

Direitos face às empresas transnacionais

Regras internacionais para os direitos humanos e as relações trabalhistas

Esther Busser

NOVEMBRO DE 2014

- O poder das empresas – tanto político quanto econômico – tem adquirido proporções enormes. As regras e regulamentos internacionais têm feito aumentar ainda mais o seu poder, frequentemente na forma de acordos de investimentos com força de lei e previsões abrangentes tais como mecanismos de resolução de disputas entre investidores e estados que protegem ainda mais os interesses econômicos e a influência dos investidores. Tentativas de aumentar a responsabilidade social e ambiental dos investidores têm tido natureza meramente voluntária. Ainda que alguns instrumentos tenham autoridade, seu cumprimento efetivo tem sido o elemento que falta. O paper avalia as várias iniciativas que visam de regulamentar os direitos humanos e trabalhistas na arena global.

Este estudo mapeia uma série de instrumentos que já existem e contêm regras e padrões internacionais de direitos humanos e relações trabalhistas globais, porém sem esgotar o tema. Há uma breve descrição de cada um, abordando sua relevância com relação ao fortalecimento da implementação de normas sociais e trabalhistas ao longo das cadeias produtivas, bem como seus pontos fortes e fracos. Os instrumentos discutidos aqui são os seguintes:

- As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais
- A Declaração sobre as Empresas Multinacionais da OIT

- Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU
- O Pacto Global da ONU
- Acordos Marco Globais
- Outras iniciativas como as iniciativas *multi-stakeholder*, selos sociais e campanhas por salários dignos

A terceira seção aborda a relevância dos instrumentos para o ativismo político e como os sindicatos e as ONGs podem usá-los da melhor maneira. A última seção conclui com algumas recomendações relativas ao aprimoramento dos instrumentos existentes e à necessidade de abordagens alternativas.



1. Análise dos instrumentos existentes

Como foi dito na introdução, existe uma série de instrumentos e iniciativas que regulamentam o comportamento das empresas e promovem comportamentos responsáveis. Esta seção aborda os mais importantes entre eles. Alguns foram objeto de negociações entre multinacionais e federações sindicais globais (os acordos marco globais), ou entre governos, ou entre governos e entidades dos trabalhadores e dos empregadores (OCDE, OIT, Pacto Global). Também é importante observar que a maior parte dos instrumentos se baseia em ou se refere a normas internacionais do trabalho e de direitos humanos. As convenções e recomendações da OIT, bem como o seu mecanismo de supervisão (Comitê de Liberdade Sindical, Comissão de Aplicação de Normas, Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações), são, portanto, de grande importância quando se trata da interpretação de todos estes instrumentos e iniciativas. Segue uma descrição dos diversos instrumentos, sua relevância e impacto.

a) As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais

As Diretrizes da OCDE foram adotadas em 1976. Elas expressam as expectativas dos governos com relação à conduta empresarial responsável. Foram firmadas por governos e fazem recomendações às multinacionais relativas a uma ampla gama de áreas como emprego, relações trabalhistas, direitos humanos, transparência, meio ambiente e o combate à corrupção. As Diretrizes se aplicam a todas as multinacionais cujas sedes sejam em países que as assinaram. Elas se aplicam independentemente de propriedade ou setor, e onde quer que as multinacionais tenham operações, inclusive no exterior. As Diretrizes têm um mecanismo de reclamações com respeito às ações de empresas multinacionais. Os governos que firmam as Diretrizes precisam criar Pontos de Contato Nacionais (PCNs) que têm a responsabilidade de assistir na resolução de reclamos sobre supostas violações do texto. A maior parte destes diz respeito a violações do direito de livre associação (direito à sindicalização) e negociação coletiva, mas também há reclamos relativos

a trabalho precário, acesso a informação, trabalho forçado, discriminação, saúde e segurança, meio ambiente e corrupção.

As Diretrizes têm sido atualizadas com regularidade. A atualização mais recente foi em 2011 e incluiu: referências a normas reconhecidas internacionalmente; um novo capítulo sobre direitos humanos; a adoção de uma recomendação geral de procedimentos devidos para evitar e lidar com impactos adversos; a aplicação das Diretrizes às cadeias de fornecimento e outras relações de negócios; uma maior abrangência para o capítulo sobre emprego para abarcar os trabalhadores em relações indiretas de trabalho, além dos funcionários efetivos; e um fortalecimento do mecanismo de reclamações apoiado pelos governos.

