicatos, já que a empresa apresentará os benefícios da negociação e de uma relação trabalhista menos conflituosa como virtudes de sua própria administração:

Tivemos um rompimento muito forte, principalmente com alguns cuidados para a rede não ficar viciada. O diálogo social é bom e é perigoso. Se a gente

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Entrevista com coordenador de uma rede química.

não praticar o diálogo, que é o debate, a gente acaba praticando o monólogo, e a gente não tem resultado. Porque quem tem o maior interesse no diálogo social são os trabalhadores, mas a empresa também tem. Chegamos em uma análise alguns anos atrás, que a rede estava se tornando uma assessoria para identificar problemas para a empresa. Era uma assessoria grátis, sem custo. No futuro nós descobrimos que as nossas reivindicações estavam virando, por exemplo, benefício da empresa. Um exemplo foi a licença maternidade aplicada na BASF que ela “deu”, e nós dissemos “você não está dando, isso é uma reivindicação dos trabalhadores”. Agora recentemente ela está aplicando a licença paternidade. Ela está saindo na frente de novo e nós vamos cobrar ela de uma maneira que não seja uma prática antissindical fazer isso. (Entrevista com o coordenador da Rede na BASF)

Em um contexto de grande hostilidade aos sindicatos, o caminho do “diálogo” pode ser favorável aos trabalhadores pois fortalece o papel dos sindicatos como representantes legítimos para negociar com as empresas. A partir de um esforço para superar os limites do local, através da articulação entre os sindicatos brasileiros e com o apoio da solidariedade internacional, as redes são capazes de fortalecer a posição dos sindicatos tanto nas fábricas quanto ao criar espaços nacionais e internacionais de negociação com a empresa. Mas os sindicalistas não são ingênuos em relação às possibilidades desse tipo de relação. Eles são insistentes em afirmar que o diálogo com a empresa não anula o conflito entre capital e trabalho e que os interesses dos trabalhadores e da empresa só coincidem totalmente em certas situações. Em alguns casos, a rede pode ser boa para a empresa e para os trabalhadores, mas essa é sempre uma situação instável. A utilização do paradigma do diálogo social, assim, é mais pragmática do que ideológica. A opinião dos sindicalistas é que quando ele é possível, isso se deve à mobilização e à força da organização dos trabalhadores. O diálogo social, quando funciona, é sempre imposto à empresa. Mesmo entre sindicalistas vinculados a redes consideradas de grande sucesso no estabelecimento do diálogo social, a opinião é que não se deve “cair na armadilha” de abrir mão dos instrumentos de pressão consagrados pela luta sindical:

O movimento sindical parece bonito, mas ele tem o debate da relação capital e trabalho. Se o cara perder a noção disso, ele entra numa armadilha e às vezes não tem saída. Já tivemos demissão em greve, membro da comissão ser demitido. Revertemos e a empresa continuou a caçar o cara através do gestor. É complicado. (Entrevista com coordenador da Rede na BASF)

Uma coisa não vive sem a outra. Não é só com um fórum institucional que você vai conseguir resolver todos os problemas. Nem todo momento a correlação de forças está equilibrada. Tem hora que se não tiver organização de fato, mobilização dos trabalhadores, não avança. A empresa é capitalista, quer lucro, cada dia quer menos trabalhador, quer pagar menos, quer fazer mais pressão, tirar mais produção. Essa é a lógica. Se a gente esquecer dessa lógica, nós estamos perdidos. Por isso, condição *sine qua non*: ter organização e mobilização dos trabalhadores. (Entrevista com coordenador da Rede na Mercedes-Benz)

O capital, pra fazer alguma coisa pro trabalhador, se eles não tiverem ganhando eles não fazem. Tem que estar bem claro sobre isso. É na força que a gente tem as conquistas. (Entrevista com coordenador da Rede na Akzo Nobel)

Esse mundo está ficando muito perigoso. Quando vemos uma crise que vem desde 2007 e 2008 e não melhora. Há empresas que caminham para isso, para um maior diálogo social. Mas o que a gente vê hoje no mundo é que com o fim da Guerra Fria, antes você tinha uma OIT fortalecida, hoje vemos na Europa os empresários querendo abolir o direito de greve. Então tem empresa que não quer saber disso. Na Alemanha, há uma cultura de co-gestão. Mas mesmo assim é na porrada. Eu sempre digo pro pessoal que há um provérbio chinês que diz que a paz se faz na ponta da baioneta. Pode ter todo esse discurso de diálogo social, Acordos Marco Globais, mas se os trabalhadores não estiverem fortalecidos na base, com sindicatos fortes, isso aí na primeira crise acaba. É o que vemos hoje na Europa, uma desgraça só. O capitalismo é isso, a luta de classes. Não podemos perder isso de vista nunca. Às vezes está num momento melhor, se acha que está tudo bem, que há conversa com a empresa. É lógico que conversamos, mas o foco deles é o negócio. [...] Pode existir uma relação de ganha-ganha. Apesar de todo esse paradoxo da relação capital e trabalho. Você consegue fazer até um certo ponto com que a empresa ande melhor e os trabalhadores também. O grande nó é nos momentos de crise. Aí você vê o antagonismo que há entre um e outro. Mas as redes conseguem fortalecer também esse discurso do diálogo social, que as empresas pregam muito. Então temos que aproveitar esse discurso e pegar a empresa nos seus antagonismos. Então conversamos, mas sem nunca abrir mão da nossa ferramenta máxima que é a greve e a conscientização dos trabalhadores. (Entrevista com dirigente da Confederação Nacional dos Metalúrgicos)

Capítulo 5 - Limites e tensões nas redes sindicais

A partir da descrição da atuação das redes apresentada até aqui, é possível elencar algumas características gerais dessa forma de organização sindical nos setores químico e metalúrgico no Brasil. Trata-se efetivamente de redes de sindicatos que, através de oportunidades abertas pela cooperação internacional, passaram a pressionar empresas transnacionais por uma relação para além do local. As questões tratadas pelas redes são aquelas que interessam aos sindicatos locais e podem ser divididas em duas grandes frentes. Em primeiro lugar, as redes lutam por avanços materiais para os trabalhadores representados, através da luta pela equalização das condições de trabalho e remuneração dos trabalhadores da empresa. Além disso, as redes pressionam por uma democratização da relação entre a empresa e os representantes dos trabalhadores, o que passa pelo reconhecimento de uma representação sindical nacional ou internacional. Por trás dessa estratégia está presente uma concepção inspirada nas relações de trabalho europeias, em especial no exemplo das empresas alemãs, que foi introduzido no país como um caminho alternativo para a reestruturação produtiva no contexto da globalização. A melhoria das condições de trabalho e ampliação de direitos através do estabelecimento de um diálogo com a empresa dá o tom do que é considerado o caminho ideal a ser percorrido por uma rede. Isso pode ser explicado tanto pela influência dos sindicalistas europeus, quanto pelo uso pragmático da ideia de “diálogo social” para melhorar a posição dos sindicatos em relação a empresas que são constrangidas por uma cultura mais democrática de relações de trabalho em seus países de origem.

Paralelamente, há ideias típicas de um sindicalismo combativo, que defende a inevitabilidade da contradição entre capital e trabalho e que reconhece que a relação dos trabalhadores com a empresa, em alguma medida, é sempre conflituosa. Entre os entrevistados, as opiniões variam da confiança no diálogo social à valorização da luta de classes como preocupação central da atuação do sindicalismo. Em geral, no entanto, prevalecem as avaliações que buscam levar em conta as duas possibilidades. Desse ponto de vista, a conquista de melhorias para os trabalhadores a partir do diálogo é possível mas fruto de uma condição especial, que pode estar vinculada tanto a características da empresa quanto do momento econômico. Nem todas as empresas estão dispostas ao diálogo. Além disso, uma crise econômica ou outra ruptura de qualquer natureza pode transformar rapidamente as condições na relação com a empresa e exigir dos sindicatos uma modificação das táticas

utilizadas. Assim, a opinião média é a de que a rede e os sindicatos não devem se indispor ao diálogo com a empresa, mas devem estar preparados para usar formas de pressão sempre que necessário.

As redes sindicais investigadas mostram que essa é uma inovação que pode gerar melhoras significativas para os trabalhadores dessas empresas e fortalecer os sindicatos na negociação com a empresa. Mas a questão que se impõe é a seguinte: as redes não seriam viáveis apenas em casos muito específicos e, conseqüentemente, relevantes para um número pequeno de trabalhadores? As redes, afinal, são levadas a cabo em situações incomuns. Trata-se, em primeiro lugar, de grandes empresas transnacionais em setores de forte tradição sindical. Elas se situam entre as líderes em seus mercados e remuneram relativamente bem a sua força de trabalho, que é composta majoritariamente por homens da área de produção, operários fabris tradicionais. Os trabalhadores das empresas transnacionais nesses setores podem estar submetidos a condições de exploração e injustiça, mas a situação daqueles empregados por empresas menores é frequentemente pior. Além disso, as redes consideradas bem-sucedidas, aquelas que conseguem avançar para o estabelecimento do diálogo social, atuam quase sempre em empresas europeias nas quais uma cultura de diálogo com os trabalhadores exerce influência nas relações de trabalho. Por mais que os trabalhadores estejam bem organizados, esse tipo de relação é possível em um número limitado de empresas. Apesar dos diversos problemas enfrentados pelas redes, ser empregado de uma grande empresa transnacional ainda é, para muitos trabalhadores, um “sonho”.

A partir dessas considerações, é possível elencar dois principais tipos de limites à atuação das redes. O primeiro deles decorre do fato de que a base de representação das redes não inclui toda a força de trabalho mobilizada na cadeia de produção, ela é restrita à soma dos trabalhadores empregados diretamente pela empresa e representados pelos sindicatos que compõem as redes. A segunda característica que pode limitar a atuação das redes é a sua afinidade com empresas que, ao menos em algum grau, estão predispostas ao diálogo com os trabalhadores diretamente empregados por ela, o que acaba por estabelecer um paradigma que não é sempre reproduzível ou ampliado com facilidade.

Figura 6 – “Gerdau – Um sonho para entrar e um pesadelo depois que está dentro”

Fonte: Comitê Nacional dos Trabalhadores na Gerdau

Cada um desses pontos será tratado a seguir. Mas para analisar a questão de forma adequada é preciso fazer algumas ressalvas. Em primeiro lugar, as redes são uma forma de organização sindical bastante recente e ainda em desenvolvimento. Não é incomum que, na relação com as transnacionais, o foco esteja voltado em um primeiro momento para a ação em relação a empresas com condições favoráveis para, então, lutar por um “transbordamento” para outras empresas. Além disso, os sindicalistas engajados nas redes estão cientes das limitações dessa forma de organização e buscam superá-las. Por fim, é relevante o fato de que as empresas transnacionais ocupam posição privilegiada no sistema produtivo e, além dos trabalhadores que empregam diretamente, estão no centro de cadeias de produção que envolvem trabalhadores terceirizados e aqueles empregados por fornecedores. É possível que a rede constranja a atuação dessas empresas, o que pode gerar consequências para um número maior de trabalhadores, mesmo que eles não estejam engajados diretamente nas redes. Este capítulo, assim, não trata apenas dos limites das redes sindicais investigadas, mas também das inovações em desenvolvimento que podem levar a superá-los.

5.1 Base de representação restrita

A primeira condição que impõe limites à atuação das redes é que elas são *redes de sindicatos* cuja responsabilidade é, acima de tudo, em relação aos trabalhadores que representam diretamente. As redes em empresas transnacionais do setor metalúrgico são formadas pelos trabalhadores metalúrgicos através dos sindicatos de metalúrgicos, embora as empresas contratem trabalhadores para outras funções, que são representados por outros sindicatos. Além disso, nem todos os metalúrgicos são representados pela rede, apenas aqueles que são empregados diretamente pela empresa. O mesmo, evidentemente, acontece com as redes no ramo químico. Ou seja, se é verdade que as redes são criadas como uma solução para problemas da estrutura sindical, especialmente a sua fragmentação geográfica, elas não quebram com essa estrutura plenamente. Elas articulam os diversos sindicatos nacionalmente e, às vezes, internacionalmente, mas elas não ampliam a base de representação dos próprios sindicatos. As redes absorvem da estrutura sindical a característica de que cada sindicato representa apenas uma categoria de trabalhadores. A conclusão é que as redes são capazes de superar divisões geográficas existente entre certo conjunto de trabalhadores, mas existem outras divisões dentro da força de trabalho das empresas transnacionais. Nas palavras de um dirigente da IndustriALL:

O grande desafio é a criação de uma cultura ou entendimento político de que é importante a questão global. Isso não só no Brasil, mas no mundo todo. Em geral, o sindicalista está muito focado nas questões locais. A outra dificuldade, derivada disso, é a abertura para atuar em esquemas paralegais. Os sindicalistas brasileiros estão muito presos à estrutura legal, mas existem alternativas. (Entrevista com dirigente brasileiro da IndustriALL)

O fato de que a rede é construída a partir do ponto de vista dos sindicatos locais e, mais do que isso, de que precisa ser constituída a partir deles e sem ameaçá-los; condiciona a sua organização e, assim, faz com que ela esteja limitada pela prática sindical convencional. A escolha identificada no terceiro capítulo por eliminar os assuntos polêmicos ou que pareçam ameaçar a autonomia dos sindicatos locais não é feita sem custos. Ela restringe as possibilidades de atuação das redes. Uma forma de atuação propriamente *paralegal*, ou seja, que desafiasse de forma mais ampla os limites da estrutura sindical constituída, poderia superar outras divisões; mas não é isso o que acontece na prática. A consequência direta da incapacidade de levar a cabo uma articulação desse tipo é que as redes são formadas apenas

por uma parcela dos trabalhadores engajados na cadeia de produção da empresa. Essa situação tem consequências importantes.

