

## Ação sindical frente às empresas transnacionais: *entre o pessimismo da razão e o otimismo da vontade*

Hélio da Costa  
OUTUBRO DE 2015

■ Este texto aborda alguns dos principais instrumentos internacionais que visam inibir violações de direitos humanos, trabalhistas e ambientais por parte das empresas transnacionais (ETNs) num contexto de globalização e desregulação social e econômica. Ao mesmo tempo, visa estimular o conhecimento destas diretrizes por parte dos dirigentes sindicais como primeiro passo para a superação dos seus limites e aprimoramento de suas potencialidades.

■ Embora muitas dessas orientações e diretrizes tenham contado com a representação dos trabalhadores na sua construção, elas não foram apropriadas pelo movimento sindical por variadas razões: opção política e ideológica, desconhecimento ou mesmo por ceticismo quanto à sua aplicação. O cenário atual, porém, tem exigido cada vez mais que os sindicatos de todo o mundo coloquem em prática ações sindicais de enfrentamento ao crescente poder das ETNs. As Federações Sindicais Internacionais procuram assumir um papel cada vez mais pró-ativo por meio dos Acordos Marco Internacionais e do apoio à criação de redes sindicais internacionais, procurando combinar o fortalecimento vertical das suas estruturas organizativas com ações horizontalizadas que cheguem até o local de trabalho.

■ Desta forma, faz-se necessário um escrutínio do que se produziu até o momento em relação às tentativas de conter as práticas violadoras das ETNs e avançar no seu conteúdo, na sua implementação efetiva e no monitoramento da sua aplicação. Não é uma tarefa fácil, nem para o presente, nem para o futuro. A participação dos sindicatos pode fazer diferença ao apropriar-se do que se produziu em termos de orientações e diretrizes. No caso brasileiro, poder-se-ia começar com uma reivindicação básica, como o direito à organização sindical no local de trabalho.





## Sumário

---

■ Introdução .....	5
■ A Responsabilidade social empresarial como parte da globalização hegemônica .....	7
■ Princípios e diretrizes internacionais sobre comportamento sócio-laboral das empresas .....	8
Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (Declaração EMNs) .....	9
Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (Diretrizes OCDE) .....	11
Iniciativa de padronização de relatórios empresariais de sustentabilidade – <i>Global Reporting Initiative (GRI)</i> .....	14
ISO 26000. A Norma Internacional de Responsabilidade Social .....	15
Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos da ONU .....	17
Acordos Marco Internacionais (AMIs) .....	18
■ Conclusão .....	20
■ Referências .....	22





## Introdução

Nos 400 anos da moderna história corporativa, três erros de concepção unem a companhia das Índias Orientais às corporações globais do século XXI: o ímpeto de controle monopolista, as tentações especulativas dos executivos e investidores e a ausência de soluções automáticas para os abusos corporativos. (Nick Robins, *A corporação que mudou o mundo – como a Companhia das Índias Orientais moldou a multinacional moderna*, Rio de Janeiro, Difel, 2006. p.67).

Nick Robins, historiador inglês, no seu interessante trabalho, nos fornece alguns exemplos entre a Companhia das Índias Orientais (1600-1874) que, segundo ele, “é a mãe das multinacionais modernas” e as grandes corporações contemporâneas. Ele nos lembra das estratosféricas cifras da Companhia e as compara com as cifras de uma das empresas transnacionais mais conhecidas mundialmente, tanto pelo seu poderio econômico, como pelo seu poder de manter-se imune às séries de violações aos direitos trabalhistas, difundidos em diversas campanhas sindicais internacionais:

O gigante norte-americano Walmart é uma empresa emblemática dessa nova era monopolista. Com mais de 300 bilhões de dólares em vendas anuais, a Walmart é hoje a maior corporação do mundo medida em termos de receita, responsável por 2,5% do Produto Interno Bruto dos Estados Unidos. Assim como a Companhia das Índias Orientais outrora dominava o comércio da Grã-Bretanha com Ásia, também o Walmart é o maior importador de mercadorias chinesas para os Estados Unidos. Se o Walmart fosse um país, seria o oitavo maior parceiro comercial da China, superando em muito o Reino Unido. Contudo, em sua declarada busca por

“preços baixos todo dia”, o Walmart passou a representar “o mínimo denominador comum no tratamento dos trabalhadores”. A empresa enfrenta a maior ação judicial por discriminação sexual dos Estados Unidos, envolvendo 1,6 milhão de funcionários e ex-funcionários, e foi objeto de mais de 100 acusações de práticas trabalhistas ilegais nos anos recentes. (Robins, 2006, p.68)

O exemplo mencionado nos dá a dimensão do poder atual das empresas transnacionais (ETNs) e corrobora os dados do difundido relatório do Instituto de Tecnologia de EHT Zurique, elaborado pelos pesquisadores Stefania Vitali, James B. Glattfelder e Stefano Battiston e publicado em outubro de 2011 na revista *PlosOne*. Este trabalho rapidamente ganhou notoriedade por ser o primeiro grande mapeamento sobre a dimensão e a extensão do poder econômico das ETNs em todo o mundo. Era consensual entre pesquisadores, e mesmo na grande mídia, que o poder de um determinado aglomerado de empresas havia tomado uma dimensão extraordinária nos últimos anos, mas esta afirmação ainda não havia sido demonstrada com números precisos, que evidenciam uma complexa estrutura de relação entre empresas em todo o mundo. Entre outros dados importantes, esse relatório identifica um núcleo de 147 empresas que controlam 40% das ETNs, das quais três quartos são do setor financeiro (Fitcher, 2014)<sup>1</sup>.

O crescimento do poder econômico das empresas transnacionais, amplia-se para esfera política e cultural com o enfraquecimento dos Estados nacionais para aplicar ou criar legislações pertinentes sobre o comportamento social e ambiental que visam atender aos

1. *The Network of Global Corporate Control*. Conferir relatório em <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0025995>



objetivos das grandes corporações (Costa, 2011), especialmente no que se refere ao cerceamento dos avanços democráticos traduzidos em formas de controle social e regulação econômica em parte do mundo capitalista, impulsionados pela Crise de 1929, e as suas consequências sociais e políticas que vieram a ser efetivamente configuradas após a Segunda Guerra Mundial.

Ao debruçar-se sobre a crise econômica internacional de 2008, Streeck (2013:30) a interpreta como continuidade de um processo iniciado no final dos anos 1960 e começo dos 1970 de dissolução do regime do capitalismo democrático do pós-guerra. Para o autor, a transformação da legitimação do capitalismo democrático em obstáculo para acumulação financeira tem estimulado a economia capitalista a se “libertar cada vez mais da intervenção democrática”:

“Tenho certeza de que estamos, hoje, numa fase mais tardia de democracia, na medida em que a democracia, tal como a conhecemos, está prestes a ser esterilizada como democracia de massas redistributiva e reduzida a uma combinação de Estado de direito e distração pública. Este processo de *desdemocratização do capitalismo através da deseconomização da democracia* avançou muito, desde a crise de 2008, incluindo, aliás, precisamente a Europa” (grifos do autor).