Tem havido um misto de experiências boas e ruins com as Diretrizes. Alguns PCNs têm conseguido oferecer um fórum de solução de problemas que ajuda a fortalecer a sindicalização e a negociação coletiva. Um caso nesse sentido envolveu a UNI e a empresa de segurança G4S, e acabou levando à assinatura de um Acordo Marco Global. Contudo, em muitos casos os PCNs não foram capazes de garantir que as multinacionais contribuíssem para o trabalho decente e o desenvolvimento sustentável. Ademais, o processo por meio do qual se remediariam as questões às vezes é demorado e nem sempre tem um desenlace positivo. Fica claro que uma das fraquezas tem sido a diferença de abordagem entre os diversos PCNs, com alguns levando as reclamações a sério e outros desempenhando um papel mínimo.

b) A Declaração Tripartite sobre as Empresas Multinacionais da OIT

Esta Declaração, juntamente com as Diretrizes da OCDE, é um dos instrumentos mais antigos, adotado em 1977 e emendado em 2000 e 2006. O objetivo da Declaração é encorajar a contribuição positiva das multinacionais para o progresso econômico e social e minimizar o impacto negativo de suas operações. Ela contém uma série de princípios que se aplicam a empresas e que são extraídos das convenções e recomendações da OIT. A Declaração con-



tém ações para governos, empregadores, sindicatos e as próprias empresas. Ela constitui um elenco de expectativas, provido de autoridade e universalmente aplicável, relativo ao comportamento das empresas, que foi negociado entre os constituintes tripartites da OIT. A Declaração contém alguns princípios gerais relacionados ao respeito aos direitos humanos, encorajando o respeito ao estado de direito, às prioridades de desenvolvimento e aos objetivos sociais dos países anfitriões, respeito aos padrões internacionais de direitos humanos e trabalhistas, e honrando compromissos em conformidade com a legislação nacional e as obrigações internacionais aceitas. Ademais, contém uma série de princípios em quatro áreas: emprego; capacitação; condições de trabalho e de vida; e relações trabalhistas. A Declaração sobre as Empresas Multinacionais é o texto mais abrangente na área de princípios relativos ao trabalho. A principal falha da Declaração é que ela não é um instrumento com força de lei, ainda que seja universalmente aplicável. Não há mecanismo de aplicação vinculado à Declaração.

Como parte do mecanismo de acompanhamento da Declaração, existe um mecanismo de interpretação, bem como uma pesquisa que requer que os constituintes da OIT relatem o andamento da aplicação dos princípios. Esta pesquisa não é feita há vários anos, pois está sendo revista devido a baixas taxas de resposta. Neste ano, a pesquisa novamente será conduzida após alterações para torná-la mais curta e simples.

O propósito do mecanismo de interpretação vinculado à Declaração é prover interpretação em casos específicos de disputa real sobre o significado dos princípios da Declaração. O mecanismo requer que o caso específico seja examinado pelo Conselho de Administração da OIT. Entretanto, casos que dizem respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva são remetidos ao Comitê de Liberdade Sindical da OIT. Em grande medida, o mecanismo de interpretação fracassou até o momento. Apenas um número limitado de casos foi levado perante a subcomissão de interpretação; destes, somente quatro eram recebíveis e levaram a uma interpretação. O último pedido de interpretação foi feito em 2001. As principais razões da falta de uso do mecanismo são os rígidos

critérios para algo ser recebível e as negociações problemáticas com os empregadores. Contudo, a jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical sobre casos de violações ocorridas em multinacionais tem sido importante. Uma série destes casos realmente ajudou a resolver conflitos em tais empresas. A Declaração sobre as Empresas Multinacionais da OIT não tem sido usada amplamente no ativismo político principalmente por causa de sua fraca promoção, da ausência de um mecanismo de reclamações e do mecanismo de interpretação complicado.