O primeiro grupo de trabalhadores que está excluído das redes é formado pelos terceirizados ou empregados por empresas fornecedoras da empresa transnacional. Como se sabe, a cadeia de produção mobilizada pelas empresas transnacionais não é composta apenas pelos trabalhadores que ela emprega diretamente. Pelo contrário, a ideia de “empresa em rede” é inspirada justamente pelo fato de que a sua organização é flexível e não está presa ao conjunto de unidades produtivas sob sua propriedade direta. Nesse sentido, o lema de *“um sindicato em rede para uma empresa em rede”* pode parecer uma fórmula vazia se não consegue organizar esses trabalhadores. Essa situação é especialmente relevante pois os trabalhadores empregados diretamente pela empresa, em geral, possuem melhores condições do que seus colegas terceirizados ou de empresas nacionais que mantém negócios com a transnacional. Os trabalhadores que mais sofrem com a organização em rede da empresa, assim, não fazem parte das “redes de trabalhadores” investigadas. Quando indagado sobre a relação dos trabalhadores terceirizados com a empresa transnacional, o coordenador de uma das redes não tem dúvidas:

Isso é uma resposta tão fácil. Um terceirizado dentro da Owens, uma multinacional. Qual é o desejo desse terceirizado? Ser um funcionário da Owens. Isso já mata a resposta, eles têm uma visão que sendo funcionário diretamente da Owens eles vão ter benefícios, condições melhores de trabalho. (Coordenador da Rede na Owens Illinois)

No caso das redes em atuação no Brasil, esse é um desafio importante pois os trabalhadores terceirizados são, quase sempre, representados por sindicatos diferentes dos que representam os trabalhadores empregados diretamente pela empresa. O caráter sindical da rede conspira para que ela não desafie diretamente a situação, já que isso poderia gerar problemas legais ou conflitos com outros sindicatos. Já no que diz respeito aos trabalhadores empregados por empresas fornecedoras, eles não fazem parte da rede por esse mesmo motivo ou, quando são representados pelo mesmo sindicato, pelo fato de que a rede é organizada como uma forma de estabelecer uma negociação com a empresa. Uma vez que a empresa não é responsável direta por esses trabalhadores, o formato do “diálogo social” se acomoda mal à representação desses trabalhadores através da rede. O “diálogo” que a empresa está disposta a estabelecer é restrito aos trabalhadores que emprega diretamente.

Os sindicalistas engajados nas redes reconhecem as dificuldades dessa situação. De fato, a terceirização é pauta importante nos debates das redes, ou seja, a terceirização é um *problema* para as redes. Apesar disso, elas não desafiam de forma direta a divisão entre trabalhadores diretos e terceirizados e não são capazes de exercer a representação desse segundo conjunto de trabalhadores no mesmo sentido em que almejam representar os trabalhadores empregados diretamente. Pode um trabalhador terceirizado se tornar representante da rede? A resposta é sempre negativa. A relação com os terceirizados é informal ou indireta.

Isso não significa que as redes sejam alheias à questão da terceirização. O problema da é enfrentado pelos sindicalistas de duas formas principais. No local de trabalho, não é incomum que os sindicatos exerçam um trabalho informal de representação dos trabalhadores terceirizados que atuam na fábrica. Nas palavras de um sindicalista, “os terceirizados nos procuram, mesmo o sindicato não sendo o oficial deles”. Uma vez que o sindicato consiga se organizar no local de trabalho, dentro da fábrica, é possível ajudar os trabalhadores terceirizados. Há vários relatos nesse sentido. Assim, o avanço na relação com a empresa que permita a influência dentro da fábrica ajuda indiretamente a relação com os trabalhadores terceirizados. A tática utilizada é prestar solidariedade a esses trabalhadores dentro do que for possível, negociando questões específicas com os gerentes locais. Mas essa é sempre uma situação instável, tanto na relação com outros sindicatos quanto no que diz respeito à lei. O coordenador da Rede na Mercedes-Benz, por exemplo, relata:

Sabemos que os trabalhadores terceirizados e prestadores de serviços são mais precarizados. A rede tem que ter uma atenção especial com isso. A partir do momento que dialoga e identifica um problema, é denunciar. Denunciando, é ver como organiza esses trabalhadores. [...] Algumas vezes, por exemplo aqui em São Bernardo do Campo. A gente já reuniu todos os trabalhadores prestadores de serviço que estão dentro da planta pra falar das ações da rede, da discussão internacional que a gente faz, dos acordos mundiais que a gente tem. A reação é muito boa. Pega o trabalhador extremamente precarizado. [Você diz:] Olha, estamos discutimos a sua situação. Você que tem um problema, discutimos na Alemanha. Uma coisa às vezes fora da realidade [dele]. Muitos lá são de empresas que não têm organização nenhuma dos trabalhadores, dos sindicatos. O que tem é porque a gente consegue intervir. E a gente fazendo uma discussão ampla, mundial... A gente até brinca que esses trabalhadores são mais agradecidos que os próprios trabalhadores da Mercedes (risos). A gente faz um negocinho assim pra um trabalhador desses que está na lama... Ele, nossa...

A gente tem uma relação muito boa com os prestadores de serviço dentro da Mercedes, muito boa mesmo. Com os trabalhadores. Qualquer chamado é como se fosse trabalhador da Mercedes. A gente vai lá, se precisa tomar uma ação.

Entrevistador: [Mas a representar não chega...]

Então, a gente já fez diversas coisas. Mas na hora H, quem assina é o sindicato de origem de cada um. Já negociamos, intervimos por PLR, já melhoramos salário, já diminuimos jornada de trabalho desse pessoal. Mas na hora H, a gente precisa ligar para o sindicato profissional, o sindicato dele, e falar “olha, estamos discutindo isso”. Eu já liguei pra um monte de sindicato, tem um monte de sindicato que diz: “Olha, tudo que você está fazendo aí tá certo. Só na hora de assinar o acordo, você me liga.” (risos)
(Entrevista com coordenador da Rede na Mercedes-Benz)

Essa declaração ilustra bem o modo pelo qual os sindicalistas engajados nas redes se relacionam com os terceirizados. Eles reconhecem o problema e a situação precária desses trabalhadores, mas a relação com os “prestadores de serviço” (classificação utilizada pela empresa), definição logo corrigida pelo sindicalista para “trabalhadores da Mercedes”, é limitada pela condição em que se encontram. É uma relação de solidariedade, informal, não de representação de fato. A representação só poderia se dar de forma “paralegal”, em choque com a estrutura sindical e com a legislação vigente. Consequentemente, mesmo essa relação informal pode causar problemas:

A gente já teve muito problema, já. É que hoje, depois de vários anos, já consolidada a relação, o dia-a-dia, a gente não tem mais. Mas a gente já teve problema de sindicato questionar a nossa ação. Ou até membro da nossa comissão de fábrica ter que responder na justiça, porque parou determinada empresa [terceirizada] e não é o representante legal. E o sindicato oficial junto com a empresa questionando. (Entrevista com coordenador da Rede na Mercedes-Benz)

As redes, portanto, não são capazes de representar diretamente os trabalhadores terceirizados, uma vez que são construídas a partir das representações sindicais já constituídas. Elas não desafiam de forma direta a representação dos sindicatos oficiais dos trabalhadores terceirizados. Esse é, certamente, um limite importante em sua atuação. Mas há outras formas através das quais as redes podem ter impacto para esses trabalhadores. Uma delas é a pressão sobre a empresa para que se limite e regule a utilização de trabalhadores

terceirizados. A terceirização é uma pauta importante das redes, ainda que do ponto de vista dos representantes dos trabalhadores diretos da empresa. O avanço da terceirização significa uma pressão sobre os trabalhadores representados pela rede, que veem os seus empregos ameaçados pela utilização de trabalhadores mais baratos e em situação precária. Assim, uma vez que estejam estabelecidos espaços nacionais ou internacionais de negociação, as redes lutam para que a empresa reduza a terceirização e a utilize de forma menos agressiva. Ora, se a empresa for pressionada a oferecer condições aos terceirizados próximas ao que oferece aos seus próprios trabalhadores, as vantagens econômicas da terceirização serão muito menores. A lógica em relação às empresas fornecedoras é a mesma. Na Bayer, por exemplo, a rede foi importante no que ficou conhecido como “projeto harmonia”, através do qual a empresa se comprometeu a garantir aos trabalhadores terceirizados as mesmas condições dos trabalhadores diretos por meio do processo de diálogo social.⁸²

Recentemente, tem ganhado destaque a possibilidade dos Acordos Marco Globais oferecerem aos trabalhadores empregados diretamente pela empresa mecanismos para controlar as atitudes empresariais em relação a fornecedores e terceirizados. De fato, diversos AMGs assinados nos últimos anos têm incluído cláusulas nesse sentido, embora elas sejam vagas e não prevejam mecanismos claros de controle. O acordo assinado com a ThyssenKrupp, por exemplo, estabelece a relação com fornecedores na décima cláusula:

10. Fornecedores

A ThyssenKrupp assegura que os seus fornecedores sejam informados de forma adequada sobre estes princípios fundamentais. A ThyssenKrupp encoraja os seus fornecedores a considerarem estes princípios na sua própria política da empresa. (IndustriALL, 2015)

A redação da cláusula deixa claro que o AMG não se aplica diretamente aos fornecedores (o que inclui os trabalhadores terceirizados), mas apenas “encoraja” a consideração pelas empresas contratadas dos princípios estabelecidos. Outros acordos do tipo utilizam redação parecida ou idêntica. A pesquisa revela, porém, que eles podem ser utilizados para justificar a ação sindical contra a terceirização e em relação aos fornecedores. A experiência da Mercedes é muito citada como um caso de sucesso nesse sentido. Em 2008, os trabalhadores da empresa, utilizando o AMG como justificativa, decidiram pela paralisação

⁸²Entrevista com coordenador da Rede na Bayer.

da produção nos setores em que eram utilizadas máquinas de uma fornecedora acusada de perseguir um dirigente sindical (GALHERA; RIBEIRO, 2014). Hoje, quando a Mercedes elabora o “caderno de encargos” (documento que estabelece as responsabilidades da empresa contratada, em que estão definidos o preço e a especificação técnica do produto ou serviço a ser executado), o Acordo Marco é anexado ao documento. Assim, os fornecedores e prestadores de serviço são informados da existência dos acordos e de que eles devem ser respeitados.⁸³

No capítulo anterior, foi estabelecido o argumento de que os AMGs são menos enfatizados do que se poderia esperar entre os sindicalistas engajados nas redes investigadas. Isso foi explicado pelo fato de que a condição dos trabalhadores diretamente empregados pelas empresas transnacionais são melhores do que a média encontrada nos setores e, além disso, de que o acordo mundial não oferece grandes avanços em relação à legislação nacional. No que diz respeito à relação com terceirizados e fornecedores, porém, eles apresentam um caminho promissor para a intervenção sindical. Se as violações e abusos mais graves acontecem entre os trabalhadores terceirizados, é justamente para eles que os AMGs podem ter impacto mais relevante. Esse é o diagnóstico de um dirigente metalúrgico do ABC paulista:

O Acordo Marco é uma coisa boa principalmente para a cadeia de fornecimento, para os terceiros. Normalmente, uma empresa multinacional que topa fazer esse acordo não é das piores. Mas alguém faz o serviço sujo pra ela. Ela não tem tantas práticas antissindicais, respeita as convenções. Porém ela terceiriza uma série de serviços e na cadeia de fornecimento é a barbárie. (Entrevista com dirigente metalúrgico do ABC paulista)

Mais do que apontar as possibilidades dos AMGs, essa declaração demarca a situação excepcional dos trabalhadores com os quais a empresa aceita estabelecer uma relação de “diálogo”: a barbárie é terceirizada, mas não desaparece. Assim, é fundamental que as redes sejam capazes de impactar de forma relevante os trabalhadores terceirizados, sob pena de se tornarem um instrumento restrito a uma parcela relativamente privilegiada da força de trabalho empregada pelas transnacionais. Esse tipo de preocupação tem sido enfatizado pelos debates em torno das redes através da discussão acerca das “cadeias de produção” ou “cadeias de valor”. Parece bastante claro, especialmente em setores como o químico e metalúrgico, que

⁸³ Entrevista com coordenador da Rede na Mercedes.

a organização sindical internacional tem sido bem-sucedida entre os trabalhadores empregados diretamente pela empresa, mas está ainda distante de trabalhadores terceirizados e empregados por fornecedores.