Como argumenta Streeck, este processo não é recente e mobiliza setores organizados da sociedade que se contrapõem à ofensiva dessas corporações que têm como objetivo único a busca da rentabilidade alta no curto prazo. Há aproximadamente 50 anos, as organizações multilaterais têm sido mobilizadas por sindicatos e organizações sociais para responder ao crescente processo de violação de direi-

tos humanos e trabalhistas por empresas multinacionais. Empresas estas que nas décadas de 1950 e seguintes iniciaram um processo mais intenso de expansão para países da periferia do capitalismo. Sob a coordenação da Organização das Nações Unidas (ONU), da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre outras, essas respostas foram traduzidas em guias de diretrizes, orientações e recomendações que orientam as empresas transnacionais (ETNs) sobre como elas devem se comportar para que sejam socialmente responsáveis.

No entanto, os impactos desse trabalho de parte da comunidade internacional para tentar combater as práticas empresariais violadoras de direitos ao longo de décadas ainda é uma incógnita quanto aos seus efeitos práticos nos dias de hoje. A primeira coisa a se constatar é o pouco conhecimento das partes interessadas em relação ao conteúdo e possíveis usos desses códigos de conduta internacionais. No caso específico do sindicalismo, há pouca disseminação e divulgação entre trabalhadores e suas organizações sobre a existência desses documentos internacionais, principalmente nos países fora do eixo central do capitalismo, que são justamente onde há maior incidência das violações de direitos humanos e trabalhistas. Mesmo no caso dos Acordos Marco Internacionais (AMIs) – uma negociação sindical de abrangência internacional – a repercussão no âmbito local ainda é débil, conforme mostram alguns estudos (Arruda, Fichter, Helfen e Sydon, 2012).

Esta publicação procura contribuir para o conhecimento e a disseminação de alguns guias de diretrizes internacionais voltados para o comportamento social de empresas multinacionais que podem ser úteis para avançar algumas lutas levadas pelas organizações sindicais internacionais e locais. A chamada “captura



corporativa” por parte da ONU a partir do mandato de Kofi Annan (1997-2007), diante da globalização hegemônica comandada pelas ETNs nos anos 1990 e 2000 acabou traduzida numa ofensiva das empresas contra os processos de regulação internacional e tem sido um dos argumentos para a pouca atenção dada a essas ferramentas por muitas organizações sindicais e de direitos humanos. Ou seja, a discussão ou monitoramento da responsabilidade social das empresas seria uma forma de legitimação dessas iniciativas (Aragão, 2014).

Estamos de acordo que a adesão voluntária e a inexistência de mecanismos jurídicos de julgamento das violações de direitos das ETNs é um forte componente de desestímulo ao conhecimento e envolvimento das organizações sociais e sindicais. Porém, o conhecimento é um primeiro passo para a fundamentação crítica e avaliação política das possibilidades advindas do seu exercício. Em segundo lugar, a crítica não impede que possibilidades de ação sejam exercitadas nas brechas de oportunidades que podem ser construídas pelas organizações sindicais. Em terceiro lugar, vale lembrar que faz parte da experiência sindical a convivência entre a integração e resistência como atesta a própria manutenção dos pilares básicos da estrutura sindical brasileira pensada para ser um “para-choque das lutas de classe” convivendo com o dinamismo das lutas do sindicalismo combativo<sup>2</sup>.

---

2. Mais recentemente no contexto do neoliberalismo brasileiro na década de 1990 podemos citar a criação da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) incorporada rapidamente nas reivindicações sindicais, apesar da sua lógica associada à remuneração variável (metas de produção) e a descentralização da negociação coletiva. Em evento ocorrido em fevereiro de 2012 no Sindicato dos Bancários de São Paulo para fazer um balanço da PLR nas campanhas da categoria de 1995 a 2011, o professor José Dari Krein resumia essa tensão permanente: “para o neoliberalismo é interessante que a remuneração possa flutuar, mas é claro que os sindicatos vão tensionar isso e buscar ganhos, estabelecendo novos parâmetros para o cálculo da PLR”. Conferir em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=749>

## A Responsabilidade social empresarial como parte da globalização hegemônica

No período mais recente, especialmente a partir da década de 1990, o tema da responsabilidade social empresarial (RSE) tem adquirido espaço cada vez maior no discurso das empresas e das organizações em geral (Agüero, 2005). O conceito de responsabilidade social não é homogêneo e tem sofrido mudanças ao longo do tempo. Para Servais (2004), não há uma definição de responsabilidade social que seja unanimidade; admite-se, todavia, que a expressão se aplica às práticas muito variadas que as empresas privadas adotam voluntariamente e que vão além das imposições legais às quais elas estão submetidas. Houve um deslocamento da ação social do empresariado nos últimos quinze anos: antes, o padrão estava mais voltado ou circunscrito no espaço das relações entre capital e trabalho; hoje, está em uma dimensão mais ampla, ligada às condições de vida, tais como pobreza, desigualdade social, violência urbana, meio ambiente, entre outros temas. Assim, as empresas ampliam o foco para as comunidades, em especial aquelas que estão no entorno de sua atividade econômica.

Para alguns autores, a responsabilidade social está associada à ideia de responsabilidade legal; para outros, pode significar um comportamento socialmente responsável no sentido ético; ou, também, pode transmitir a ideia de uma ação voluntária associada a uma causa específica (Borger: 2001).

Para Uriarte (2009:13), a natureza jurídica dos códigos de conduta das grandes corporações não são normas jurídicas tradicionais dotadas de coerção e execução, mas formam o que se chama de *soft law*, algo como “paranormas”, “protonormas”, “prenormas”, “pseudonor-



mas”. Enfim, são recomendações, sugestões, bons propósitos, projetos destinados a sugerir determinados comportamentos, mas não impô-los. Além dessas considerações, o autor assinala algumas fragilidades dos códigos de condutas, como por exemplo, a insuficiente difusão nos países periféricos, incluindo os países da América Latina, onde supostamente esses códigos são mais necessários. Além disso, prossegue o autor, em tempos de desregulação e flexibilidade selvagem, como os que se tem vivido a América Latina, é natural que o aparecimento de propostas, como as de responsabilidade social, sejam vistas como intento das grandes empresas de substituir as normas jurídicas propriamente ditas por suas próprias “normas”, gerando uma espécie de “feudalismo industrial” (2009:14).

Para Paoli (2005:380), o ativismo social dos empresários se insere num contexto de desregulação das políticas públicas e do esvaziamento da noção de cidadania conectada com a noção de direitos. Segundo a autora, por mais inovadora e tecnicamente competente que seja a proposta de investimento sistemático empresarial privado na redução das carências mais básicas de parcelas da população pobre brasileira, a face mais conservadora da solidariedade privada, contraditoriamente, mostra-se por inteiro na própria instituição da filantropia empresarial ao retirar da arena política e pública os conflitos distributivos e a demanda coletiva por cidadania e igualdade. Nesse sentido, ao contrário do que poderia supor, essas iniciativas de responsabilidade social parecem indicar que se trata mais de “contraexemplo de uma ação democrática” do que de uma ação contra-hegemônica às iniciativas da política neoliberal.

Feita esta breve abordagem do mosaico que constitui a RSE nos dias de hoje, parece-nos útil, mesmo nos limites do otimismo da von-

tade, uma apropriação melhor de algumas diretrizes internacionais multilaterais por parte do movimento sindical como forma de combater as difusas e contraditórias políticas de responsabilidade social empresarial disseminadas pelas empresas.