Outros instrumentos da OIT incluem uma plataforma sindical-empresarial de diálogo onde as multinacionais e federações sindicais globais podem se voltar aos seus desafios e ter a possibilidade de mediação em bases voluntárias. Este mecanismo foi adotado recentemente e ainda não foi usado. A OIT também estabeleceu um serviço de atendimento (*Helpdesk*) há alguns anos para responder a perguntas de empresas, governos e sindicatos. O objetivo é alinhar melhor as operações das empresas com as normas internacionais do trabalho e construir boas relações trabalhistas. O *Helpdesk* tem sido bastante usado, bem como a página da internet que fornece respostas-padrão às perguntas feitas com maior frequência.

c) Os Princípios Orientadores da ONU

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, adotados em 2011, constituem o instrumento mais recente a conter os princípios orientadores da implementação do Marco da ONU “Proteger, Respeitar e Remediar” para Empresas e Direitos Humanos adotado em 2008. Portanto, os Princípios Orientadores operacionalizam o Marco da ONU. O Marco se baseia em três princípios: 1) O dever do Estado de proteger contra violações dos direitos humanos por terceiros, inclusive empresas; 2) A responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos; e 3) A necessidade de acesso mais efetivo a reparações.

Após a adoção das Diretrizes da OCDE em 1976 e da Declaração sobre as Empresas Multinacionais da OIT em 1977, os Princípios Orientadores da ONU podem ser vistos como o terceiro instrumento, pleno em sua autoridade ainda sem força jurídica, a se



debruçar sobre o comportamento das empresas. Os Princípios Orientadores da ONU não têm mecanismos de reclamação, reivindicação ou resolução de disputas. Em compensação, o Conselho de Direitos Humanos da ONU criou um Grupo de Trabalho composto por cinco peritos independentes. Seu mandato é promover os Princípios Orientadores, identificando e intercambiando melhores práticas e fazendo recomendações.

Um conceito importante dos Princípios Orientadores é o de “procedimentos devidos” (*due diligence*). Os Princípios Orientadores consideram-nos um processo contínuo realizado por uma empresa para identificar, evitar, mitigar e se responsabilizar por como lida com impactos adversos, reais e potenciais, sobre os direitos humanos. O *due diligence* se aplica tanto a obrigações legais quanto a processos voluntários, e se refere à noção de que empresas precisam adquirir informações sobre as consequências, em termos de direitos humanos, de uma decisão antes de tomá-la. Trata-se de uma obrigação em andamento.

Por ser um instrumento relativamente novo, talvez seja cedo demais para avaliar a fundo o seu impacto e relevância. Entretanto, o que sim pode ser dito é que a força dos Princípios Orientadores provavelmente se depositará mais em sua incorporação a outros instrumentos (como diretrizes atualizadas da OCDE ou acordos marco globais) que neles próprios. Isto se deve primordialmente à ausência de mecanismos de reclamação ou fiscalização no instrumento. Uma das preocupações que se expressam com relação aos Princípios Orientadores é o surgimento de um negócio milionário de consultorias que aconselham empresas quanto a implementar os princípios em suas cadeias de fornecimento, o que significa transformá-los em mais um exercício de responsabilidade social empresarial e de relações públicas.

d) O Pacto Global da ONU

O Pacto Global da ONU, adotado em 2000, é uma iniciativa de responsabilidade social empresarial à qual empresas se associam, expressando um compromisso com dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, direitos trabalhistas, meio ambiente e combate à corrupção. Estes

princípios se baseiam em princípios existentes em instrumentos internacionais. O Pacto Global tem mais de doze mil empresas e outros participantes oriundos de mais de 145 países, o que o torna a maior iniciativa voluntária de responsabilidade social empresarial do mundo. Ainda que seja uma iniciativa da ONU, ele não recebe apoio de governos.

A iniciativa se foca principalmente no compartilhamento de melhores práticas, desenvolvimento de ferramentas e construção de parcerias. É uma iniciativa voluntária na qual os sindicatos desempenham um papel, mas não há qualquer monitoramento ou fiscalização independente. A única obrigação para as empresas participantes é a apresentação anual de uma Comunicação de Progresso (COP). Esta COP descreve o progresso atingido na implementação dos dez princípios. Ninguém confere o conteúdo do relatório. Empresas que não apresentam o relatório por dois anos seguidos são retiradas da lista de participantes. Não há procedimento para reclamações, embora exista um conjunto de Medidas de Integridade incluindo um procedimento para diálogo em caso de alegações de violações sérias dos objetivos e princípios gerais do Pacto Global. Em última instância, uma empresa poderia ser retirada da lista, mas isto aconteceu em pouquíssimas ocasiões.