Nesse sentido, Fichter (2015, p.9) fala em “organizar os trabalhadores dentro e ao longo de cadeias de valor”, o que “significa desenvolver projetos e alianças cooperativas transversalmente às ETNs e suas teias de poder” ao “trazer a dimensão transnacional para dentro do processo de organização sindical executado dentro das cadeias globais de valor”. Pelo menos nos casos investigados, isso é mais um diagnóstico teórico do que uma realidade, uma vez que exemplos nesse sentido são escassos. Os AMGs são um ponto de partida promissor para a realização prática de alguma organização em torno da cadeia de produção como um todo; mas a forma de organização das redes no Brasil, construídas a partir dos sindicatos locais, é um obstáculo importante que precisará ser enfrentado para que isso seja possível. É importante notar que avanços nessa seara continuam a acontecer. Apesar da redação pouco rígida do AMG na ThyssenKrupp citado acima, ele permitiu a criação de uma plataforma virtual para receber denúncias anônimas sobre violações na cadeia de produção. Essa inovação, que pode ser utilizada inclusive por trabalhadores terceirizados e de fornecedores, é considerada pela IndustriALL um avanço importante. A ferramenta foi lançada em 2016, portanto ainda é cedo para avaliar de que forma ela será utilizada pelas redes ou pelos sindicatos em geral; mas ela indica a possibilidade de utilização desses acordos para levar a organização para grupos mais amplos de trabalhadores.⁸⁴

Outro grupo que está afastado das redes é aquele composto por trabalhadores em ocupações que não são, a princípio, representadas pelos sindicatos que constituem a rede. Isso é evidente no caso dos trabalhadores do setor administrativo da empresa, cuja integração às redes é difícil. Nesse caso, a situação é diferente da que existe com os terceirizados. Parte desses trabalhadores, aqueles alojados fisicamente nas unidades produtivas, podem ser representados pelos sindicatos de químicos e metalúrgicos. Em tese, esses devem se integrar à

⁸⁴ A plataforma está disponível em dez línguas, inclusive o português brasileiro. Ela é construída em torno do AMG, chamado de "Acordo Básico Internacional", que também está disponível em diversos idiomas. De acordo com o site, "todos os colaboradores da thyssenkrupp e terceiros (p. ex., colaboradores de empresas externas, fornecedores, clientes, sindicatos) têm a possibilidade de denunciar violações. As notificações recebidas serão trabalhadas com absoluta confidencialidade e examinadas pelos representantes dos colaboradores no comitê internacional e no Departamento das Relações de Trabalho da thyssenkrupp AG. A thyssenkrupp garante que nenhum colaborador sofrerá quaisquer desvantagens em virtude da sua notificação". O sistema pode ser acessado em: <https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=9IFA1>

rede, embora isso não aconteça com frequência. Existe, ainda, a parcela dos trabalhadores administrativos da empresa que atua fora das unidades produtivas, concentrada em unidades dedicadas exclusivamente a atividades administrativas. Nesse caso, eles estarão em geral vinculados a sindicatos de outras categorias profissionais. Há, ainda, os trabalhadores vinculados à empresa que se dedicam a atividades diversas, como os que atuam em escritórios de vendas ou em atividades de manutenção no pós-venda, por exemplo. A relação com esses trabalhadores é difícil não necessariamente por um impedimento legal, mas pelo fato de que os sindicatos que compõem as redes tem dificuldades em lidar com esse tipo de força de trabalho. As redes investigadas, afinal, são construídas sob a orientação de organizações nacionais e internacionais vinculadas a trabalhadores químicos e metalúrgicos, o que dificulta a integração de sindicatos de trabalhadores de escritório, por exemplo. No que diz respeito às redes investigadas, grande parte do investimento e da organização da política de redes sindicais de forma geral está concentrada nas confederações nacionais, que organizam especificamente os sindicatos de químicos e metalúrgicos. A experiência dessas organizações é ligada aos trabalhadores fabris e, assim, as redes se organizam principalmente a partir do tipo de ação sindical promovido por esses trabalhadores.

Os sindicalistas se esforçam para superar esse problema, o que é mais provável quando os sindicatos locais conseguem conquistar os trabalhadores da área administrativa para a sua base de representação. Entre os sindicatos mais bem organizados, isso acontece, mas a relação é estabelecida principalmente em torno da negociação coletiva. Há uma distância grande entre o trabalhador de escritório e o trabalhador da produção, o que é uma dificuldade geral para os sindicatos. Essa é uma divisão que as redes não são capazes de superar.

O sucesso das redes em integrar os trabalhadores de outras áreas da empresa, portanto, depende da capacidade dos próprios sindicatos que compõem a rede de representá-los. Isso é difícil pois os trabalhadores da administração da empresa estão muito mais próximos dos gestores do que da produção e muitas vezes ocupam posições ambíguas entre a chefia e os “trabalhadores” como entendidos pelos sindicatos, o que torna tanto a participação sindical mais improvável quanto a perseguição pelo engajamento no movimento sindical mais difícil de suportar. A organização no local de trabalho de outros tipos de trabalhadores é um desafio. Os sindicalistas relatam:

Se você for lá pra comissão [de fábrica, que está integrada à rede] se inscrever, sua vida profissional acaba. Quando você entra pro movimento sindical, acaba sua vida profissional, você não tem promoção. Isso ainda é uma coisa colocada no Brasil, no administrativo. (Entrevista com coordenador da Rede na Bayer)

O problema não é nem para organizar os administrativos. Nos últimos tempos, a gente tem conseguido mobilizar muito os administrativos, fazer passeata. Imagina, desce a mulher lá de salto alto, ela fazer passeata dentro da fábrica, gritar contra a fábrica. Acho que a gente tira alguns avanços da mobilização. Mas como a forma de organização do trabalho desse pessoal ainda é muito próximo da chefia... Na hora de estar junto, eles fazem, esbravejam. Mas na hora de estar ali no dia a dia com a chefia, vai falar que é sindicalizado? [...] É difícil. Você vai nas áreas administrativas, tem um chefe pra três, quatro pessoas. A relação é muito próxima. Você imagina, o cara é um vendedor, um comprador, um engenheiro, um técnico... Duas vezes por semana ele tem reunião com o diretor, com o vice-presidente da fábrica, até com o presidente da fábrica. A relação é diferente, é difícil. (Entrevista com coordenador da Rede na Mercedes-Benz)

Nos setores investigados, a consequência mais importante da incapacidade das redes em incluir de forma efetiva todos os tipos de trabalhadores é um viés em sua composição, que se restringe aos trabalhadores da área de produção, em sua grande maioria homens. Consequentemente, as mulheres estão sub-representadas nas redes. Além disso, essa situação faz com que as redes tendam a ignorar questões que podem ser importantes para o enfrentamento às transnacionais. O representante da rede na Bayer, por exemplo, diz que a organização tem avançado, aos poucos, para incluir trabalhadores administrativos, mas que a situação ainda é difícil. Ele reconhece, no entanto, que quando isso acontece a rede é fortalecida, principalmente no que diz respeito ao acesso a informações:

São informações importantíssimas... informações prioritárias, de fechamento, de encerramento, investimentos, onde vai a tecnologia... Mas existe ainda muito colocado o preconceito entre administrativo e trabalhador do chão de fábrica, operacional. (Coordenador da Rede na Bayer)

A conclusão é que o fato de que as redes são construídas a partir dos sindicatos locais e, além disso, de que se articulam sob influência de organizações sindicais nacionais e internacionais vinculadas aos setores químico e metalúrgico, prejudica a sua capacidade de representar toda a diversidade da força de trabalho empregada pelas empresas transnacionais,

mesmo que se leve em conta apenas os trabalhadores diretamente empregados. Apesar disso, é possível encontrar exemplos de tentativas de superar essa dificuldade, tanto no cotidiano da fábrica quanto através das redes, a partir da inclusão de sindicatos de outras categorias, por exemplo. Pelo menos em um caso, o da ThyssenKrupp, a rede foi importante para expandir as conquistas para trabalhadores que vivem uma experiência distante da fábrica. Com ajuda da rede, foi possível organizar os trabalhadores da área de assistência técnica que estão espalhados por todo o país e conquistar uma PLR unificada.⁸⁵

Mas esse tipo de experiência é raro. Às vezes, essa situação se expressa na criação de mais de uma rede em uma mesma empresa, como no caso da mineradora Vale, em que foi criada uma rede específica para a área de fertilizantes. Um exemplo a nível mundial é o caso da Inditex, gigante da área têxtil e de confecção, que assinou AMGs tanto com a IndustriALL (para a área de produção), quanto com a UNI (para a área de comércio). O que isso mostra é que as redes, e mesmo as formas de atuação em geral em relação às empresas transnacionais sob influência do sindicalismo global, tendem a se constituir não unicamente com base na estrutura produtiva que existe de fato, a “cadeia de produção”. A organização sindical avança, por um lado, sob influência das características dos sindicatos e de suas bases de representação tradicionalmente constituídas e, por outro, de acordo com as estruturas administrativas das empresas, que oferecem alvos que podem ser pressionados e possíveis espaços de negociação.

Essa constatação indica mais um desafio para a organização das redes, que é vulnerável, no que diz respeito à base de representação, em um terceiro aspecto. As empresas transnacionais passam frequentemente por processos de divisão, fusão e aquisição, o que muda rapidamente a vinculação de uma unidade produtiva. Esses processos são preocupação frequente entre os sindicalistas que se relacionam com as empresas transnacionais:

Na regra de uma multinacional, você dorme numa unidade da BASF, você pode acordar numa unidade da Akzo, ou uma unidade da Braskem... O capital troca de mão muito fácil. Essa é uma reflexão permanente. Várias unidades já passaram pela rede. (Entrevista com o coordenador da Rede na BASF)

⁸⁵ Através da relação estabelecida com a empresa a partir da rede, foi negociada uma PLR para os trabalhadores pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos espalhados em dezenas de sindicatos e municípios. Um limite importante, porém, é que esse acordo se deu apenas com a confederação ligada à Central Única dos Trabalhadores e não incluiu os trabalhadores representados por sindicatos vinculados a outras centrais.

As consequências de uma situação como essa são ilustradas pelo caso da Rede na Lanxess, da qual fazem parte sindicalistas e fábricas que anteriormente faziam parte da Rede na Bayer. A Rede na Bayer é antiga e a relação com a empresa é boa. Há rodadas de diálogo social e respeito às comissões de fábrica. A Lanxess surgiu como um “braço” da Bayer, inicialmente vinculada a essa empresa. Em determinado momento, porém, a Lanxess se separou e tornou-se uma empresa independente, focada em negócios de maior risco e com expectativa de lucros maiores, uma decisão guiada pela posição das ações da empresa no mercado financeiro. Isso desencadeou um processo de reestruturação da empresa. Quando algumas plantas foram separadas e se tornaram parte da Lanxess, muitas conquistas históricas foram perdidas pelos trabalhadores. A relação com a nova direção é pior e, desde então, a rede tem dificuldades para se consolidar. Alguns sindicalistas se sentem “abandonados” pelos colegas que permaneceram em melhores condições na Bayer. Esse é um risco constante para a rede, que está sujeita às mudanças na produção e na administração da empresa:

A gestão Lanxess se tornou muito flexível, [ocorreram] trocas de administração... A parte de RH Lanxess, às vezes entrava um hoje, começava a trabalhar pra ajudar a rede, ficava um ou dois anos, entrava outro e caía no esquecimento. Não aceitava, não reconhecia. Na verdade, ficou esse jogo de vai reconhecer, vai reconhecer... até hoje não reconheceu. (Representante da Rede na Lanxess)

A facilidade com que as empresa transnacionais impõem mudanças administrativas à produção, em geral a partir de decisões guiadas pelo mercado financeiro, é um desafio para as redes, que podem ser desorganizadas rapidamente no caso de fusões ou vendas de unidades produtivas. Isso é geralmente acompanhado por reestruturações na produção, o que causa grandes problemas para os sindicalistas. Apesar das dificuldades enfrentadas quando esses processos acontecem, a experiência anterior dos sindicalistas que atuarão na nova situação pode ajudar a difundir a estratégia e facilitar a criação de uma nova rede. Além disso, se a rede for capaz de mobilizar a solidariedade dos trabalhadores e pressionar a empresa, é possível que ela consiga ao menos negociar uma transição menos agressiva do que aconteceria de outra forma. Como já foi discutido, ainda que não se possa confiar que o diálogo estabelecido e que as conquistas não sejam ameaçadas com uma mudança nas condições da empresa, eles favorecem a possibilidade de soluções mais vantajosas para os

trabalhadores. Mas as expectativas formadas em torno do diálogo social podem ser também um entrave para a difusão das redes, o que será discutido a seguir.

5.2 A armadilha do Diálogo Social como paradigma universal

Apesar das alternativas exploradas pelos sindicalistas para superar os limites e enfrentar os desafios apresentados até aqui, é um risco a situação não planejada em que a rede se estabiliza não como uma forma de enfrentar a empresa transnacional de forma ampla, mas como representante de um grupo específico de trabalhadores. Esse risco é persistente pois existe afinidade entre as preocupações dos sindicatos locais, a posição específica dos trabalhadores diretos de algumas empresas transnacionais e a utilização pragmática do diálogo social. A lógica dessa situação é a seguinte: os sindicatos engajados nas redes são pressionados a conquistar benefícios materiais para os seus representados que, em geral, são a parcela da mão-de-obra produtiva que a empresa admite remunerar melhor e, conseqüentemente, com os quais admite estabelecer uma relação mais negociada com vistas a evitar grandes conflitos.

Esse tipo de situação não é nova. Silver (2003, p. 78) aponta que, pelo menos desde o período imediatamente posterior ao pós-Segunda Guerra Mundial, a estratégia de buscar relações não conflituosas com parte dos trabalhadores foi um caminho viável para introduzir transformações na produção. Naquele período, a estratégia das fabricantes automobilísticas japonesas foi estabelecer uma política de terceirização “que lhes permitia garantir emprego a uma força de trabalho principal (e com ela estabelecer relações de cooperação) e, ao mesmo tempo, obter produtos a baixo custo e flexibilidade por parte dos estratos inferiores da rede de fornecedores”. Como se tentou demonstrar, em casos considerados raros mas que exerceram influência considerável enquanto exemplos, algo parecido foi tentado no Brasil no contexto da globalização, o que gerou resultados ambíguos. Embora esse tipo de política possa favorecer as transformações pretendidas pela empresa, ela também oferece aos sindicatos espaço para ampliar a sua influência. O primeiro desafio das redes, o que foi discutido na seção anterior, é expandir o seu impacto para além do núcleo de trabalhadores com quem a empresa admite negociar em termos mais amistosos. Mas é preciso que as redes sejam viáveis em empresas nas quais essa forma de relação está bloqueada.