### **Princípios e diretrizes internacionais sobre comportamento sociolaboral das empresas**

A resposta à intensificação da exploração da mão de obra e da violação de direitos começou a surgir a partir de um processo de transnacionalização das empresas europeias e americanas após a Segunda Guerra Mundial. Desta forma, (Stevis e Boswell, 2008) destacam as iniciativas já no final dos anos 1960 na direção da responsabilidade corporativa como resposta à pressão dos sindicatos frente à expansão da empresas multinacionais. Após a reconstrução europeia na segunda metade da década de 1950 e depois da retomada do crescimento da economia mundial, inaugurando o período do *boom* econômico do Pós-Guerra que duraria até a crise da economia internacional no começo da década de 1970, as empresas norte-americanas, seguidas pelas suas rivais europeias, começaram um processo mais intenso de transnacionalização para fora dos seus países de origem.

Essa estratégia de expansão das empresas intensificou uma nova divisão internacional do trabalho comandada pelas empresas multinacionais. Nelas, as condições de trabalho e de remuneração eram fortemente rebaixadas nos países da periferia do capitalismo, assim como eram amparadas por legislações nacionais flexíveis e governos coniventes. Dessa forma, as empresas podem praticar políticas salariais diferentes conforme a região de atuação, argumentando que atuam no âmbito da lei seguindo a legislação local. Na América





Latina, um dos momentos mais condenáveis de várias empresas multinacionais nos países onde se instalaram foi o apoio dado aos regimes autoritários e às ditaduras militares, como foi o caso do Brasil em 1964<sup>3</sup>.

Na década de 1990, com a expansão da globalização e a maior internacionalização das cadeias produtivas, de comércio e serviços, intensificam-se as pressões da sociedade civil organizada, como sindicatos, movimentos sociais, associações comunitárias e organizações não governamentais (ONGs), contra a violação de direitos em várias partes do mundo. Nesse contexto, é retomada a demanda por diretrizes orientadoras sobre a responsabilidade social, incluindo também uma forte ênfase sobre a questão ambiental. A seguir, faremos um breve apanhado de algumas dessas ferramentas que foram, em alguns casos, atualizadas para se adequarem às necessidades contemporâneas.

#### ***Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (Declaração EMNs)***<sup>4</sup>

Essas práticas diferenciadas geraram uma série de denúncias à OIT, por parte dos sindicatos, sobre violação de direitos trabalhistas e sindicais em países da periferia do capitalismo, onde essas empresas se instalavam. Uma resposta a essas ações foi a publicação em 1972 da *Declaração da OIT sobre os problemas levantados pelas atividades das corporações multinacionais*. Essa declaração recomendava um programa de pesquisas e estudos para verificação de denúncias de violação de normas

da OIT pelas empresas multinacionais e a política social que exerciam. O relatório apresentado serviu de subsídio para que na 204<sup>a</sup> Reunião da OIT, de 1977, fosse aprovada a *Declaração Tripartite dos Princípios Sobre as Políticas Sociais das Empresas Multinacionais* (Declaração EMNs) – cuja revisão foi aprovada na 279<sup>a</sup> Reunião, em novembro de 2000, quando foi incorporado ao texto a Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho de 1998.

A Declaração EMNs visa a promover o emprego por meio do crescimento, do desenvolvimento econômico e estimular a contratação formal de mão de obra como forma de combater o desemprego e a precarização do trabalho. Para isso, recomenda que empresas multinacionais estabeleçam contratos com empresas nacionais nos países onde instalam suas plantas, para a promoção de empregos e para o desenvolvimento tecnológico.

Embora o foco sejam as multinacionais, a Declaração EMNs oferece também orientações em matéria de emprego, formação profissional, condições de trabalho e de vida e relações de trabalho para governos e representantes dos trabalhadores. Também orienta sobre a igualdade de oportunidade e de tratamento. Para isso, estabelece a eliminação de toda discriminação por motivo de raça, cor, sexo, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social.

Outro ponto de recomendação é sobre a estabilidade do emprego, alcançada com planejamento ativo da mão de obra e com o cumprimento das obrigações livremente negociadas. Em caso de fechamento, fusões de empresas, mudanças tecnológicas ou transferência de produção, as empresas devem notificar as mudanças às autoridades, à representação de trabalhadores e às suas organizações a fim de que as repercussões possam ser eliminadas.

3. A esse respeito ver o relatório publicado em dezembro de 2014 pela Comissão Nacional da Verdade, criada em maio de 2012 para investigar os crimes de violação de direitos humanos no Brasil de 1946 a 1988. Vol. II texto 8, “Civis que colaboraram com a ditadura”, pp 330-333. ([www.cnv.gov.br](http://www.cnv.gov.br)).

4. A Declaração EMNs pode ser facilmente acessada na íntegra no sítio da OIT ([www.oit.org.br](http://www.oit.org.br)).



Ainda na proteção ao emprego, as empresas são orientadas a evitar demissões arbitrárias. Os governos, em parcerias com as empresas, devem promover ações que busquem assegurar a proteção aos trabalhadores desempregados. Além disso, as políticas de formação profissional devem estar articuladas com as demandas de empregos e com as diretrizes de desenvolvimento econômico do país de acolhimento. Essas políticas devem envolver a representação dos trabalhadores, além da empresa e do governo.

Em relação às condições de trabalho e de vida, a Declaração EMNs tem como foco os salários. Ela determina que “condições dignas de salários” devem suprir as necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias. Também não devem ser desproporcionais entre trabalhadores do país sede e do país de acolhimento. Da mesma forma, a política de benefícios (como moradia, assistência médica e alimentar) deve ser adequada ao bem-estar dos trabalhadores, proporcionando condições dignas de vida em situação de emprego e desemprego.

Na Declaração EMNs também são destacados os compromissos que as empresas devem ter em relação à saúde e à segurança no local de trabalho. As empresas são orientadas a levar em consideração a relação de recomendações práticas e orientações que figuram na lista anual de publicação da OIT sobre o tema.

Sobre liberdade sindical e direito de sindicalização, a Declaração EMN remete aos princípios da Convenção 87 da OIT. Nela, é garantido aos empregados de empresas multinacionais e nacionais o direito de constituírem ou de se filiarem a organizações que considerem convenientes. Também garante que esse processo aconteça sem qualquer distinção ou autorização, com a única condição de observar seus estatutos.

Em relação à negociação coletiva, a Declaração EMNs orienta para que sejam respeitados os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras. Para isso, devem reconhecer suas entidades de representação, em conformidade com a legislação local, para fins de negociação coletiva. Devem também proporcionar aos representantes dos trabalhadores a assistência necessária para a conclusão de efetivas convenções coletivas (Convenção 135, de 1971). Nessa assistência, estariam incluídas todas as informações necessárias para negociações eficazes. Também englobaria dados adequados e confiáveis sobre as atividades da unidade em que estão os trabalhadores ou, quando for o caso, da empresa como um todo (Recomendação 129, de 1967 sobre as comunicações no âmbito da empresa).

Recomenda-se também a realização de consultas regulares, elaboradas conjuntamente por representantes de empregadores e representantes de trabalhadores. Essas consultas seriam sobre assuntos de interesse mútuo e não devem ser feitas com o intuito de substituir as negociações coletivas.

As multinacionais também têm o dever de respeitar o direito do trabalhador de apresentar reclamação formal, individual ou coletiva, sem que haja constrangimento ou represália. Essa recomendação é direcionada às multinacionais que operam em países e não respeitam as convenções da OIT sobre liberdade sindical, trabalho forçado, direito de sindicalização e de negociação coletiva.