Por não haver pré-seleção das empresas, nem fiscalização da adesão aos dez princípios, o Pacto Global é meramente usado pelas empresas para melhorar sua imagem, e não para efetuar avanços reais em termos de direitos humanos e trabalhistas. Isto também explica a grande popularidade da iniciativa nos meios empresariais. Embora haja sindicatos envolvidos em algumas de suas atividades organizadas, e seu grupo de trabalho sobre direitos humanos e trabalhistas seja co-presidido por um sindicato, o Pacto Global não é considerado uma iniciativa influente.

e) Acordos Marco Globais (AMGs)

Acordos Marco Globais (AMGs) são acordos negociados ente sindicatos em âmbito setorial global (Federações Sindicais Globais – FSGs) e empresas multinacionais. São negociados de modo a estabelecer um relacionamento permanente e um diálogo



go entre as duas partes, garantindo que a empresa respeite os mesmos padrões em todos os países em que tem operações. Existe uma ampla gama de acordos marco, e a maior parte das Federações Sindicais Globais já assinaram diversos, totalizando mais de uma centena de acordos. Os AMGs podem ser encarados como uma forma de diálogo social transnacional que almeja promover boas relações trabalhistas por toda a cadeia produtiva. Em geral, eles fazem referência às Normas Internacionais do Trabalho e aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT. AMGs têm se originado principalmente na Europa, com multinacionais sediadas no continente. As experiências com AMGs diferem muito umas das outras, e alguns êxitos importantes podem ser comunicados. Contudo, tais êxitos dependem dos vários elementos que fazem parte do AMG, bem como do compromisso de longo prazo e do engajamento de ambas as partes para promover o diálogo social e melhorar as relações de trabalho. Um artigo recente de Owen Herrnstadt enfatiza a importância de quatro elementos para julgar o êxito dos AMGs. Estes quatro elementos têm a ver com conteúdo, cobertura, implementação e fiscalização¹. Ele argumenta que o conteúdo do AMG precisa ser claro e incluir normas trabalhistas abrangentes e coerentes com as normas da OIT, que se aplicam em todos os lugares onde a empresa tem operações. A cobertura deve incluir toda a empresa, subsidiárias, fornecedores e joint ventures, e também se aplicar a trabalhadores terceirizados e com contrato de prazo fixo. O terceiro elemento para o sucesso é a importância da comunicação do acordo por toda a cadeia produtiva a todos os trabalhadores, bem como das atividades educativas. Com relação ao quarto elemento, a fiscalização, ele sublinha a necessidade de existir tanto um efeito dissuasório quanto reparações em caso de violações.

Em geral, as FSGs atribuem bons resultados aos AMGs, ainda que existam limitações e que as experiências variem muito com respeito ao conteúdo, cobertura, implementação e fiscalização dos acordos.

1 Herrnstadt, Owen E., *Corporate Social Responsibility, International Framework Agreements and Changing Corporate Behavior in the Global Workplace*, in: *Labor & Employment Law Forum*, Volume 3, Issue 2, 2013.

f) Outras iniciativas

Há um grande elenco de outras iniciativas, algumas mais voltadas a campanhas, outras que congregam uma série de *stakeholders* (atores, partes interessadas). Uma das iniciativas *multi-stakeholder* é a Iniciativa Internacional do Cacau (ICI), estabelecida em 2002, que visa eliminar as piores formas de trabalho infantil e forçado do cultivo do cacau e da produção de chocolate. Ela enfoca dois países africanos, Gana e Costa do Marfim. Trata-se de uma parceria entre ONGs, sindicatos e a indústria chocolateira, todos representados na Diretoria da fundação. A fundação desenvolve atividades em comunidades cacauceiras dos dois países, com uma forte ênfase em conscientização, acesso a educação para as crianças das comunidades e trabalho com autoridades nacionais e locais. Houve, sim, alguns resultados relativos à questão do trabalho infantil no cultivo do cacau, mas com impactos limitados e com uma cobertura relativamente pequena considerando a totalidade das comunidades cacauceiras. Embora as intenções das empresas participantes fossem boas, foram disponibilizados recursos muito limitados, o que manteve os resultados num nível mínimo.