O sucesso de algumas redes através do caminho do diálogo social, que resultou na conquista de benefícios materiais para os trabalhadores e no fortalecimento da representação sindical na fábrica, fez com que esse paradigma se estabelecesse como o objetivo explícito das redes nos ramos químico e metalúrgico. Desde o projeto CUT Multi, as redes são classificadas em graus de “consolidação”. Como foi apresentado, a medida de sucesso de uma rede é esta: a rede que “conquista o diálogo social” e o “reconhecimento” da empresa é considerada uma rede bem-sucedida, que se aproxima do grau máximo de consolidação. No guia publicado pelo projeto para orientar a construção das redes, o diálogo social é apontado como o desenvolvimento esperado de uma rede sindical. O primeiro problema que surge a partir dessa situação, do ponto de vista da política de redes sindicais de forma geral, é que a tática funciona em algumas empresas, mas não em outras. Em teoria, uma das vantagens da adoção da organização em rede seria a flexibilidade, a capacidade de se adaptar a diversas situações. Mas a difusão de um modelo considerado ideal de forma precipitada pode se tornar um obstáculo. As redes que não encontram um ambiente adequado para o desenvolvimento desse tipo de relação podem encontrar dificuldades de forma precoce, o que pode inviabilizar o seu desenvolvimento.

A tentativa de fundar uma rede em uma empresa europeia da área química, especializada na produção do vidro, é paradigmática em relação a essa situação. Nessa transnacional, a relação dos gerentes brasileiros com os sindicatos é muito dura, o que inviabiliza qualquer tipo de diálogo. Os sindicalistas têm dificuldade em conseguir acesso até mesmo ao nome dos diretores responsáveis pelas fábricas. O coordenador da rede é um dirigente sindical que começou a trabalhar na empresa durante os anos 70. Após uma greve nos anos 90, já como dirigente sindical, foi afastado da empresa. Ele continua recebendo salários da empresa, mas atua em tempo integral como sindicalista e não tem mais acesso aos trabalhadores na fábrica. Em suas palavras, “a empresa paga todos os encargos, salários, o que for. Só não querem a gente dentro da empresa”. Nesse caso, portanto, o sindicato é visto pela empresa como um inimigo e a relação se estabelece estritamente nos limites do que a lei exige e até mesmo em desafio a ela. O diálogo social, assim, é um tipo de relação improvável. A principal arma do sindicato é a greve, mas a política da empresa é enfrentar a mobilização:

A prática deles é assim. A turma que estiver no movimento da greve fica presa dentro da empresa. A gente não consegue tirar, nem com a polícia. A polícia tem medo deles, vai lá almoçar, jantar. Antes de começar a greve, já

entram com interdito proibitório. Aí já começa, não pode falar com o trabalhador. Eles têm um projeto de greve que é assim: alerta amarelo, alerta verde e alerta vermelho. Quando encaminha o documento de greve, é 48 horas, é alerta vermelho. Então eles compram colchão, compram tudo que o trabalhador precisa pra ficar dentro da fábrica. E pagam 300%, 200% pra quem fica lá dentro. Depende da direção. Na última greve pagou 300% em cima da hora pra quem ficou lá dentro, as 50 horas. Outra, o problema não é só isso. É a pressão. Fala para o trabalhador: quer ir embora, pode ir. Pega suas coisas e não volta mais. O trabalhador não faz isso. Se às vezes o cipeiro fica, imagina o trabalhador. (Entrevista com dirigente do Sindicato dos Vidreiros de São Paulo, coordenador de uma rede sindical)

A greve, além disso, não é tão eficaz quanto poderia ser pois a empresa utiliza a tática, já discutida anteriormente, de transferir a produção para outras unidades. Ao ser indagado sobre a possibilidade da rede ajudar nessa situação, o entrevistado responde:

Lógico, se a rede estivesse formalizada, funcionando 100%. Se a gente parar aqui, Campo Bom e Porto Ferreira. Se a gente faz greve aqui e Porto Ferreira continua trabalhando, não adianta, pois eles podem mudar o vidro, não é problema. Eles podem fazer no México, no Chile... Seria bom se a gente tivesse pelo menos integrado aqui na América Latina, nos Estados Unidos... Aí sim. O sonho é bom. Ninguém tira o sonho da gente, o sonho é ótimo.⁸⁶

Em tese, portanto, a rede poderia exercer um papel importante no fortalecimento da mobilização dos trabalhadores. O problema é que ela não funciona bem. Nesse caso, o entrave é que a posição da empresa é tão fechada em relação aos sindicatos que não é possível seguir o caminho que se espera para as redes, ou seja, avançar para algum tipo de diálogo. Uma vez que o modelo de rede tomado como “bom exemplo” é aquele que valoriza esse tipo de relação, surge um impasse. Realizar uma greve coordenada entre diversas unidades produtivas, possivelmente internacional, é difícil até mesmo para redes já bem estabelecidas. Exemplos de ação desse tipo são raros e parciais, mesmo em redes consolidadas há muito tempo. Esse é o último passo, resultado de um processo sólido de construção de solidariedade. As redes que chegaram a essa possibilidade passaram antes por uma história que foi facilitada pela abertura da empresa a algum processo de diálogo, o que gerou ganhos e tornou a rede atrativa para os sindicatos que, aos poucos, construíram relações de confiança e a possibilidade de articulação em conjunto. Para uma rede que recebe, de imediato, oposição

⁸⁶ Ibid.

muito forte da administração da empresa, é muito difícil sair do estágio inicial de desenvolvimento:

A gente tem muitas pretensões, não só aqui, mas os outros sindicatos também. Mas mandamos a carta para todos os RH de todas as empresas [fábricas]. Nenhuma delas deu resposta. Na sede mandamos carta pra direção geral, e para os diretores corporativos. Não recebemos respostas nem de um, nem de outro. [...] A gente fundamentou a rede. Mas como o primeiro contato era ver se a empresa topava entrar no jogo... Não sei se tivemos frustração, uma parte foi isso aí. A gente vem naquela vontade, agora vai. E não vai. A gente patina. Achando que vai melhorar, vai mudar, mas não muda. Dá um voto de confiança pra empresa e vê que não muda, não adianta. Aqui só muda na greve, não tem jeito.⁸⁷

Existem, é claro, alternativas para uma situação como essa. Uma vez que algumas empresas europeias são as mais propensas ao diálogo social (embora nem todas o sejam, como visto no caso anterior), outras formas de relação são exploradas quando se lida com empresas transnacionais de origens diversas. O caso da rede na Ford, transnacional automobilística norte-americana, é interessante pois coloca lado a lado estilos diferentes de ação sindical:

Uma vez pegamos o pessoal da Bahia e colocamos na mesa junto com a gente. A Ford se retirou da negociação. Ela diz: com a Bahia negociamos na Bahia. Mas já que ela não negocia na mesa, a gente procura negociar por fora, de forma informal. Então, temos uma rede interna que a empresa já reconhece, mas nacionalmente a empresa não reconhece. A empresa tem a autonomia para fazer isso. Tentamos pressionar no encontro internacional para a empresa aqui no Brasil reconhecer. O próprio vice-presidente da empresa disse que na Europa é outro estilo de vida, pessoal aceita o diálogo social, mas nos Estados Unidos não. Inclusive seu subalterno, que cuida de relações trabalhistas, trabalha contra a proposta de diálogo social. Esse é um americano. [...] [Os modelos de relações trabalhistas] são diferentes. O modelo alemão do diálogo social foi ampliado para a Europa, mas nos Estados Unidos não. Existe esse problema dentro da IndustriALL. Tentamos criar portas e caminhos para diálogo social, mas os americanos tem uma linha muito de campanha. Eles fazem campanhas contra empresas como a brasileira Gerdau. A forma de sindicalizar lá é outra. (Entrevista com o coordenador da Rede na Ford)

⁸⁷ Ibid.

O que isso mostra é que há alternativas. Um paradigma voltado para a pressão e campanhas não está fora de cogitação. Mesmo nesse exemplo, porém, é possível constatar que está expressa a preferência pelo paradigma do Diálogo Social que predomina entre os sindicalistas brasileiros engajados nas redes nos setores químico e metalúrgico. Esse é um limite importante para a política de redes, já que é limitado o número de empresas dispostas ao diálogo. Sem algum tipo de abertura por parte da empresa, que viabilize algum espaço de negociação que ajude a unificar os sindicatos em torno de pautas comuns, é difícil que as redes consigam sustentar a sua organização por um longo período. Uma rede formada unicamente em torno de campanhas, por exemplo, demandaria um esforço muito maior, tanto no que diz respeito à articulação política e de convencimento dos sindicatos quanto no que diz respeito aos recursos investidos ao longo do tempo.

O maior obstáculo para a viabilização de estratégias alternativas para as redes, nesse sentido, é o financiamento. Os recursos para o funcionamento das redes são garantidos no início de suas atividades, geralmente, através de convênios internacionais com sindicatos de outros países ou com organizações sindicais internacionais. Esses recursos, no entanto, têm se tornado mais escassos. A imagem de que o sindicalismo brasileiro é forte, a impressão de que o país vive momento de crescimento econômico e de que é governado desde 2003 por um partido aliado dos sindicatos fez com que ele tenha deixado de ser destino privilegiado de recursos de cooperação internacional. Pelo contrário, cobra-se que o Brasil exerça um papel mais ativo de solidariedade sindical na América Latina.⁸⁸

Uma saída para o financiamento das redes é que os próprios sindicatos arquem com a maior parte dos custos, mas há resistência por parte dos sindicatos locais. Os entusiastas da política de redes não raramente atribuem essa situação à falta de interesse, à falta de “visão” por parte dos dirigentes sindicais locais. Mas há uma explicação mais simples. As redes envolvem custos muito grandes para a articulação em relação a uma única empresa, o que pode não ser justificável para o sindicato local. O coordenador da Rede na Lanxess explica a situação:

Se a Lanxess reconhece, ela começa a contribuir financeiramente, dá liberdade para os funcionários se afastarem do trabalho, banca hotel... Mas a Lanxess não está reconhecendo isso aí. Então se torna muito difícil para o sindicato bancar, até mesmo porque o sindicato tem 200 empresas na base,

⁸⁸ As transformações recentes na política e na economia brasileira podem mudar essa situação, mas ainda é cedo para chegar a conclusões sobre isso.

fica difícil para o sindicato gastar dinheiro na Lanxess, qual o retorno que ele vai ter? (Entrevista com representante da Rede na Lanxess)

Ou seja, uma empresa transnacional pode ter importância estratégica do ponto de vista da economia mundial e para entidades nacionais e internacionais, mas isso nem sempre é o suficiente para o sindicato local, que representa trabalhadores de dezenas ou centenas de empresas. O alto investimento em atividades para apenas dois ou três diretores do sindicato vinculados à fábrica é injustificado desse ponto de vista. É provável que a empresa tenha importância grande para a economia e outros trabalhadores da região, e que mobilize fornecedores locais; mas como a política da rede é voltada para a relação direta com a empresa, o seu alcance é limitado. Assim, a estrutura fragmentada do sindicalismo brasileiro faz com que os detentores da maior parte dos recursos, os sindicatos locais, não estejam propensos a financiá-las. As redes são vistas como responsabilidade de organizações nacionais e internacionais, que não possuem os recursos necessários para sustentar uma ação desse tipo por longos períodos.⁸⁹ Como apontado nos capítulos anteriores, as redes não surgem espontaneamente a partir dos sindicatos locais, elas necessitam de ajuda externa. A prática mais comum por parte dos financiadores tem sido apoiar uma rede durante alguns anos, período após o qual se espera que ela consiga “andar com as próprias pernas”, ou seja, que seja capaz de captar os seus próprios recursos.

Uma vez que os sindicatos locais não estão dispostos a assumir os custos das redes sindicais, a saída é o financiamento pela empresa, de acordo com a lógica do diálogo social. A maior parte dos entrevistados apresenta a opinião de que essa é uma solução desejável. Uma vez que a empresa arca com os custos dos encontros de seus diretores e chefes, argumentam, ela deveria também garantir as condições materiais para uma representação equivalente dos trabalhadores. Parte dos sindicalistas envolvidos com as redes, no entanto, acredita que esse tipo de situação pode trazer problemas. Uma preocupação em relação ao financiamento pela empresa é a desconfiança que pode surgir entre os trabalhadores. Em geral, os representantes das redes dizem que é possível fazer com que o trabalhador entenda que esse tipo de financiamento não implica no abandono da independência dos representantes; mas nem

⁸⁹ Em 2008, as centrais sindicais e as confederações nacionais, além de federações estaduais, foram reconhecidas pelo governo e passaram a receber recursos provenientes do imposto sindical. Esses valores ajudam a financiar atividades internacionais. Mas a maior parte desses recursos (60%) continua sendo direcionado aos sindicatos locais, assim como as contribuições diretas dos trabalhadores.

sempre é isso o que acontece. O coordenador de uma rede química recém-criada, que ainda não recebe recursos da empresa, demonstra preocupação com a possibilidade:

O trabalhador pensar que a [empresa], que a fábrica banca a rede, complica. Vai ter uma desconfiança, pode surgir um... uma bagaceira aí, numa expressão nordestina. Não podemos ainda. Quero dormir tranquilo ainda, não quero pensar nisso. (Entrevista com coordenador de uma rede química)

Já no caso de outra rede, metalúrgica, os representantes dizem que os trabalhadores não sabem que a empresa ajuda a rede com recursos financeiros:

[Entrevistador: Com relação ao financiamento pela empresa, isso não cria tensões, dúvidas por parte do pessoal de base?]

R.1: Na verdade, para os trabalhadores a gente não deixa isso esclarecido não.

R.2: A gente procura não dar detalhe. É perigoso isso. O trabalhador tem aquela visão ainda arcaica de que o sindicalista tem que andar de ônibus, ele não pode andar de carro. Infelizmente é assim. Se perguntar, a gente responde. Mas a gente não vai falar em assembleia que a empresa está bancando. O trabalhador pode achar que está havendo uma compra.

R.1: A gente tem essa preocupação.

R.2: Ainda não estamos nesse nível. Lá na Alemanha a gente vê o sindicato e a empresa não misturado, mas junto em benefício do trabalhador. Aqui ainda não estamos nesse nível.