### ***Porque é importante conhecer?***

A Declaração EMNs é o mais abrangente documento de orientações relativas ao trabalho, por isso, é um documento que deve fazer parte do material de apoio das organizações



sindicais. As orientações que fazem parte da Declaração EMNs são resultantes de negociações tripartites entre os membros constituintes da OIT e, portanto, constituídas de autoridade universal através de uma organização da ONU. São particularmente relevantes as recomendações sobre o exercício da liberdade sindical, da proteção ao emprego e da não adoção de práticas antissindicais.

### **Como podemos utilizar essas orientações?**

A formação sindical é sempre um espaço importante para discussão dos temas abrangidos pela Declaração EMNs.

Não existe um instrumento de lei que obrigue a aplicação da Declaração EMNs, o que provavelmente explique o seu desconhecimento e pouca divulgação no meio sindical. Porém, foi criado na 232ª Reunião do Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho, em março 1986, o “Procedimento para Conflitos Relativos à Aplicação da Declaração Tripartite sobre Empresas Multinacionais e Política Social Mediante Intepretação de suas Disposições”, com objetivo de analisar as disposições da Declaração em situações de controvérsia relativa ao seu significado numa situação real de disputa.

Essa solicitação pode ser feita pelo Governo de um Estado-membro, por iniciativa própria, ou a pedido de uma organização de trabalhadores ou empregadores. Ela deve ser encaminhada à Secretaria Internacional do Trabalho que, após o recebimento, a remeterá à Comissão de Empresas Multinacionais. Esta, depois de aceitar o pedido por unanimidade, deverá enviá-la ao Conselho de Administração para apro-

vação. Depois de aprovada, a resposta será endereçada aos demandantes e publicada no Boletim Oficial da Secretaria Internacional do Trabalho<sup>5</sup>.

Apesar do retrospecto pouco animador quanto à eficácia desse instrumento (Busser, 2014), ele pode ser um ponto de partida para que as organizações sindicais possam torná-lo um instrumento menos burocrático no encaminhamento e no monitoramento das solicitações.

### **Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (Diretrizes OCDE)<sup>6</sup>**

A Organização para Cooperação Econômica Europeia surgiu em 1948 como um organismo internacional e intergovernamental com o propósito de organizar e coordenar as ações do Plano Marshall para reconstrução da Europa. A partir de 1961, passou a se chamar Organização para Cooperação do Desenvolvimento Econômico (OCDE). Atualmente, é formada por 34 países e tem o objetivo de promover intercâmbio e fortalecimento econômico dos seus membros por meio da eficiência comercial e industrial e expansão de mercado.

A OCDE possui comitês de assessoria com caráter consultivo formados por sindicatos de trabalhadores e empresas. O Comitê Exe-

5. Se for comprovada a negligência do Estado-membro, as organizações de trabalhadores e empregadores poderão remeter seus pedidos diretamente à Secretaria Internacional do Trabalho da OIT. Quanto à efetividade do mecanismo de interpretação (Busser, 2014), assinala que “em grande medida esse instrumento fracassou até o momento. Apenas um limitado número de casos foi levado a Subcomissão de Interpretação; destes, somente quatro foram considerados recebíveis e levaram a uma interpretação”.

6. As Diretrizes podem ser acessadas na íntegra através do site do Ministério da Fazenda [www.fazenda.gov.br](http://www.fazenda.gov.br)



cutivo Sindical, mais conhecido pela sigla em inglês *Trade Union Advisory Committee* (TUAC), tem como objetivo fazer a interface entre as representações de trabalhadores com a OCDE. É por meio deste comitê que é exposto o ponto de vista das entidades sindicais dos seus Estados-membros (que somam 58 organizações nacionais representando 66 milhões de trabalhadores). A TUAC trabalha de forma estreita com a Confederação Sindical Internacional (CSI) e com a Confederação Europeia de Sindicatos (CES), com as Federações Sindicais Internacionais (FSIs) e com a OIT. Da mesma forma, a OCDE tem também um Comitê Consultivo Empresarial *Business and Industry Advisory Committee* (BIAC). As Diretrizes da OCDE foram publicadas em 1976 com a perspectiva de combater violações de direitos humanos e trabalhistas e atualizadas em 1992, 2000 e 2011.

Essas diretrizes são recomendações aos Estados-membros da OCDE dirigidas às empresas multinacionais às quais estão vinculados. Fornecem princípios voluntários de boa conduta e boas práticas, consistentes com a legislação aplicável e com os padrões reconhecidos internacionalmente. Nesse sentido, as Diretrizes significam um passo adiante em relação aos códigos de conduta voluntários das empresas que, na sua maioria, são carregados de frases de efeito evasivo e sem compromissos claros. As Diretrizes abordam as normas internacionais do trabalho, direitos humanos, meio ambiente, formas leis de concorrência, política de tributação e governança corporativa socialmente responsável, e possui mecanismos de denúncia e monitoramento através dos Pontos de Contatos Nacionais (PCNs).

Em relação ao emprego e às relações de trabalho, as Diretrizes destacam os seguintes pontos:

1. No tratamento aos trabalhadores e trabalhadoras:
  - a) Respeitar o direito dos empregados da empresa de se associarem livremente aos sindicatos de trabalhadores;
  - b) Respeitar o direito de negociação coletiva dos sindicatos escolhidos pelos trabalhadores;
  - c) Contribuir para abolição efetiva do trabalho infantil e combate imediato nas suas piores formas;
  - d) Contribuir para eliminação de toda forma de trabalho forçado ou compulsório e tomar medidas para que ele não exista nas suas operações;
  - e) Guiar-se ao longo das suas operações pelo princípio da igualdade de oportunidade e de tratamento no emprego contra todo tipo de discriminação aos trabalhadores em relação a raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, ou *status*;
2. Na relação com os representantes dos trabalhadores e trabalhadoras:
  - a) Assistir os representantes dos trabalhadores, conforme necessário, na elaboração de acordos coletivos de trabalho;
  - b) Proporcionar aos representantes dos trabalhadores as informações necessárias à condução de negociações significativas sobre condições de trabalho e emprego;
  - c) Fornecer informações aos trabalhadores e seus representantes que lhes permitam ter uma ideia correta e adequada sobre a atividade e resultados da entidade ou, quando apropriado, da empresa como um todo.
3. Promover consultas e cooperação entre empregados e trabalhadores e seus representantes, sobre matérias de interesse mútuo.
4. Quanto à operação em outros países:
  - a) Respeitar padrões, em matéria de emprego e de relações do trabalho, não menos favo-



- ráveis do que os observados por empregadores comparáveis no país de acolhimento da empresa;
- b) Quando as empresas multinacionais operam em países onde não há empresas similares, estas devem oferecer os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis no contexto das políticas governamentais que propiciem o mínimo suficiente para satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias;
  - c) Tomar medidas necessárias para assegurar saúde ocupacional e segurança em suas operações.
5. Em suas operações, na maior medida praticável, empregar pessoal do local e dar-lhes formação com vistas a aumentar seus níveis de qualificação, em cooperação com os representantes dos trabalhadores e, quando apropriado, com as autoridades públicas competentes.
  6. Notificar os representantes dos trabalhadores, suas organizações e as autoridades apropriadas com antecedência razoável sobre atividades que possam ter grandes e perversos efeitos sobre o emprego.
  7. No contexto de negociação, usar de boa-fé com os representantes de trabalhadores sobre condições de trabalho e emprego. Não ameaçar transferir uma unidade operacional do país em questão para outro país, seja toda ou em parte, em função das atividades dos sindicatos ou associações que representam os trabalhadores.
  8. Possibilitar aos representantes autorizados dos trabalhadores a negociação de acordos coletivos de trabalho, permitindo às partes realizar consultas sobre matérias de interesse comum com representantes patronais capacitados para tomar decisões.