Outras campanhas e iniciativas incluem a Campanha por Salários Dignos da Campanha Roupas Limpas, que luta para melhorar a remuneração dos trabalhadores no setor da confecção. Os selos sociais também existem há algum tempo, mas as experiências têm ficado bem aquém do positivo. Há um número crescente de selos, numa grande variedade de produtos, ligados a diversas questões de cunho social, ético e ambiental. Os critérios de monitoramento diferem muito, e com demasiada frequência os selos são dados a produtos em cuja cadeia produtiva existem violações de direitos trabalhistas e humanos.

2. A relevância dos instrumentos de ativismo político

As experiências com os instrumentos supracitados têm sido tão boas quanto más. Todos têm suas limitações e falhas, e não existe uma solução mágica para violações de direitos trabalhistas e humanos. Mesmo quando há êxitos, geralmente estes ocorrem após processos árduos e demorados. Al-



gumas das conquistas levam muitos anos para se concretizar.

Esta seção aborda como os diversos instrumentos poderiam ser mais bem empregados.

Primeiramente, é importante distinguir os instrumentos que almejam melhorar o diálogo no sentido mais amplo por meio da construção de relações de longo prazo, daqueles voltados a violações específicas. A maior parte dos instrumentos almeja ambas as coisas até certo ponto, mas provavelmente não são igualmente eficazes nas duas. Portanto, quando se está decidindo qual instrumento usar, é importante avaliar cuidadosamente qual é o objetivo. Também importa ter claro que alguns instrumentos podem ser mais eficazes em certas circunstâncias que em outras. Por exemplo, os AMGs em geral são fruto de negociações com empresas dispostas a negociá-los e que têm um interesse genuíno em fortalecer o diálogo e as boas relações com as FSGs. Tem sido muito mais difícil negociar tais acordos com empresas anti-sindicais ou empresas não-européias. Também no que tange as Diretrizes da OCDE, dependendo do PCN que lida com uma reclamação específica, os resultados podem ser bem decepcionantes. Então, o que se deve considerar inicialmente ao usar um destes instrumentos, é a chance de êxito do caso ou o engajamento e objetivo geral que se quer atingir.

Segundo, para melhorar o impacto destes instrumentos, é necessário promovê-los melhor. Os conteúdos dos instrumentos, assim como os procedimentos para reclamações ou mediação, precisam ser mais bem comunicados aos trabalhadores de todas as cadeias produtivas para que saibam que existem, que encerram avanços e como utilizá-los. Em geral, há muito pouco conhecimento dos detalhes destes instrumentos, e menos ainda sobre os procedimentos a seguir.

Terceiro, um assunto que merece bem mais atenção quando se utilizam os vários instrumentos é a questão do trabalho precário e o uso de formas de trabalho temporário e relações empregatícias triangulares. Os instrumentos não se dedicam a esta matéria na mesma medida, mas é precisamente a natureza

precária do emprego que impede que os trabalhadores se sindicalizem e negociem coletivamente.

Quarto, também é importante a cooperação com o movimento sindical internacional, a CSI, as FSGs e a Comissão Sindical Consultiva (TUAC) da OCDE na hora de escolher o instrumento mais apropriado. Várias cartilhas já foram elaboradas para lidar com estes instrumentos da melhor maneira, entre elas: as do Escritório de Atividades para os Trabalhadores da OIT (ACTRAV) sobre a Declaração sobre as Empresas Multinacionais e sobre casos do Comitê de Liberdade Sindical envolvendo empresas multinacionais; a da TUAC sobre as Diretrizes da OCDE; e a da CSI sobre os Princípios Orientadores da ONU.

Além destes comentários gerais, e com base na avaliação dos vários instrumentos feita na seção (b), pode-se dizer que os AMGs sem dúvida são instrumentos importantes para se construir o diálogo social com vistas a criar relações trabalhistas maduras ao longo de toda a cadeia de suprimentos e produção de uma empresa. Eles têm, sim, potencial para serem usados de maneira muito melhor (especialmente no que diz respeito a implementação e fiscalização), mas isto requer uma divulgação bem mais forte de seu conteúdo entre os sindicatos ao longo de toda a cadeia produtiva da empresa que assinou o AMG.