R.3: Ainda vai demorar a chegar...

R.1: Aqui, [pensam que] sindicato e empresa têm que se chocar mesmo... Tem que lutar. Não, têm situações que vai divergir, mas têm coisas que dá pra convergir. Dá pra caminhar. Mas, por enquanto, nesse nível não estão. Então, por conta disso, não fica bem esclarecido. Até na hora que isso for acontecer, na hora de abrir, tem que preparar o terreno antes, tem que explicar antes. Falar que é um ganho político. Nós fizemos com que a empresa tivesse que pagar, ela foi obrigada a fazer isso. Se não, acaba gerando um conflito de ideias... (Entrevista com representantes de uma rede metalúrgica)

A ideia que predomina entre os sindicalistas engajados nas redes é a de que o recebimento de recursos da empresa é uma “conquista”, uma aproximação do modelo europeu

que é imposto às empresas. As críticas a essa prática, segundo essa opinião, seriam uma visão atrasada no que diz respeito aos avanços na relação com as empresas transnacionais. Mas existe preocupação com o risco de que a empresa possa exigir contrapartidas ou exercer algum tipo de controle sobre a rede. De acordo com representante de uma rede em empresa metalúrgica europeia, que recebe recursos da empresa, isso é um problema:

Eu sou contrário ainda a esse financiamento pela empresa. Desde o primeiro encontro tenho posição contrária. Ainda não consegui quebrar esse paradigma, por conta da necessidade mesmo de alguns sindicatos se manterem, nem todos os sindicatos têm recursos financeiros para fazer investimento, pagar o diretor para viajar de um lugar para o outro, para discutir os assuntos da rede. Eu me vejo totalmente amarrado na relação financeira da empresa. Quando você está amarrado na relação financeira, te limita em algumas coisas pra você lutar. Acho que a independência nos traria um benefício muito maior. (Entrevista com representante de uma rede metalúrgica)

Esse tipo de pressão é possível pois a relação da empresa com a rede é sempre voluntária. Afinal, pela legislação, ela é obrigada a se relacionar apenas com o sindicato local. Há o risco, portanto, de que a empresa subitamente mude de posição em relação ao assunto.

Uma boa parte dessas empresas tenta construir a rede com o objetivo de cooptar o movimento sindical. Quando não conseguem, eles cortam as relações. Enquanto pra gente é uma relação pra resolver os problemas, pra eles é cooptação. Tentaram diminuir isso e dissemos não, aí cortaram a relação. A gente tem que ter muito cuidado com o que são as intenções da empresa e o que é a intenção do movimento. Na minha opinião, as redes servem para articular os trabalhadores. Acumular forças para conquistas para os trabalhadores. (Entrevista com representante da Rede na Lanxess)

A dificuldade em financiar as suas atividades, portanto, é um limite importante para as redes sindicais investigadas. Em primeiro lugar, essa situação torna difícil o desenvolvimento de redes que adotem táticas alternativas ao diálogo social. Além disso, ela impõe mais um obstáculo para a superação de outros limites. Trata-se de mais um entrave para a expansão das redes para outros grupos de trabalhadores, por exemplo, já que a tentativa de empreender algo nesse sentido geraria mais custos, além de criar indisposição com a empresa, que poderia negar o financiamento.

Aparece, assim, o risco da “cooptação”. Algum tipo de compra direta não parece ser o caso das redes investigadas que, mesmo quando bem estabelecidas, preservam uma dimensão de independência e conflito com a empresa. Elas são impostas às empresas, que as aceitam para evitar conflitos maiores com os sindicatos. Mesmo nos casos em que o desenvolvimento da rede é considerado bem sucedido, porém, a estabilização do diálogo social pode trazer dificuldades imprevistas. O coordenador brasileiro da Rede na Mercedes-Benz, por exemplo, argumenta que a integração crescente da rede às estruturas de gestão e negociação da empresa limitou o alcance dos debates possíveis. Quando foi fundando “comitê mundial” como espaço de negociação e representação dos trabalhadores, a rede acabou perdendo parte do seu papel:

A rede internacional perdeu um pouco o foco, na minha visão. Você oficializa o comitê mundial. O comitê mundial começa a ter participação de vários países. Nas últimas reuniões temos integrado muita gente no comitê. O comitê mundial começa a funcionar como uma grande rede oficializada, institucionalizada. Os representantes dos países vêm para a discussão e depois vão para a negociação com a direção mundial da empresa. Isso começa a tomar um pouco o lugar da rede. Por isso a necessidade desse debate recente que estamos fazendo da retomada da rede. A gente acredita que a rede tem que funcionar em paralelo ao comitê mundial. O comitê mundial é o fórum institucional, que serve também para organizar os trabalhadores, para dialogar com os trabalhadores, para obter informação. Mas o comitê mundial tem esse papel institucional, de dialogar com a direção mundial da companhia. A rede tem que correr em paralelo. [...] Com a rede você tem liberdade de dialogar alguns temas que de repente você não consegue fluir dentro do comitê mundial, que é institucional, tem algumas regrinhas. A gente se reúne, dialoga, conversa um monte de coisa. Mas depois vai pra reunião com a direção mundial da empresa. Se a gente conseguir reorganizar a rede, a gente tem mais liberdade para algumas coisas. (Entrevista com coordenador da Rede na Mercedes)

O que isso sugere é que o risco de “cooptação” das redes não é necessariamente direto e evidente, ele pode ser sutil. Não se trata de comprar de forma explícita a lealdade dos representantes sindicais (embora existam relatos de tentativas nesse sentido, principalmente em outros setores), mas da estabilização silenciosa de uma relação entre sindicatos e empresa transnacional voltada principalmente para a negociação coletiva dos interesses de uma parcela restrita dos trabalhadores através da relação de diálogo social. Como se tentou demonstrar neste capítulo, tanto a influência da estrutura sindical brasileira quanto o paradigma do diálogo social, inclusive no que diz respeito ao financiamento das redes, podem ser forças

nesse sentido. Os casos investigados mostram que as redes têm dedicado a maior parte de suas atividades para a construção desse tipo de relação, o que limita o seu alcance, embora os sindicalistas se esforcem para superar esse problema.

Assim, as redes em atuação no Brasil nos setores químico e metalúrgico operam entre as aspirações “europeias” de um modelo ideal vislumbrado como possível a partir da posição de um conjunto relativamente limitado de trabalhadores e a realidade do embate diário com as empresas transnacionais. Em alguns casos, a oposição entre essas duas realidades aparece como entrave aparentemente insuperável. Há, também, soluções criativas e exemplos de solidariedade. O que fica evidente, porém, é que quanto mais se afasta do núcleo de trabalhadores diretamente empregados, mais precárias e informais são as formas de relação e pressão que as redes são capazes de estabelecer com as empresas.

Há uma experiência recente que, ainda que não esteja ligada diretamente às redes sindicais, compartilha com elas influências em comum e pode ajudar a compreender as tensões que envolvem a introdução no Brasil de elementos das relações trabalhistas europeias e as desconfianças que isso pode gerar. Durante o ano de 2014, a Central Única dos Trabalhadores, ao lado de sindicalistas ligados ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista, propôs a introdução no Brasil de um mecanismo inspirado no *Kurzarbeit* alemão. Em suma, trata-se da possibilidade de que as empresas, em momentos de crise, reduzam os salários e a jornada de trabalho de seus empregados para evitar demissões. Parte dos salários pode ser reposta através de um fundo público ou privado. O presidente da CUT, na ocasião, ofereceu a seguinte declaração:

O nosso sistema de emprego, ao invés de usar recursos para manter o trabalhador empregado, usa para mantê-lo desempregado. O modelo alemão que discutimos aqui, não. Em momentos de crise, quando a produção industrial é afetada, as horas não trabalhadas são custeadas por um fundo que é bancado pelo Estado e pelos empresários para manter o trabalhador empregado e é isso que estamos propondo.⁹⁰

⁹⁰ Entrevista retirada da notícia “CUT cobrará programa de proteção ao emprego em reunião com ministro nesta quarta (28)”, publicada em (28/05/2014). Disponível em: <http://www.cut.org.br/imprimir/news/aca79eae797a5f4f162fb8d1d0fc4520/>

A proposta gerou consternação em parte do sindicalismo, que via abertura para a flexibilização de direitos regidos pela legislação trabalhista. O projeto, no Brasil, inclui a redução dos salários, apenas parcialmente repostos pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador, sob responsabilidade do governo federal. Apesar disso, foi formado um grupo de trabalho com representantes empresariais, sindicais e do governo para avaliar a questão. Enfim, o “Programa de Proteção ao Emprego” foi aprovado em 2015 em articulação com o Ministério do Trabalho sob o governo de Dilma Rousseff e passou a funcionar temporariamente, com validade prevista até o ano de 2017. O programa propõe o “diálogo social” e apresenta uma alternativa negociada entre sindicatos e empresários à demissão quando a empresa enfrenta dificuldades. Para que o programa possa ser utilizado, é necessário que os sindicatos o aprovem através de um acordo coletivo específico. Aprovado pelos metalúrgicos a partir da experiência de acordos no setor automobilístico, onde a lógica de um sacrifício temporário para evitar demissões e preservar “bons empregos” é justificada; o programa foi duramente criticado por sindicatos de outras categorias profissionais, como os comerciários. A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviços da CUT, por exemplo, se opôs abertamente ao programa. A opinião dos representantes desse setor era que o PPE, projetado para proteger o emprego na indústria, teria consequências catastróficas para os trabalhadores do setor de serviços. A confederação sindical localizou o programa como parte um processo mais amplo de reforma da legislação trabalhista que considerava contrário aos interesses dos trabalhadores.

A Central Única dos Trabalhadores, assim, se dividiu em relação à questão; mas o programa foi “autorizado” pela central em caráter experimental em um primeiro momento. Durante o congresso da central, no entanto, a proposta gerou divisão entre os representantes das diversas categorias de trabalhadores e acabou sendo derrotada. A declaração de um representante da executiva da CUT deixa claro a polêmica em torno do programa. Em suas palavras,

houve uma batalha insana dentro da CUT, foi até o congresso da CUT e finalmente não foi aprovado o PPE. O Programa de Proteção ao Emprego. Inspirado no *Kurzarbeit* que é uma invenção da social-democracia alemã. Lá tem cogestão, quer dizer, o sonho do sindicalista. Isso influencia muito a cabeça dos nossos companheiros do ABC, principalmente da Mercedes e da Volks. O sonho do

sindicalista alemão é ter um gabinete do lado da empresa porque desde o final da Segunda Guerra Mundial tem cogestão na Alemanha. Cogestão é colaboração de classes, gente! É o sindicato ajudar a empresa a funcionar. E o PPE está baseado no programa alemão. Em momentos de crise, reduz a jornada [de trabalho] e reduz o salário. "Ah, mas o salário reduz menos que a jornada". Não importa, reduz o salário também. O congresso da CUT reafirmou a posição histórica da central, que é redução de jornada sem redução de salário. Mas em função do peso específico que os metalúrgicos têm na CUT, qualquer sindicalista sabe, autorizou o setor a fazer a experiência por um ano. A experiência já foi para o saco. [...] É uma experiência concreta de colaboração de classes que nós vivemos e combatemos no interior da CUT, dentro das nossas possibilidades. Como vocês sabem, a CUT tem várias correntes dentro dela.⁹¹

Do ponto de vista dos sindicatos, o programa não teve o impacto esperado. Entre os sindicalistas que apoiaram o projeto, a opinião é que ele não foi capaz de proteger plenamente o emprego. A Volkswagen, por exemplo, aderiu ao programa; mas a empresa alegou que ele não é suficiente para lidar com o excesso de trabalhadores e, assim, centenas de demissões ocorreram durante o ano de 2016. Já entre os sindicalistas de setores que se preocupavam com os efeitos negativos do PPE, a experiência foi considerada derrotada, uma vez que houve poucas adesões para além da indústria. No segundo semestre de 2016, porém, o programa voltou subitamente ao debate quando o governo interino de Michel Temer anunciou planos para transformá-lo em mecanismo permanentemente disponível às empresas e sindicatos. Parte de um conjunto de medidas no sentido de uma reforma trabalhista ampla, o que é visto pelos sindicatos vinculados à CUT como uma tentativa de reduzir direitos dos trabalhadores, esse movimento reforça a impressão de que a generalização de experiências positivas em setores que reúnem características excepcionais pode causar problemas para os sindicatos e trabalhadores que se encontram em situações diferentes e mais precárias. A intenção do governo interino é, justamente, modificar o programa para que ele seja utilizado com mais facilidade no setor de serviços, onde encontrou pouca receptividade por parte dos trabalhadores.

⁹¹ Declaração obtida em evento público na Universidade de São Paulo durante o primeiro semestre de 2016.

6. Comentários finais

Estes comentários finais retomam brevemente questões que inspiraram a pesquisa. Para organizar a exposição, discute-se a afinidade das redes sindicais investigadas com dois conceitos importantes para o debate em voga: o “novo internacionalismo operário” e a “globalização contra-hegemônica”; embora as duas questões estejam imbricadas. Evidentemente, não se trata de chegar a conclusões definitivas sobre a validade dos conceitos ou sobre a relevância geral dos processos a que se referem. O que se pretende é, a partir da experiência investigada, indagar se as redes sindicais nos setores químico e metalúrgico no Brasil podem ser consideradas parte de um novo internacionalismo e até que ponto são compatíveis com um movimento mais geral de resistência e em busca de alternativas à globalização neoliberal.