### ***Ponto de Contato Nacional (PCN)***

O PCN é uma estrutura de divulgação e auxílio à implementação das Diretrizes e de solução de conflitos frente à violação de alguma orientação contida nas Diretrizes. A manutenção do PCN é de responsabilidade dos países aderentes à OCDE e pode funcionar em vários órgãos do governo ou em apenas um. No Brasil, o PCN funciona dentro da Secretaria de Assuntos Internacionais do Ministério da Fazenda. Foi criado em 12 de maio de 2003 pela Portaria número 92. Fazem parte do PCN 11 Ministérios que analisam os casos relacionados a cada um deles. Por exemplo: uma denúncia sobre violação de direitos trabalhistas é enviada primeiramente ao Ministério do Trabalho e Emprego para dar o seu parecer.

### ***Sobre o acionamento do PCN***

As denúncias devem ser documentadas conforme formulário disponível no sítio do Ministério da Fazenda. O PCN não tem o poder de julgar violações, sua função é criar condições para negociação entre as partes. Não há nenhum tipo de sanção contra as empresas acusadas de violação. Em certas situações, as vítimas de violações conseguiram negociar com o apoio do PCN ações de reparação em relação a algum dano causado pela ação da empresa.

Entidades sindicais que tenham grande número de ETNs originárias dos países da OCDE podem promover atividades de formação sobre as Diretrizes e as possibilidades de ação sindical em torno do seu conteúdo. Também devem orientar os dirigentes e trabalhadores sobre os procedimentos corretos em relação aos casos passíveis de denúncia.



### **Iniciativa de padronização de relatórios empresarias de sustentabilidade - Global Reporting Initiative (GRI)<sup>7</sup>**

A GRI foi criada em 1997 pela *Coalition for Environmentally Responsible Economies - CERES* (Coalizão para uma Economia Ambientalmente Responsável), uma organização não governamental fundada em 1989 com sede na cidade de Boston nos Estados Unidos. Em conjunto com a *United Nation's Environment Programme - UNEP* (Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente), tem o objetivo de melhorar a qualidade, o rigor e a aplicabilidade dos relatórios de sustentabilidade fornecendo diretrizes para padronização às organizações que aderirem ao GRI. Em março de 1999, foi lançada uma primeira versão das “Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade (Diretrizes)”. Esta versão foi aperfeiçoada durante mais de três anos, sendo publicada a segunda versão em junho de 2002. Em outubro de 2006, foi lançada a terceira geração das Diretrizes. Atualmente o GRI encontra-se na quarta versão (GRI-G4), lançada em março de 2013 em Amsterdan, Holanda.

A versão G4 das Diretrizes, apesar do esforço de tornar “mais amigável” em relação às versões anteriores, procurando focar o relatório nas questões mais cruciais para a organização, ainda é um documento complexo para iniciantes, mas que contém informações importantes. Por isso, não deixa de ser uma ferramenta útil como instrumento de consulta sobre desempenho das empresas. As Diretrizes estão organizadas em duas partes: 1) Princípios para relato e conteúdos padrão e 2) Manual de implementação.

7. Os documentos “Princípios para relato e conteúdos padrão” e “Manual de implementação” podem ser acessados na versão integral em português no sítio <https://www.globalreporting.org/standards/g4>

No conteúdo padrão, as categorias das diretrizes estão divididas em: Econômica, Ambiental e Social. Os requisitos da categoria econômica fazem conexão com as Diretrizes da OCDE e com os Princípios do Pacto Global das Nações Unidas. Na categoria social há ainda as subcategorias: Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente; Direitos Humanos; Sociedade e Responsabilidade pelo Produto.

Em relação às Práticas Trabalhistas das empresas são requisitados informes sobre: emprego; relações trabalhistas; saúde e segurança no trabalho; treinamento e educação; diversidade e igualdade de oportunidades; igualdade de remuneração entre homens e mulheres; avaliação de fornecedores em práticas trabalhistas; mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas.

E no que se refere aos Direitos Humanos são solicitadas informações sobre: investimento; não discriminação; liberdade de associação e negociação coletiva; trabalho infantil; trabalho forçado ou análogo ao escravo; práticas de segurança; direitos indígenas; avaliação de fornecedores e mecanismos de queixas em relação aos direitos humanos.

A GRI é a maior estrutura internacional global voltada para elaboração de relatórios sustentáveis, com mais de 30 mil pessoas envolvidas em todo o mundo. Além disso, possui Pontos Focais na África do Sul, Austrália, Brasil, Colômbia, Índia e Estados Unidos. Os Pontos Focais são instrumentos de orientação, divulgação e suporte para implementação das Diretrizes da GRI para empresas e organizações locais da sociedade civil. O Brasil foi o primeiro país escolhido pela GRI para criar um Ponto Focal. Sua sede fica em São Paulo e atualmente está alocada no Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).



### **Como as informações dos relatórios das empresas a partir da GRI podem ser úteis?**

Há uma demanda dos representantes do movimento sindical para que os relatórios sejam cada vez mais acessíveis ao público leigo. No entanto, mesmo com as dificuldades, os relatórios produzidos pelas empresas são uma boa fonte de informação que podem ser utilizadas por assessores técnicos das entidades sindicais, associações, ONGs etc.

Dados sobre faturamento, investimento e deslocamento das empresas (abertura e fechamento de fábricas) e os dados econômicos, sociais e ambientais podem ser uma boa fonte de informações para os sindicatos e redes, além de comitês regionais e mundiais de trabalhadores, para troca de informações e negociação com as empresas. Nos relatórios também podem ser obtidos dados sobre acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e número de terceirizados etc.

O GRI, por meio do seu Ponto Focal, pode oferecer orientações sobre critérios de elaboração e de utilização dos relatórios das empresas através de oficinas e publicações<sup>8</sup>. Existe um representante dos trabalhadores no Conselho Geral e no Conselho do Ponto Focal do GRI.

### **ISO 26000. A Norma Internacional de Responsabilidade Social<sup>9</sup>**

A ISO 26000 é uma norma de orientação, não certificável, voltada para as empresas e organi-

zações em geral. Foi elaborada de 2005 a 2010, tendo sido publicada em dezembro desse ano. Ela contém diretrizes sobre as práticas socialmente e ambientalmente responsáveis. A ISO 26000 é aplicável a todos os tipos de organizações (empresas, associações, órgãos governamentais, instituições públicas, ONGs).

A ISO 26000 adotou como referência os acordos e tratados internacionais adotados por organizações multilaterais como a OIT e outras agências da ONU. Porém, a ISO 26000 não almeja diminuir o papel, a influência e a autoridade das instituições responsáveis pela elaboração, monitoramento e cumprimento das normas internacionais vinculantes.