As Diretrizes da OCDE podem ser eficazes dependendo, em primeiro lugar, do país de origem da multinacional que cometeu a violação ser membro da OCDE e, em segundo, do PCN em questão, já que a experiência mostra que há grandes diferenças entre eles.

O mecanismo de interpretação da Declaração sobre as Empresas Multinacionais da OIT tem sido pouquíssimo usado e os resultados são muito limitados. Entretanto, a maior parte dos casos de interesse dos sindicatos são aqueles relativos a violações do direito à sindicalização e à negociação coletiva. Isto demanda uma utilização mais estratégica do Comitê de Liberdade Sindical da OIT. Novos casos poderiam ser apresentados após uma consideração cuidadosa dos prováveis resultados



no Comitê. A recém-estabelecida plataforma da OIT de diálogo entre empresas e sindicatos é outra avenida a ser usada no futuro. Ela busca estabelecer um diálogo entre uma FSG e uma multinacional, no caso de violações ou relações difíceis, precisamente para juntar as partes ou mediar com vistas a um desenlace positivo.

Como os Princípios Orientadores da ONU são bastante recentes e não têm um mecanismo para reclamações, sua utilização direta parece se tornar limitada. Contudo, eles poderiam ter um forte impacto por meio de outros instrumentos tais como as Diretrizes revisadas da OCDE, que fazem referência aos Princípios Orientadores e ao conceito de *due diligence*. Os Princípios também devem ser usados para: influenciar as políticas governamentais e a legislação que regulamenta o comportamento de empresas; influenciar organizações intergovernamentais na área da coerência das políticas e da construção de mecanismos para reclamações; se relacionar diretamente com as empresas invocando os Princípios; avaliar as iniciativas de responsabilidade social empresarial com base nos Princípios; e ampliar o escopo dos AMGs, por exemplo.

Com relação ao Pacto Global, pode haver mérito em se utilizar melhor as Medidas de Integridade em casos de violações por empresas que firmaram o Pacto Global, ainda que um processo no Comitê de Liberdade Sindical da OIT ou uma reclamação junto à OCDE provavelmente trouxesse resultados mais efetivos.

3. Recomendações para políticas

Com base nas seções anteriores, pode-se identificar um conjunto de limitações com relação aos instrumentos existentes.

Quanto aos AMGs, aprimoramentos específicos podem ser efetuados pelas FSGs com respeito a seu conteúdo, cobertura, implementação e fiscalização. Contudo, estes variam de um acordo para outro. Um dos elementos que os AMGs novos devem tentar incluir é uma referência aos Princípios Orientadores da ONU e ao *due diligence*, um conceito poderoso.

Com relação às Diretrizes da OCDE, talvez valha a pena discutir o papel dos PCNs e rever os procedimentos que levam à sua nomeação.

A principal limitação de todos os instrumentos descritos acima é que não são juridicamente vinculantes ou fiscalizáveis. Embora os vários instrumentos e seu uso estejam aumentando a pressão sobre as multinacionais, não existe um tribunal internacional que se dedique a violações de direitos humanos e sindicais (e outras violações de cunho social e ambiental) por parte de empresas multinacionais.

O risco à reputação das empresas pode desempenhar um papel importante na utilização dos diversos instrumentos, mas este fator depende do setor e também da influência de grandes calamidades como o desastre do Rana Plaza, que impulsionou ações.

Permanece necessário um instrumento juridicamente vinculante ou fiscalizável que responsabilize as multinacionais por violações de direitos trabalhistas e humanos. Contudo, na ausência disto, uma utilização melhor e mais estratégica da variedade de instrumentos existentes poderia levar a resultados melhores.

Por último, deveria também haver uma ênfase maior em cobrar dos governos que a legislação trabalhista esteja alinhada com as Normas Internacionais do Trabalho, que haja fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas e que os órgãos de inspeção sejam fortalecidos nos países em desenvolvimento.



Autora

Esther Busser é diretora assistente na Confederação Sindical Internacional (CSI) em Genebra. Anteriormente atuou como assessora para políticas de comércio da CSI.

Responsável

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil
Av. Paulista, 2011 - 13° andar, conj. 1313
01311 - 931 | São Paulo | SP | Brasil
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 Fundação Friedrich Ebert.

O uso comercial dos meios publicados pela Fundação Friedrich Ebert não é permitido sem a autorização por escrito.

ISBN 978-85-99138-51-9