6.1 Novo internacionalismo operário?

Uma tese importante em torno das respostas dos trabalhadores à globalização é que estaria em desenvolvimento um “novo internacionalismo operário”, cujas características indicariam não apenas a emergência de um movimento global de trabalhadores, mas também uma transformação mais geral do sindicalismo. Esta pesquisa explorou uma dupla relação entre o local e o global. Por um lado, os sindicatos locais se articulam com os “sindicatos globais” e, dessa relação, surgem as redes sindicais como uma forma de organização dos trabalhadores em empresas transnacionais. As redes não surgem espontaneamente, são fruto de um investimento considerável, e precisam se acomodar aos interesses dos representantes locais para se tornarem viáveis. Uma vez constituídas, essas redes permitem aos sindicalistas superar o isolamento local e, assim, redefinir o “global” (e outras escalas) através de uma articulação “multiescalar” que enfrenta a política de divisão da administração e desafia a dicotomia entre a empresa “globalizada” e a fábrica “localizada”. Mas se as redes são capazes de desafiar o monopólio da empresa em se movimentar na arena global, elas o fazem através de uma política projetada a partir dos sindicatos locais já existentes e que, assim, carrega contradições que podem frustrar algumas expectativas. A partir das conclusões apresentadas, parece claro que a experiência das redes no Brasil se distancia pelo menos parcialmente das características esperadas do “novo internacionalismo operário” identificado no primeiro

capítulo, um novo internacionalismo propenso à abertura a questões maiores, a uma “pauta social ampliada” para além da fábrica.

No caso das redes investigadas, a própria ideia da “organização em rede”, outro elemento importante do “novo internacionalismo”, pode ser enganosa. A palavra “rede” remete, nos discursos dos sindicalistas, à organização das empresas. Como foi argumentado, no entanto, o que se encontra não é uma organização sindical que corresponda exatamente à organização da produção, mas um modelo limitado pela estrutura sindical, pela organização administrativa da empresa e pelas divisões existentes na força de trabalho. A organização em rede está associada, ainda (e nesse caso principalmente na literatura sobre o assunto), à flexibilidade e agilidade que permitiriam um afastamento das formas burocráticas associadas a um sindicalismo “engessado” do passado, o que abriria o caminho para um novo internacionalismo. No contexto brasileiro, porém, a utilização do termo carrega um sentido oculto. Para os sindicalistas, trata-se de mais uma forma de afirmar a independência dos sindicatos locais:

É importante essa mudança teórica, inclusive, na visão do que é uma federação global ou um comitê global para uma rede. Uma federação ou um comitê é mais rígido, parece uma estrutura que representa poder. Isso pode ser uma ameaça ao poder já existente dos sindicatos, federações, confederações. Quando a gente apresenta a ideia de uma rede sindical que, na concepção que trabalhamos atualmente, é um espaço de encontro dos sindicatos para pensar estratégias frente a ação das empresas, ela é uma estrutura mais horizontal. Ela não representa uma entidade nova, que vá diminuir o poder do sindicato. (Entrevista com assessor da CUT)

Segundo esse ponto de vista, é possível dizer que a rede é uma forma de organização “democrática” no sentido de que se afasta de um modelo hierárquico e adota uma organização “horizontal”. A “democracia” estabelecida, porém, diz respeito ao poder estabelecido dos sindicatos, não aos trabalhadores de forma geral. Pelo contrário, como se viu, o fato de que as redes se constituem dessa forma acaba por limitar a base de representação possível. O “discurso oficial” dos sindicalistas gira em torno da opinião de que é possível uma perfeita complementaridade entre a atuação das redes como forma de confrontar as empresas transnacionais e as aspirações dos sindicatos locais. Por um lado, é verdade que elas conseguem se estabelecer como instrumentos intersindicais e oferecem uma alternativa possível para um “defeito” da estrutura sindical nacional, corrigindo de forma parcial a

fragmentação dos sindicatos. Elas permitem, ainda, melhorar a posição dos sindicatos na negociação com a empresa transnacional no que diz respeito às questões que mais os preocupam. Durante esse processo, elas criam um “interesse coletivo” dos trabalhadores empregados pelas transnacionais, o que fortalece a representação geral dos trabalhadores em relação a essas empresas. Por fim, as redes investigadas viabilizam um internacionalismo em contato próximo com as demandas do local de trabalho, o que é relevante para criar uma “base real” para o sindicalismo global e se aproximam, assim, do que se espera de uma organização “em rede”.

Mas é possível que a virtude das redes sindicais seja também a sua fraqueza. É perceptível a preocupação de parte dos formuladores da política de redes sindicais com o que consideram uma visão restrita, demasiadamente limitada a problemas menores, presas ao “mundinho do sindicato local” que identificam nos representantes mais próximos ao chão de fábrica. Assim, há certa ambiguidade no sucesso das redes no Brasil. Por um lado, elas são atraentes aos representantes locais pois permitem resolver (parcialmente) a questão da fragmentação do sindicalismo brasileiro e conquistar ganhos materiais para os trabalhadores representados. Por outro, essa estrutura acaba “recapturando” as redes no sentido de que elas acabam levando para uma escala superior (a nacional ou internacional) as preocupações locais e as limitações dessa estrutura. Os casos investigados mostram que existe disposição para a articulação internacional entre os sindicatos brasileiros, mas a ideia de que o contexto atual oferece não apenas a “vontade”, mas também as “oportunidades estruturais” para um novo internacionalismo precisa ser vista com cautela. As oportunidades abertas no contexto da globalização tornam a articulação internacional um elemento viável do cotidiano sindical, mas há barreiras que determinam as possibilidades de um sindicalismo que tende a avançar pelos caminhos de menor resistência. O tipo de internacionalismo produzido nessas condições se afasta, pelo menos em parte, de um movimento mais amplo.

As redes, dessa maneira, podem trair as expectativas daqueles que nutrem esperanças de que elas, por si próprias, devam significar uma alteração substantiva nas formas de ação sindical. Há situações em que os sindicalistas locais tratam de questões “maiores”, mas é sempre uma situação provisória. Essa situação depende da “conscientização” do dirigente local, da atuação extraordinária de alguns sindicalistas “de visão” e engajados. A estrutura sempre joga contra. No limite, a solução definitiva para o problema exigiria que as redes desafiassem o “velho” e os obstáculos impostos pela organização sindical tal como está

constituída de forma mais ambiciosa, o que não parece provável no momento. Nesse sentido, uma questão se impõe. Qual é a distância entre as redes investigadas e as formas de organização existentes no período anterior, como os *World Company Councils* fundados pelos SPIs desde os anos 60? Até que ponto é possível caracterizá-las como um novo internacionalismo? Em sua obra de 1978, por exemplo, Charles Levinson apresentava uma proposta muito próxima daquilo que as redes parecem perseguir:

The nation-state does not appear to possess the necessary credentials in this international contest. Nor does national collective bargaining alone possess the scope for dealing with the multinational company. Bargaining in one country on behalf of workers who are only a small part of the company's total employees around the world seriously weights the advantages in favour of the company. By its ability to switch orders, production and distribution programmes from one country to another in the event of shutdowns, the international firm has a tremendous advantage in its mobility. It can also act at high speed, made possible by worldwide control through integrated computer systems. Traditional union weapons obviously will not suffice and a new international labour arsenal will be needed. Such confrontation must be taken in two directions: coordination and progressive integration of collective bargaining for all plants of a company around the world, and the participation of union representatives on management boards or other organs of authority at the level of the subsidiary, parent and international holding company. (LEVINSON, 1972, p. 216-217)

As redes investigadas, por meio do paradigma do diálogo social, se aproximam desse ideal de “democracia industrial internacional”: o avanço para a negociação coletiva internacional e a participação nas decisões da empresa são objetivos importantes. Mas é preciso fazer algumas ressalvas. Em primeiro lugar, o projeto de Levinson estava à frente do que era possível em seu tempo. A sua proposta foi mais teórica do que prática, já que a primeira experiência dos conselhos mundiais não atingiu as expectativas que se criaram em torno deles. As redes respondem, parece claro, aos desafios da globalização e da reestruturação produtiva empreendida nesse contexto, ainda que parte disso já se anunciasse em períodos anteriores. Não é surpreendente que as redes nos setores químico e metalúrgico, especificamente, se aproximem desse modelo vislumbrado anteriormente. O próprio Levinson esteve vinculado às organizações internacionais de metalúrgicos e químicos, setores nos quais essa forma de articulação foi pioneira. Além disso, como se tentou demonstrar, as redes vão além da criação de uma escala internacional de negociação. Embora os poucos casos em que

algo desse tipo foi possível inspirem as expectativas em torno das redes e existam menções a um ideal como esse, a política das FSGs na prática é ocupar os espaços abertos à intervenção sindical em diferentes escopos e integrar experiências diversas, através de uma atuação “multiescalar”. É verdade que os sindicalistas brasileiros são atraídos pelo diálogo social como paradigma, mas trata-se mais de uma utilização pragmática do que de uma incorporação política desse ideal.

O sucesso das redes em países como o Brasil também é novidade relevante, uma vez que o sindicalismo internacional que se conhecia anteriormente estava restrito à Europa e aos Estados Unidos. O fato de que as FSGs têm sido capazes de integrar a sua intervenção ao cotidiano de sindicatos de países periféricos é significativo como elemento de inovação do sindicalismo global, sinal de que a sua influência é capaz de desafiar a divisão entre “norte” e “sul”. Além dessa expansão geográfica, as redes ampliam também a profundidade da influência do sindicalismo internacional sobre os trabalhadores. A proximidade das redes com a militância sindical no chão-de-fábrica transforma tanto as questões tratadas quanto as formas de solidariedade que a organização sindical nas empresas transnacionais é capaz de articular. A constatação de que é possível fazer com que os trabalhadores de uma fábrica se solidarizem com os colegas de outras localidades, às vezes colocando em risco o seu próprio conforto, é sinal de que se pode criar solidariedade internacional através das questões do local de trabalho. Assim, o fato de que as redes internacionais conseguem se integrar ao trabalho cotidiano dos sindicatos e ampliar a sua influência na fábrica e no cotidiano dos trabalhadores é importante. É possível imaginar, a partir disso, a possibilidade de um movimento global de trabalhadores nas empresas transnacionais. As redes são apenas um passo nessa direção; mas o internacionalismo, hoje, é elemento plausível da atuação cotidiana dos representantes sindicais locais nas empresas transnacionais.

Nesse sentido, é possível dizer que as redes investigadas são exemplo de um *novo* internacionalismo, no sentido de que introduzem elementos de inovação: em primeiro lugar, elas respondem aos desafios e possibilidades abertos pela globalização e introduzem novas formas de articulação internacional; ampliando e aprofundando o papel do sindicalismo global. Por outro lado, elas conservam características que as aproximem de um internacionalismo vislumbrado em período anterior, baseado na elevação a uma escala superior dos interesses sindicais que emergem do mundo da produção. Mais do que uma forma de confrontar o poder das empresas transnacionais em todos os seus aspectos, as redes

estabelecem um enclave *dentro* das empresas, o que comporta dimensões de conflito e de cooperação. Isso significa uma distância insuperável em relação a movimentos mais amplos de contestação? Essa é a questão da próxima seção.

6.2 Globalização contra-hegemônica?

Os limites das redes sindicais investigadas torna compreensível o ceticismo de parte da literatura em relação ao potencial “contra-hegemônico” desse tipo de iniciativa. O projeto de um “movimento global contra-hegemônico”, afinal, parte justamente do pressuposto de que ele promove a superação de interesses particularistas através da solidariedade de classe ou, no caso de uma análise polanyiana, através da resistência ao avanço desregulado do mercado. Desse ponto de vista, um internacionalismo limitado aos interesses de uma parcela dos trabalhadores não poderia ser considerado um internacionalismo “genuíno”:

The abstract notion of working class solidarity (based on Marx's famous dictum, “Workers of the world united, you have nothing to lose but your chains!”) has not been strongly embedded amongst the troops of the labour movement in the 20th century. Trade unionism has tended to be pragmatic, anti-intellectual and inspired by short-term, workplace-based goals. Material circumstances and political affiliations have tended to conspire against the adoption of genuine labour internationalism. In today's economy, there is a desperate need to reimagine and reconstruct the notion of solidarity in ways that incorporate networks of trade unionists beyond the national arena. (WILLS, 2001, p. 187)

É revelador que esse excerto descreva quase que perfeitamente as características gerais das redes sindicais investigadas: elas são pragmáticas, cautelosas em relação a grandes “projetos intelectuais” e voltadas para avanços na fábrica, no local de trabalho. À primeira vista, portanto, elas não seriam consideradas parte de um internacionalismo propriamente “novo”, ou seja, um internacionalismo operário baseado na solidariedade e capaz de superar o “particularismo” dos interesses sindicais locais. Se o argumento “pessimista” de Burawoy (2010) explorado no primeiro capítulo parece subestimar a capacidade de articulação internacional dos sindicatos, ele revela a tensão que existe entre o internacionalismo como um “sonho marxista” vinculado ao mundo da produção fabril, cujos fundamentos de solidariedade são questionados pelo autor, e um projeto de alianças que desafiem a hegemonia liberal de forma ampla.

O que a experiência das redes sindicais investigadas revela é que não se deve supor que a superação de barreiras geográficas é suficiente para a ampliação do escopo dos temas tratados e das alianças formadas. A ideia de que existe correlação necessária entre internacionalismo operário e ampliação das preocupações dos sindicatos se baseia principalmente na possibilidade de solidariedade entre sindicalistas de países centrais e periféricos (estes às vezes considerados de forma simplificada portadores de um impulso renovador e militante, sobre o que a atração que a *social partnership* europeia pode exercer sobre eles parece recomendar cautela), mas ignora outras divisões. No que diz respeito às empresas transnacionais, é perfeitamente possível a criação de estruturas de representação que, a despeito de se organizarem na escala internacional, tratam de questões “particulares” no sentido de que dizem respeito a um conjunto limitado de trabalhadores.