### **Como a ISO 26000 define a Responsabilidade Social?**

É a responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades (incluindo produtos, serviços e processos) na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento transparente e ético que:

- Contribui para o desenvolvimento sustentável, incluindo a saúde e o bem-estar social;
- Leva em consideração as expectativas das partes interessadas;
- Está em conformidade com a lei aplicável e é consistente com as normas internacionais de comportamento;
- É integrado em toda a organização e praticado em seus relacionamentos, dentro de toda a sua esfera de influência.

### **Temas centrais da ISO 26000**

As múltiplas questões relacionadas à Responsabilidade Social estão organizadas na ISO 26000 em sete grandes temas:

**Direitos humanos:** Inclui reconhecimento e respeito pelos direitos humanos; grupos vul-

8. Ver, por exemplo, Relatórios de Sustentabilidade da GRI “Uma linguagem comum para um futuro comum”. Série aprendizagem da GRI. Amsterdam. GRI, 2011.

9. A ABNT NBR ISO 26000 Diretrizes sobre Responsabilidade Social foi publicada no Brasil pela Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT em novembro de 2010. O Instituto Observatório Social publicou em 2011 um guia de orientação da ISO 26000 voltado para dirigentes sindicais para explicar os principais aspectos dessa Norma. Conferir em <http://www.observatoriosocial.org.br/?q=temas/rse>



neráveis; direitos civis, políticos, econômicos e culturais; e direitos fundamentais do trabalho. Combate práticas de discriminação ou cumplicidade com as mesmas; aplica *due diligence* (devido cuidado ou auditorias); verifica obrigações com os grupos vulneráveis.

*Práticas Trabalhistas:* Refere-se tanto ao emprego direto quanto ao terceirizado e ao trabalho autônomo. Inclui emprego e relações de trabalho; condições de trabalho e proteção social; diálogo social; saúde e segurança ocupacional; desenvolvimento humano e treinamento no ambiente de trabalho.

*Meio Ambiente:* Inclui prevenção da poluição; uso sustentável de recursos; mudanças climáticas (mitigação e adaptação); proteção do meio ambiente e restauração dos habitats naturais. Também inclui os princípios da precaução, da responsabilidade ambiental, da gestão de risco ambiental e do “poluidor pagador”.

*Práticas Operacionais Justas:* Refere-se a práticas contra a corrupção; envolvimento político responsável; competição leal; promoção da responsabilidade social na esfera de influência; e respeito aos direitos de propriedade.

*Questões dos Consumidores:* Inclui práticas justas de negócios, marketing e comunicação; proteção à saúde e segurança do consumidor; consumo sustentável, serviço e suporte pós-fornecimento; privacidade e proteção de dados; acesso a serviços essenciais, educação e conscientização.

*Desenvolvimento e participação das comunidades:* Investimento social; tecnológico; investimento responsável; criação de empregos; geração de riqueza e renda; promoção e apoio à saúde, à educação e à cultura.

*Governança Organizacional:* Processos e estrutura de tomada de decisão, delegação de poder e controle incorporando os princípios da responsabilidade social à sua forma de atuação cotidiana.

### ***A participação sindical na construção da norma***

Organizações sindicais foram convidadas a participar da elaboração da norma por meio da participação nos comitês nacionais e no grupo internacional<sup>10</sup>. Também a Confederação Sindical Internacional (CSI) foi convidada a compor o grupo de trabalho. A ISO firmou um Memorando de Entendimento com a OIT, que garantia a esta o acompanhamento da elaboração da norma, podendo se manifestar caso o texto divergisse do conteúdo das suas Convenções de Declarações Internacionais. A participação sindical no grupo chegou a 44 representantes de organizações sindicais ou de pessoas indicadas por estas no último encontro de Copenhague. Embora relativamente pequeno, este grupo teve grande unidade de ação e, com isto, acabou se tornando um dos grupos de maior influência nos debates.

### ***ISO 26000: Por que conhecê-la?***

A ISO 26000 está de acordo com os princípios internacionais consagrados em matéria social, trabalhista, econômica e ambiental. Desta forma, a noção de Responsabilidade Social, como norma internacional, adquire um conteúdo mais amplo e mais claro focado nos impactos causados pelas empresas ao meio ambien-

10. Fizeram parte da elaboração da norma seis segmentos: indústria, governo, ONGs, trabalhadores, consumidores e “outros” designação para consultores e acadêmicos.





te e à sociedade. Tendo em conta a confusão conceitual e as variadas abordagens das empresas sobre RSE, os sindicatos podem utilizá-la como referência de uma *performance* mínima em RSE por parte das empresas. O fato de ter envolvido 99 países e mais de 300 especialistas sob coordenação da ISO na sua elaboração, não deixa de ser um bom argumento para contrapor o conceito de RSE da ISO 26000 focado sobre os impactos causados pelas empresas à sociedade e ao meio ambiente em relação às noções de RSE pautadas em ações filantrópicas ou numa noção vaga de sustentabilidade<sup>11</sup>.

### **Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos da ONU<sup>12</sup>**

Em junho de 2011, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou por consenso os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos elaborados a partir de três eixos (proteger, respeitar e reparar) tendo como base estudos elaborados pelo Professor John Ruggie, em 2008.

11. A Federação Única dos Petroleiros - FUP, por exemplo, incorporou na cláusula 165 do seu Acordo Coletivo válido para o período de 2011-2013 o compromisso da Petrobras de incorporar as orientações na ISO 26000 na sua gestão. Conferir em <http://www.fup.org.br/acordos-coletivos/item/186-acordo-coletivo-de-trabalho-da-petrobras-2011-2013>. O Instituto de Defesa do Consumidor IDEC, coordenou uma pesquisa sobre RSE nos cinco maiores bancos brasileiros nos seguintes temas: trabalho, direitos do consumidor, formas de discriminação e meio ambiente a partir da referência da ISO 26000. Conferir em [www.guiadosbancosresponsaveis.org.br](http://www.guiadosbancosresponsaveis.org.br).

12. Os Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos podem ser acessados na versão integral em português pelo sítio da ONG Conectas Direitos Humanos [www.conectas.org.br](http://www.conectas.org.br). Em Agosto de 2013 foi publicado pelas ONGs SOMO da Holanda, CEDHA do Brasil e Civeidp da Índia um Guia para a Sociedade Civil “*Como usar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas para Pesquisa e Incidência*”. Conferir em: [grievancemechanisms.org/resources/.../file](http://grievancemechanisms.org/resources/.../file)

O texto elaborado consta de 31 princípios que foram resultados de seis anos de intensos debates e estudos e estão organizados em: I - O dever do Estado de proteger os direitos humanos (princípios 1 a 10); II - Responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos (princípios 11 a 24) e III - Acesso a mecanismos de reparação (princípios 25 a 31).

Em relação ao papel do Estado, há dois princípios fundamentais:

#### **Princípio 1**

“Os Estados devem proteger contra violações dos direitos humanos cometidas em seu território e/ou sua jurisdição por terceiros, inclusive empresas. Para tanto, devem adotar as medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar tais abusos por meio de políticas adequadas, legislação, regulação e submissão à justiça (GRI-G4, p.4).

#### **Princípio 2**

Os Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas suas operações” (GRI-G4, p.4).

A seguir são estabelecidos princípios que operacionalizam a implementação e a manutenção das garantias do respeito aos direitos humanos por parte das empresas através das ações garantidoras do Estado para cumprimento desse objetivo. São tratadas questões como aplicação, eficácia e abrangência das leis; mecanismos de monitoramento e assessoria às empresas.