Esse problema fica evidente quando se pergunta aos sindicalistas engajados nas redes qual a relação que essa forma de organização pode estabelecer com outros movimentos sociais. Em tese, as redes poderiam se solidarizar com os movimentos que organizam aqueles que foram *atingidos* de forma negativa pela atuação das empresas transnacionais. Há movimentos, por exemplo, que lidam com os danos ambientais causados por essas corporações em suas comunidades. Nos casos investigados, no entanto, quando se pergunta sobre essa possibilidade a resposta expressa ou surpresa, já que quase não há relatos de atuação das redes em questões desse tipo⁹², ou mesmo a opinião de que as redes não devem tratar desses assuntos.

Essa percepção está expressa nas palavras de um dirigente da Confederação Nacional dos Metalúrgicos, que diz: “Eu acho que isso não é papel da rede. Isso é papel do sindicato. Eu não vejo o porquê. Ela não tem essa prerrogativa. O papel da rede é mapear a empresa e ajudar o sindicato. Isso não tem a ver com a rede. É o sindicato que tem que se propor a ser um sindicato cidadão”.⁹³ O “sindicalismo cidadão” é um conceito desenvolvido na Central Única dos Trabalhadores e indica justamente a ideia de que os sindicatos devem se envolver em questões que digam respeito às suas comunidades. Como se pode constatar, porém, as redes estão fora desse paradigma. Elas estão vinculadas ao trabalho propriamente sindical de representação e negociação. Essa opinião é evidenciada de forma ainda mais clara por um

⁹² Entre os representantes das 15 redes investigadas, apenas um relato de articulação com grupos ambientalistas foi registrado. A experiência, que envolvia a colaboração com uma ONG para realizar testes de contaminação de água em um rio próximo à empresa, aconteceu no âmbito do sindicato, sem relação com a rede.

⁹³ Entrevista com dirigente da Confederação Nacional dos Metalúrgicos.

sindicalista alemão que, ao ser indagado sobre a questão, demonstra preocupação e delimita o papel dos sindicalistas na relação com a empresa transnacional:

Well, they could do it. The question is whether they should do it. There are totally different views on this issue. From my view, the union is part of the company. We're not an NGO. Our direct experience is in the company. The NGO is outside of the company. Maybe an NGO is talking about environment protection, all sorts of things. If I look at Brazil at the moment, from what I know, and the connection to social movements, of course networks can support those movements. But my advice would be, in the case of german companies, you should avoid to be deeply involved. [...] The question is: the network tries to find a solution for the people in the company. Not for the whole country. No single company can find a solution for a whole country. (Entrevista com sindicalista alemão)

Como indicado na própria declaração, esse tipo de opinião não é consensual. Mesmo entre os sindicalistas europeus acostumados a esse tipo de relação com as companhias, é possível encontrar opiniões divergentes. Apesar disso, essa questão não gera tensões nas redes, já que ela é amplamente ignorada. A impossibilidade de que as redes sindicais no Brasil se articulem com atores de fora do mundo sindical foi determinada muito cedo, ainda nas primeiras reuniões para a discussão sobre a organização em relação às empresas transnacionais, quando o formato exato que as redes assumiriam ainda não estava definido. O ex-assessor da Secretaria de Relações Internacionais da CUT, um dos maiores responsáveis pelo projeto CUT Multi na época, relata que no início do projeto ocorreu a participação de movimentos sociais voltados para a proteção ambiental nas reuniões dedicadas a articular as redes em algumas empresas. Em suas palavras, “no começo, ali pelo ano de 2001, as ideias e a participação não eram exclusivamente sindicais. Mas começou a dar problema”.⁹⁴ Em muitas ocasiões, surgiram conflitos entre sindicatos e movimentos sociais.

A raiz desses conflitos era a forma diferente de atuação entre os dois tipos de organização. Enquanto os movimentos são voltados para o ativismo e organizados voluntariamente através de afinidades políticas, os sindicatos são entidades representativas, com responsabilidades em relação a um determinado conjunto de trabalhadores e cujos diretores disputam eleições para manter a posição que ocupam. Em um dos casos relatados, por exemplo, movimentos sociais que desejavam participar de uma rede tinham afinidade

⁹⁴ Entrevista com ex-dirigente da ICEM e assessor da CUT.

política com a oposição que disputava a direção de um dos sindicatos que compunham a iniciativa. Essa oposição se destacava por uma postura muito mais crítica em relação à empresa. Para esses movimentos, não é possível “abandonar” assuntos polêmicos, já que eles são o centro de sua atuação. A escolha dos envolvidos com o projeto, após uma discussão considerada “muito chata” (já que o entrevistado e parte dos sindicatos apoiavam a participação desses outros atores), foi a de não mais convidar entidades não-sindicais para participar das redes. A decisão foi privilegiar a participação dos sindicatos, já que sem eles não seria possível chegar aos trabalhadores nas fábricas. Como se demonstrou no terceiro capítulo, a partir de então as redes acabaram por estabelecer um modelo estritamente sindical, no qual para garantir a representatividade entre os trabalhadores da empresa foi necessário excluir fontes de conflito. A possibilidade de redes que conjugassem sindicalistas e outros interessados pela atuação das empresas, portanto, foi deixada de lado logo de início.

As características das redes investigadas, assim, as tornam vulneráveis à crítica de que elas são uma acomodação à atuação das empresas transnacionais, com tendência à incorporação como uma forma de mediação entre administração e uma parcela dos trabalhadores, sem vocação para compor um movimento mais amplo, um “contra-movimento” em relação à globalização. Como discutido, ao tratar dos exemplos de “globalização contra-hegemônica” explorados na literatura, Burawoy estabelece crítica que poderia ser aplicada às redes químicas e metalúrgicas:

There is no sign that their ‘small transformations’, or better their small perturbations, are more than an adjustment to capitalism. Important though they are in their own right, they are neither temporally cumulative nor politically (and geographically) connected, except perhaps momentarily when they assemble at the World Social Forum. Their activities may win the concessions, but they are concessions that forestall rather than prefigure any ‘great transformation’. (BURAWOY, 2010, p. 302)

Não é objetivo desta pesquisa chegar a conclusões definitivas sobre a existência de um movimento geral. O que é possível discutir é a afinidade das redes com um movimento mais geral. À primeira vista, as características apresentadas até aqui parecem sugerir grandes obstáculos em relação a essa possibilidade. Mas é possível introduzir elementos que deixam a questão mais aberta.

Uma característica distintiva das novas experiências internacionalistas ligadas ao mundo do trabalho, que às vezes parece ser subestimada, é que elas são quase sempre sindicais. Ao contrário do que acontecia na virada do século passado, o protagonismo do ativismo internacional dos trabalhadores hoje é exercido pelos sindicatos e não por um movimento abertamente político. É preciso levar em conta, portanto, que os limites desse “novo internacionalismo” são em alguma medida os próprios limites da ação sindical. Este trabalho apresentou as opiniões em torno dos efeitos da globalização sobre os trabalhadores e, posteriormente, em relação às possibilidades de um novo internacionalismo operário, a partir da oposição entre “pessimismo” e “otimismo”. Hyman (1973), em uma revisão sobre a situação da sociologia do sindicalismo, identifica que as grandes linhas de interpretação sobre o papel dos sindicatos se dividem entre o primeiro “otimismo” de Marx e Engels, que enxergavam no sindicalismo pouca relevância econômica mas (ou justamente por isso) um grande potencial político; e os marxistas influentes posteriormente, cuja interpretação “pessimista” enfatizou as tendências de integração, oligarquia e incorporação do sindicalismo na sociedade capitalista. O que o autor argumenta é que as duas posições apontam para fenômenos relevante. Para apresentar uma síntese, ele recorre à análise de Anderson:

Trade unions are dialectically both an opposition to capitalism and a component of it. For they both resist the given unequal distribution of income within the society by their wage demands, and ratify the principle of an unequal distribution by their existence, which implies as its complementary opposite that of management. ... Whatever the degree of collaboration of trade union leaders, the very existence of a trade union *de facto* asserts the unbridgeable *difference* between Capital and Labour in a market society; it embodies the refusal of the working class to become integrated into capitalism on its own terms. (ANDERSON, 1967 apud HYMAN, 1973)

Ora, os interesses particulares dos sindicatos foram um obstáculo, mas não impediram que o movimento sindical, como parte do movimento operário como um todo, se engajasse em lutas sociais mais amplas, ainda que como um *componente* delas. Como é possível medir o potencial da contribuição das redes para um movimento maior? Evans (2008, p. 287) destaca “quatro requisitos inescapáveis se o conjunto dos movimentos envolvidos na construção da globalização contra-hegemônica terão chance de sucesso”. Em primeiro lugar, eles devem transcender fronteiras, em especial a divisão entre “norte” e “sul”. Além disso,

eles devem integrar diferentes níveis e escalas de contestação. É necessário, ainda, que eles consigam “comunicar um projeto que capture a imaginação coletiva”. Por fim, eles devem ser capazes de se mover “além de ‘silos organizacionais’ dedicados a questões individuais e grupos particulares, costurando diversos interesses sem perder a capacidade para a ação política focada”.

As redes, certamente, reúnem parte das características de que ele trata: elas são capazes de superar as diferenças entre trabalhadores de países centrais e periféricos em um movimento comum de solidariedade e integram na prática diferentes escalas de ação em uma política multiescalar. É possível, ainda, sustentar que elas promovem a solidariedade e a formação de um interesse coletivo dos trabalhadores das empresas transnacionais, em contraponto à lógica de fragmentação e individualização, o que pode ser um recurso importante para desafiar a visão de mundo imposta pelas grandes corporações transnacionais. Por outro lado, as redes esbarram na ampliação das pautas e no diálogo com outros movimentos, o que limita as suas possibilidades de ação e o seu impacto para uma “imaginação coletiva” mais ampla.

Mas as redes são apenas um dos mecanismos desenvolvidos pelo sindicalismo internacional; há outros. A solução teórica (mas inspirada pela prática) para a participação dos sindicatos em uma “contra-hegemonia” na ausência de partidos influentes ou de um movimento geral bem definido foi a proposta um sindicalismo “aberto ao exterior” e baseado na organização em rede, o que permitiria tanto superar interesses particularistas do “velho sindicalismo” quanto proporcionar uma forma organizativa mais democrática e disposta a alianças amplas na escala internacional. As FSGs, as “internacionais” desse novo movimento sindical internacional, correspondem parcialmente a essas expectativas. Na ausência de um projeto mundial politicamente coeso de enfrentamento à globalização, essas organizações se esforçam para articular e “costurar” experiências diversas a partir dos sindicalismos ao redor do mundo:

There are elections and they bring different political parties to power. However, when it comes to economic and social policies what we observe is that there is no big difference between conservative parties and social democrats, because the major economic and social divisions are produced at the global level by intergovernmental agencies, by financial institutions and multinational companies. That means there's a big danger, the governance of the globe and democracy is losing, because only at the national level we

have democracies. That means we have a big political problem at the global level. There's no global socialist party that can do something. That's why particularly the global trade union movement has the responsibility to take action against this global level bad management and governance. [...] We're losing democracy and fundamental rights. Everything that's happening is dismantling our rights. The multinational companies and other institutions are playing an important role, they're setting the agenda, and they're setting the rules. This is why as a global union movement we now try to confront the global capital and we have quite different strategies, one of the strategies is to create trade union alliances, networks, working in the same multinational company's operations throughout the world, making the global framework agreements, but that's just one part of the struggle we are now doing. (Entrevista com diretor da IndustriALL)

Esses sindicatos globais são, portanto, espaços importantes de articulação política entre sindicalistas de diversos países que, no contexto do pós-Guerra Fria, estão mais dispostos à cooperação internacional. Apesar disso, a maior contribuição dessa pesquisa foi mostrar que, à medida que se afasta desse tipo de análise mais ampla, os “formuladores” da política sindical global “a partir de cima” têm pouco controle sobre o funcionamento prático das redes. Em outras palavras, eles trabalham com os sindicatos tal como existem, não podem transformá-los de forma imediata. A estrutura local deixa a sua marca e impõe os limites do que é possível na prática cotidiana. É notável, ainda, que as próprias FSGs são organizações mais ou menos heterogêneas e campo de disputa entre diferentes visões sobre o papel do sindicalismo e, assim, atuam como fomentadoras de diversas iniciativas que não necessariamente são coerentes entre si senão pelo objetivo geral de fortalecer os sindicatos ao redor do mundo.

A experiência formada em torno das redes, porém, caracterizada por trocas e solidariedade entre grupos de trabalhadores de diferentes países, forma uma possível base para a construção de políticas mais amplas. Como se pode ver a partir da declaração citada, os sindicalistas engajados nesses processos buscam enxergar coerência entre as diversas iniciativas que têm sido desenvolvidas, ainda que elas escapem a um projeto bem definido. Quando se tem isso em perspectiva, embora as redes se ocupem do trabalho mais “pragmático” dessas organizações, é possível dizer que integram um processo geral de formação de um sindicalismo global. Uma transformação maior passa, evidentemente, por deslocamentos políticos e ideológicos mais gerais, que não dependem apenas de um internacionalismo sindical baseado nos representantes sindicais locais. Os ativistas engajados

nas redes, assim, estarão sob influência de projetos políticos diversos; sua atividade será resultado e causa das alternativas que surgirão no futuro.