Também são abordados os nexos entre empresas e Estado no respeito aos direitos humanos, tanto no que se refere ao papel das



empresas estatais, quanto as empresas que prestam serviço ao Estado e sobre a necessária coerência política dos organismos estatais que orientam práticas empresariais. Existe a preocupação com o respeito aos direitos humanos pelas empresas em regiões afetadas por conflitos e com o papel que esses Estados exercem em fóruns multilaterais; por isso, promover a elevação do padrão internacional de respeito aos direitos humanos é também objeto de análise do documento.

Em relação ao papel das empresas, o princípio 11 do documento assinala que estas, além do dever de respeitar os direitos humanos, devem enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento (GRI-G4 p.10). O princípio 12 define o escopo mínimo sobre os direitos humanos a ser respeitado pelas empresas, a saber: a Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos direitos fundamentais no trabalho (GRI-G4, p.10).

#### ***Princípios Orientadores da ONU: Por que conhecer?***

Depois das Diretrizes da OCDE e da Declaração sobre Multinacionais da OIT, os Princípios Orientadores da ONU podem ser vistos como o terceiro instrumento pleno de autoridade sobre direitos humanos a se debruçar sobre o comportamento das empresas (Busser, 2014).

Os Princípios Orientadores não têm força jurídica e nem mecanismos de reclamação ou de denúncia, mas o seu conhecimento e disseminação ganharam mais relevância a partir da aprovação, pelo Conselho de

Direitos Humanos da ONU, na 26ª Sessão realizada entre 10 e 17 de junho de 2014, de uma resolução para estabelecer um grupo de trabalho para preparar um tratado que imponha às empresas transnacionais obrigações jurídicas internacionais sobre direitos humanos. Pela primeira vez será discutida a possibilidade de se criar mecanismos de regulação e de possíveis sanções às ETNs que violem direitos humanos.

Os Princípios Orientadores serão objeto de avaliação e crítica por parte das organizações que estiverem envolvidas com a construção desse tratado e, por isso, é fundamental conhecê-lo. O movimento sindical certamente será envolvido nessa mobilização da sociedade civil e procurará influenciar o governo brasileiro a adotar uma postura a mais próxima possível dos interesses dos trabalhadores e das necessidades de pessoas e comunidades que têm sido constantemente atingidas pelas violações dos direitos humanos.

#### ***Acordos Marco Internacionais (AMIs)<sup>13</sup>***

Os Acordos Marco Internacionais têm sido a principal estratégia dos sindicatos globais para transformar os compromissos unilaterais das empresas expressos nos seus códigos de conduta, melhorando seu conteúdo e transformando-os em acordos negociados com a empresa e o sindicato global com abrangência para todas as unidades da empresa. Os AMIs são negociados entre a empresa e o Sindicato Global (apoiado pelo sindicato local do país-sede da matriz da empresa), cuja finalidade é fazer com que sejam respeitados os direitos dos trabalhadores contidos no acordo em to-

13. A relação de AMIs podem ser encontrada no sítio [www.global-unions.org/+-framework-agreements-+](http://www.global-unions.org/+-framework-agreements-+)



das as unidades de uma mesma empresa no mundo. O conteúdo dos acordos, de um modo geral, são baseados nos direitos fundamentais do trabalho estabelecidos pela OIT. Alguns acordos incluem o compromisso dos fornecedores das empresas a adotarem as mesmas cláusulas e prevêem também informes periódicos da direção e consulta sobre qualquer queixa que entre na esfera do acordo.

Os AMIs não são o fim do processo, mas o seu início. Ainda há muitos desafios para que os AMIs cumpram os objetivos a que estão destinados. Em primeiro lugar está o envolvimento dos sindicatos locais no processo de negociação desses acordos. Em geral, as discussões ficam restritas ao sindicato onde está localizada a matriz da empresa e o sindicato global do ramo correspondente. Os sindicatos onde estão as subsidiárias das empresas não se envolvem na negociação e, em certos casos, sequer têm acesso ao AMI na língua local. Mais de 80% dos AMIs estão centrados em empresas europeias e o caminho para uma maior universalização dos acordos está sendo pavimentado de forma lenta, porém é imprescindível que ele ocorra para que possamos efetivamente nomeá-los com o sentido mais profundo de global.

As empresas, por sua vez, também não difundem os AMIs para todas as suas subsidiárias e nem criam mecanismos de monitoramento de aplicação dos mesmos em nível global. Muitas filiais ancoradas em legislações frouxas e em tradições autoritárias de relações de trabalho simplesmente ignoram a existência dos AMIs.

#### **Como avançar na aplicação dos AMIs?**

Nesse contexto de desinformação, os AMIs não são aproveitados ou sequer são conhecidos pelos sindicatos. Nessa perspectiva, poderiam ser feitas algumas ações, como:

- Divulgação por parte dos ramos de atividade dos AMIs existentes nas empresas sediadas no país;
- Tradução, publicação e distribuição dos AMIs aos trabalhadores;
- Discussão sobre possibilidades de utilização dos AMIs pela categoria;
- Promoção de atividades de capacitação sobre o tema;
- Criação de canais de comunicação para troca de informações entre trabalhadores de diferentes plantas;
- As Redes Sindicais podem ser canais fundamentais para implementação e monitoramento dos AMIs e devem ser acionadas nesse sentido.

Há situações em que é possível utilizar os AMIs para combater violação de direitos na cadeia de fornecedores. Por exemplo: a Comissão de Fábrica da Mercedes-Benz, em 2005, protestou contra a demissão de um dirigente sindical na fábrica de máquinas B. GROB do Brasil S.A. Indústria e Comércio de Máquinas Operatrizes e Ferramentas, fornecedora da empresa. Paralisaram a produção na seção de motores e interditaram os locais em que eram usadas máquinas da GROB na montadora, nas quais foram colocados cartazes com os dizeres: “O fabricante desta máquina não respeita os trabalhadores e o sindicato”<sup>14</sup>.

Ações como a mencionada acima ainda são raras e exigem um acúmulo de organização e formação política dos trabalhadores mobilizados no chão de fábrica. Também exigem uma articulação em rede que ainda é um processo relativamente recente do sindicalismo. De qualquer forma, sinaliza um dos alcances que os AMIs podem ter no combate à violação de direitos trabalhistas e sindicais dentro da “esfera de influência” da empresa.

14. Ver [www.cnmcut.org.br/sgc\\_data/publicacao/pdf/pub46.pdf](http://www.cnmcut.org.br/sgc_data/publicacao/pdf/pub46.pdf)



## Conclusão

Um dos principais desafios, senão o maior desafio, em relação à RSE é a sua efetiva aplicação e a superação do seu caráter voluntário. A desregulação e a ausência de um fórum internacional que possa julgar as ETNs pelos impactos causados por elas à sociedade e ao meio ambiente estimulam o descompasso entre os seus compromissos de conduta e a prática efetiva dos seus negócios. O mesmo se passa em relação à prática trabalhista das empresas e os compromissos assumidos por estas nos diversos instrumentos multilaterais de orientação sobre a responsabilidade social das empresas. Mesmo os AMIs, que representam um passo adiante no atual estado das coisas, também não prevêem mecanismos jurídicos de responsabilização das empresas diante do descumprimento do acordo.

Como mencionado anteriormente, neste momento está em pauta nas Nações Unidas, a partir da iniciativa do seu Conselho de Direitos Humanos, a discussão sobre a elaboração de um tratado internacional vinculante sobre a conduta das ETNs no que diz respeito aos direitos humanos que tenha poder de julgar e impor sanções às empresas. Essa proposta representa um amplo desafio para as mais diferentes organizações da sociedade comprometidas com um mundo melhor e mais justo para colocar em questão de forma mais contundente o poder das ETNs e seus impactos para a sociedade num mundo cada vez mais globalizado. A aprovação de um tratado dessa natureza representará um enorme avanço ao estágio atual de impunidade das empresas e uma vitória dos movimentos sociais organizados. Mais uma vez, o conhecimento sobre o que se construiu até o presente pode contribuir para que com esse processo avance de forma mais rápida e efetiva.

Com todos os obstáculos que se apresentam para construção de um sindicalismo global solidário e combativo, a necessidade de transformá-lo em uma realidade cada vez mais efetiva, parece ser um caminho sem volta diante dos enormes desafios colocados pela globalização hegemônica dominada pelas ETNs. Entre muitas, uma das tarefas para o sindicalismo internacional é cada vez mais ter voz e protagonismo na construção de tratados e acordos internacionais sobre os temas que atingem diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores e da população em geral. Um balanço do que melhor se produziu até hoje em termos de instrumentos multilaterais sobre comportamento sociolaboral e ambiental parece ser um primeiro passo para avançarmos no conteúdo e na metodologia do processo de construção realizados até aqui.

Concluimos com uma citação das resoluções do 9º CONCURT, realizado em 2006, que, ao nosso juízo, sintetiza a responsabilidade social empresarial como mais um dos inúmeros espaços em disputa para o movimento sindical a partir da globalização hegemônica comandada pelas empresas transnacionais. A CUT, no seu caderno de resoluções, analisa de forma crítica as práticas empresariais de RSE e aponta as várias possibilidades de ação sindical para que a responsabilidade social das empresas deixe de ser mera retórica e tenha efetividade na melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

Os sindicatos da CUT devem explorar, nas negociações coletivas, compromissos das empresas com a responsabilidade social, exigindo o exercício efetivo dos direitos sindicais e uma plataforma ampla de direitos dos trabalhadores (as). Como forma de agregar esforços utilizando a lógica empresarial da concorrência, a atuação dos sindicatos deve estar incorporada às



diretrizes de organização por ramos, dando espaço para a formação de comitês de empresa, redes sindicais e outras formas organizativas, especialmente no caso de empresas multinacionais. Neste sentido, a constituição, participação e fiscalização dos Acordos Marco Globais é o instrumento do mais alto nível de negociação e espaço real de cumprimento da responsabilidade social.

A CUT atuará de forma crítica fiscalizando as atitudes de empresas principalmente no sentido de não permitir que ações superficiais e marqueteiras criadas para fortalecimento da imagem das empresas encubram as constantes violações dos direitos dos trabalhadores e dos cidadãos. Os sindicatos da CUT exigirão que nos Códigos de Conduta e Ética das empresas seja explicitado o compromisso e o respeito às relações com os legítimos representantes dos trabalhadores (as) – os sindicatos<sup>15</sup>.

---

15. 9º CONCURTO - Trabalho e Democracia: emprego, renda e direitos para todos trabalhadores e trabalhadoras. Movimento Sindical e Responsabilidade Social pp. 66 e 67. São Paulo, agosto de 2006.



## REFERÊNCIAS

- AGÜERO Felipe. 2005. “The promotion of corporate social responsibility in Latin America”. In *Philantropy and social changes in Latin America*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- ARAGÃO, Daniel M.G. de. (2014), “Desvio ao deserto neoliberal: A ONU, sua agenda de desenvolvimento e o caso da responsabilidade as corporações transnacionais”. In: KRAYCHETE, Elsa Sousa e MILANI, Carlos R.S. *Desenvolvimento e Cooperação Internacional – relações de poder e políticas dos Estados*. Salvador: Edufba.
- ARRUDA Lilian, FICHTER Michael, Markus HELFEN e Jörg SYDOW. (2012), “Acordo Marco Internacional – uma ferramenta para garantir os direitos fundamentais no trabalho em um mundo globalizado”. Série *Análises e Propostas*, n.44. Friedrich Ebert Stiftung, dezembro de 2012.
- BORGER, Fernanda G (2001), *Responsabilidade social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial*. Tese de Doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. USP.
- BUSSER, Esther (2014), *Direitos face às empresas transnacionais: regras e padrões internacionais para os direitos humanos e as relações trabalhistas globais*. Mimeo.
- COSTA, Augusto Hermes (2011), *A responsabilidade social das empresas em conselhos de empresa europeus: missão impossível ou compromisso inevitável?* In: COSTA, Maria Alice Nunes, SANTOS, Maria João, SEABRA, Fernando Miguel e JORGE, Fátima(Orgs.). *Responsabilidade Social – uma visão ibero-americana*. Coimbra. Almedina/CES.
- FICHTER, Michael (2014). “Global Value Chains and Trade Union Strategies – Implementing International Framework Agreements”. In: BHOWMIK, Sharit (org.) *The State of Labour – The Global Financial and its Impact*. London, New York and New Delhi: Routledge Taylor& Francis Group.
- ROBINS, Nick (2006), *A corporação que mudou o mundo – como a Companhia das Índias Orientais moldou a multinacional moderna*, Rio de Janeiro, Difel.
- SERVAIS, Jean-Michel (2004). “Normes internationales Du travail ET responsabilité sociale des entreprises”. In: *Les normes internationales Du travail: un patrimoine pour l’avenir. Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos*. Geneve: Bureau International Du travail (565-583).
- SILVA, Leonardo Mello (2013). *Corporate Social Responsibility and Unions: The case of Brazil*. Mimeo.
- STEVIS, Dimitris e BOSWELL Terry (2008). *Globalization & Labor – Democratizing Global Governance*. Lanhan, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- STREECK, Wolfgang (2013). *Tempo Comprado – a crise do capitalismo democrático*. Coimbra, Actual.
- URIARTE, Óscar Ermida (2009). “Responsabilidad Social de la Empresa: marketing o derecho?” In: *Responsabilidad Social Perspectivas jurídicas para estrategias sindicales*. Montevideo:Friedrich Ebert Stiftung.
- WATERMAN. Peter (1993). “The new Social Unionism: A New Union Model for a New World Order”. *Review*, Vol.16, n.5.





#### **Autor**

**Hélio da Costa** é pesquisador do Instituto Observatório Social, mestre em História Social pela Unicamp e doutorando em Sociologia do Trabalho na USP.

#### **Responsável**

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil  
Av. Paulista, 2001 - 13º andar, conj. 1313  
01311-931 | São Paulo | SP | Brasil  
[www.fes.org.br](http://www.fes.org.br)

#### **Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)**

A Fundação Friedrich Ebert é uma instituição alemã sem fins lucrativos, fundada em 1925. Leva o nome de Friedrich Ebert, primeiro presidente democraticamente eleito da Alemanha, e está comprometida com o ideário da Democracia Social. Realiza atividades na Alemanha e no exterior, através de programas de formação política e de cooperação internacional. A FES conta com 18 escritórios na América Latina e organiza atividades em Cuba, Haiti e Paraguai, implementadas pelos escritórios dos países vizinhos.

As opiniões expressas nesta publicação não necessariamente refletem as da Friedrich-Ebert-Stiftung.

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

ISBN 978-85-99138-66-3