Embora não seja possível esperar encontrar nas próprias redes todas as características de um movimento geral, isso não significa que elas sejam necessariamente incompatíveis com uma contestação mais ampla. O que parece claro é que os trabalhadores das empresas transnacionais estão em melhor condição com a existência das redes do que sem elas. As redes são capazes de superar parte da divisão existente na força de trabalho e forjar um interesse coletivo capaz de mobilizar a solidariedade internacional, propondo aos trabalhadores que eles têm um interesse em comum com os seus colegas espalhados pelo mundo. Além disso, elas proporcionam experiências que rompem algumas das barreiras impostas pelo isolamento da fábrica no contexto da globalização. Pelo menos potencialmente, essa experiência pode ser um dos ingredientes de um projeto maior que desafie a posição das empresas transnacionais no futuro:

A rede tem um papel maior do que discutir o dia-a-dia, não é função da rede discutir se a refeição está boa, se o aumento de salário foi bom. A rede tem um papel maior, que é discutir o desenvolvimento sustentável, a questão do meio-ambiente. Discutir a relação capital-trabalho de um modo mais amplo, de preservar o direito do trabalhador, de preservar a dignidade humana. Essa discussão macro, quando você reúne muita gente em torno disso, você tem muito mais força. Essa era a ideia quando fundamos a rede. Ainda tem muito caminho pela frente. (Entrevista com coordenador da Rede na Solvay)

Referências

- ANDERSON, Perry. The Limits and Possibilities of Trade Union Action. In: **The Incompatibles: Trade union militancy and the consensus**. Penguin: Middlesex, 1967.
- ANNER, Mark. **Solidarity Transformed: Labor Responses to Globalization and Crisis in Latin America**. Ithaca: Cornell University Press, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. **O Caracol e sua Concha: Ensaios sobre a Nova Morfologia do Trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- BAUMAN, Zygmunt. **Globalisation: The Human Consequences**. Cambridge: Polity Press, 1998.
- BENDT, Heinz. **Worldwide Solidarity. The Activities of the Global Unions in the Era of Globalisation**. Friedrich-Ebert-Stiftung: Division for International Cooperation, Global Trade Union Program, 2003.
- BOITO JR, Armando. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.
- BURAWOY, Michael. For a sociological marxism: the complementary convergence of Antonio Gramsci and Karl Polanyi. **Politics & Society**, 31, p. 93-168, 2003.
- _____. From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labor Studies, **Global Labour Journal**, 1:2, p. 301-313, 2010.
- BRONFENBRENNER, Kate. **Global unions: challenging transnational capital through cross-border campaigns**. Ithaca, New York: Cornell University Press, 2007.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. **Globalização e relações industriais na indústria automobilística brasileira: quadro global e um estudo de caso**. [Edição Kindle] Adalberto Moreira Cardoso: Rio de Janeiro, 2015.
- CASPERSZ, Donella. From Pollyanna to the Pollyanna Principle. A Response to Michael Burawoy's 'From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labour Studies' **Global Labour Journal**, 1:3, p. 393-397, 2010.
- CASTELLS, Manuel. **The Information Age: Economy Society and Culture. Volume II: The Power of Identity**. Oxford: Blackwell, 2010.
- CUT, Central Única dos Trabalhadores. **Caderno de Resoluções da 5ª Plenária Nacional**, 1992.

_____. **Relatórios dos Seminários do projeto “Ação frente às multinacionais”**, 2002-2003.

_____. **Caderno de Resoluções do 9º Congresso**, 2006.

_____. **Guia para a construção de redes sindicais em empresas transnacionais**, 2009.

CHESNAIS, François. Mundialização do Capital e Jogo da Lei da População Inerente ao Capitalismo. In: **Trabalho, Capital Mundial e Formação dos Trabalhadores**. Ceará: Senac, 2009.

CLAWSON, Dan. ‘False’ Optimism: The Key to Historic Breakthroughs? A Response to Michael Burawoy’s ‘From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labour Studies’ (GLJ 1.2) **Global Labour Journal**, 1:3, p. 398-400, 2010.

COSTA, Hermes A. O Sindicalismo, a política internacional e a CUT. **Revista Lua Nova**, 64, 2005a.

_____. A política internacional da CGTP e da CUT: Etapas, temas e desafios. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, 71, p.141-161, 2005b.

COSTA, Hermes A; SANTOS, Boaventura S. Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário. In: **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p.21-76, 2005.

CROUCHER, Richard. COTTON, Elizabeth. **Global unions, Global Business. Global Union Federations and International Business**. London: Middlesex University Press, 2009.

DURAND, Jean Pierre. A refundação do trabalho no fluxo tensionado. **Tempo Social**, 15:1, 2003.

EVANS, Peter. Fighting marginalization with transnational networks: counter-hegemonic globalization. **Contemporary Sociology**, 29, 230-241, 2000.

_____. Is it Labor’s Turn to Globalize? Twenty-first Century Opportunities and Strategic Responses". **Global Labour Journal**. 1:3, p. 352-379, 2010

_____. Is an Alternative Globalization Possible? **Politics & Society**. 36, p. 271-305, 2008.

FAIRBROTHER, Peter; HAMMER, Nikolaus. Global Unions: Past Efforts and Future Prospects. **Industrial Relations**, 60:3, p. 405-431, 2005.

FICHTER, Michael. **Recasting the Die: towards strenghtening democratic control of the power of transnational corporations**, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Global Policy and Development, 2014.

FORD, Michelle; GILLAN, Michael. The Global Union Federations in International Industrial Relations: A Critical Review. **Journal of Industrial Relations**, 57:3, p. 456-475, 2015.

FRAMIL FILHO, Ricardo. Globalização contra-hegemônica e o “novo internacionalismo operário”. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 6, 2016.

FREGE, Carola. KELLY, John. Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. **European Journal of Industrial Relations**, 9:1, p. 7-24, 2003.

GALHERA, Katiuscia Moreno Galhera; RIBEIRO, Cintia. Sindicalismo em rede: o papel das Comissões de Fábrica na Mercedes-Benz. **Política e Trabalho**, n. 40, 2014.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

GREER, Ian; Hauptmeier, Marco. Political entrepreneurs and co-managers: Labour transnationalism at four multinational auto companies. **British Journal of Industrial Relations**, 46:1, p. 76-87, 2008.

HEROD, Andrew. Labor as an Agent of Globalization and as a Global Agent. In: **Spaces of Globalization: reasserting the power of the local**. Kevin R. Cox (Ed.). New York: Guildon Press. 1997.

HOBBSBAWM, E. J. Guessing about global change. **International Labor and Working Class History**, 47, p. 39-44, 1995.

HYMAN, Richard. **Marxism and the Sociology of Trade Unionism**. Pluto: London, 1973.

_____. The international labour movement on the threshold of two centuries: agitation, organisation, bureaucracy, diplomacy. In: **The International Labour Movement on the Thresholds of Two Centuries**, 24-25 October 2002, Arbetarrörelsens Arkiv och Bibliotek, Stockholm, 2002.

ICEM, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions. **Facing Global Power: Strategies for Global Unionism**, 1999.

IMF, International Metalworkers' Federation. **IMF Guidelines on Trade Union Networks in TNCs**, 2010.

INDUSTRIALL Global Union. **Conference on Global Framework Agreements and Trade Union Networks: Review of Experiences and Way Forward for The Future**, 2012.

JAKOBSEN, Kjeld. Estratégia sindical frente às empresas transnacionais. **Nueva Sociedad**, 211, 2007.

LAMBERT, Rob. Unionism in One Country is no Longer an Option. A Response to Michael Burawoy's 'From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labour Studies' (GLJ 1.2). **Global Labour Journal**. 1:3, p. 388-392, 2010.

LEVINSON, Charles. **International Trade Unionism**. London: Allen & Unwin, 1972.

MACKINNON, Danny. Reconstructing scale: towards a new scalar politics. **Progress in Human Geography**, 35:1, p. 21-36, 2010.

MAZUR, Jay. 'Labor's new internationalism', **Foreign Affairs**, 79, January–February, p. 79–93., 2000.

MCCALLUM, Jamie. **Global Unions, Local Power: The New Spirit of Transnational Labor Organizing**. [Kindle Edition] Ithaca, NY: Cornell University Press/ILR Press, 2013.

MELLO E SILVA, Leonardo; FRAMIL FILHO, Ricardo; FRESTON, Raphael. Redes sindicais em empresas transnacionais: enfrentando a globalização do ponto de vista dos trabalhadores. In: **Análise**, Friedrich Ebert Stiftung, 2015.

MENEGHELLI, Jair. Capítulo três. p. 135-141. In: TEIXEIRA, Gomes Nelson (Org.). **O futuro do sindicalismo no Brasil: o Diálogo Social**. Pioneira: São Paulo, 1990.

MOODY, Kim. **Workers in a Lean World: Unions in the International Economy**. London: Verso, 1997.

MÜLLER, Torsten. PLATZER, Hans-Wolfgang; RÜB, Stefan. **Global Union Federations and the Challenges of Globalisation**. Friedrich Erbert Stiftung, 2010.

MUNCK, Ronaldo. Labour dilemmas and labour futures. In: **Labour worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order**. London: International Political Economy Series, 1999.

_____. **Globalisation and Labour: the new 'Great Transformation'**. London and New York: Zed Books, 2002.

_____. Globalization and the Labour Movement: Challenges and Responses **Global Labour Journal**. 1:2, p. 218-232, 2010.

OFFE, Claus. Trabalho: A Categoria Chave da Sociologia?", **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. 4, 1989.

OLIVEIRA, Francisco. Quem canta de novo L'Internationale? In: **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, pp. 135-169, 2005.

PLATZER, Hans-Wolfgang. MÜLLER, Torsten. **Global and European Trade Union Federations. A Handbook and Analysis of Transnational Trade Union Organizations and Politics**. Oxford: Peter Lang, 2011.

POLANYI, Karl. **The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time**. Boston: Beacon Press. 1957.

RAMSAY, H. In Search of International Union Theory. In: **Globalization: Patterns of Labour Resistance**. London: Mansell, pp. 192–219, 1999.

RODRIGUES, Martins Leôncio. Capítulo cinco. p. 195-205. In: TEIXEIRA, Gomes Nelson (Org.). **O futuro do sindicalismo no Brasil: o Diálogo Social**. Pioneira: São Paulo, 1990.

ROMBALDI, Maurício. **Internacionalização do sindicalismo no Brasil: um estudo sobre os setores metalúrgico e de telecomunicações**. Tese de doutorado. Universidade de São Paulo, 2012.

RÜB, Stefan. **World Works Councils and Other Forms of Global Employee Representation in Transnational Undertakings**, Working Paper No 55, Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, 2002.

RÜTTERS, Peter. **International trade union organisations**. Inventory of the Archive of Social Democracy and the Library of the Friedrich-Ebert-Stiftung, 2002.

SASSEN, Saskia. Globalization or denationalization? **Review of International Political Economy**, 10:1, p. 1–22, 2003.

_____. Local actors in global politics. **Current Sociology**, 52:4, 2004.

SILVER, Beverly J. *Forces of Labour: Workers' Movements and Globalization since 1870*. New York: Cambridge University Press, 2003.

STEGER, Manfred B.; WILSON, Erik K. Anti-Globalization or Alter-Globalization? Mapping the Political Ideology of the Global Justice Movement. **International Studies Quarterly**, 56:3. p. 439-454, 2012.

STEVIS, Dimitris; BOSWELL, Terry. **Globalization and Labor: Democratizing Global Governance**. Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2008.

SWYNGEDOUW, Erik. Neither Global Nor Local: "Glocalization" and the Politics of Scale. In: **Spaces of Globalization: reasserting the power of the local**. Kevin R. Cox (Ed.). New York: Guildon Press. 1997.

TARROW, Sidney. **The New Transnational Activism**. New York: Cambridge University Press.

TEIXEIRA, Gomes Nelson (Org.). **O futuro do sindicalismo no Brasil: o Diálogo Social**. Pioneira: São Paulo, 1990.

TILLY, Charles. Globalization Threatens Labor's Rights. **International Labor and Working Class History**. 47, p.1-23, 1995.

VEIGA, João Paulo Candia; JAKOBSEN, Kjeld Aagaard. **A cooperação sindical laranja e verde-amarela: a parceria FNV e CUT**. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores 2011.

WATERMAN, Peter. New Social Unionism: a model for the future? **South African Labour Bulletin**, 19:5, 69-76, 1995.

_____. Trade Union Internationalism in the Age of Seattle. **Antipode: A Radical Journal of Geography**, 33:1, p. 312-336, 2001.

_____. Estudos sobre o Trabalho Global: A necessidade de uma perspectiva emancipatória. **Revista Crítica de Ciências Sociais**. 97, p. 3-22, 2012.

WEBSTER, Edward; LAMBERT, Robert; BEZUIDENHOUT, Andries. **Grounding Globalization: Labour in the Age of Insecurity**. Oxford: Blackwell, 2008.

_____. From Critical Sociology to Combat Sport? A Response to Michael Burawoy's 'From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labour Studies' (GLJ 1.2). **Global Labour Journal**. 1:3, p. 384-387, 2010.

WEBSTER, Edward. Review of McCallum, J. (2013) 'Global Unions, Local Power: The New Spirit of Transnational Labor Organizing'. **Global Labour Journal**. 5:3, p. 326-329, 2014.

WILLS, Jane. Bargaining for the space to organize in the global economy: a review of the Accor-IUF trade union rights agreement, **Review of International Political Economy**. 9:4, 2002.

_____. Taking on the CosmoCorps? Experiments in Transnational Labor Organization. **Economic Geography**. 74:2, p. 111-130, 1998.

_____. Uneven Geographies of Capital and Labour: The Lessons of European Works Councils. In: **Place, Space and the New Labour Internationalisms**. Peter Waterman, Jane Wills (Eds). Oxford: Blackwell, 2001.

WINDMULLER, John P. **International trade secretariats: the Industrial Trade Union Internationals**. The Bureau: Washington, DC, 1995.

WINDMULLER, John P.; PURSEY, Stephen K.; BAKER, Jim. The international trade union movement. In: R. Blanpain (Ed.), **Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies**. Kluwer Law International: The Netherlands, 2014.

WRIGHT, Olin Erik. Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. **American Journal of Sociology**, 105:4, p. 957-1002, 2000.