

O monitoramento de empresas multinacionais

Uma visão do movimento sindical

KJELD JAKOBSEN



A N A L I S I S Y P R O P U E S T A S
O T R O S T Í T U L O S

Evaluación y Perspectivas de la
Acción Sindical en el Mercosur

ALVARO CORONEL

Seguridad Social en América Latina
y Conosur: mitos, desafíos, estrategias
y propuestas desde una visión sindical

ERNESTO MURRO

Tendencias actuales de las
relaciones laborales en Europa

FLAVIO BENITES

Las normas sociales de los acuerdos
comerciales y de inversión bilaterales
y regionales

THOMAS GREVEN

Los comités de empresa: ¿una estrategia
para la acción del sindicalismo
transnacional en América Latina?

FLAVIO BENITES

O monitoramento de
empresas multinacionais

Los trabajos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert.

Se admite la reproducción total o parcial, a condición de mencionar la fuente y se haga llegar un ejemplar.

O monitoramento de empresas multinacionais

Uma visão do movimento sindical

KJELD JAKOBSEN



noviembre 2006

A N Á L I S I S Y P R O P U E S T A S

Kjeld Jakobsen

Consultor em Relações Internacionais e Presidente do Instituto Observatório Social – Brasil.

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
FESUR – Representación en Uruguay
Plaza Cagancha 1145, piso 8
Casilla 10578, Suc. Pluna
e-mail: fesur@fesur.org.uy
<http://www.fesur.org.uy>
Tels.: [++598 2] 902 2938 / 39 / 40
Fax: [++598 2] 902 2941

Realización gráfica: www.glyphosxp.com
ISSN: 1510-9631

Índice

INTRODUÇÃO	5
I. PARADIGMAS PRODUTIVOS DE HOJE	7
II. O CONHECIMENTO E AS REDES SINDICAIS COMO EIXO DAS NOVAS ESTRATÉGIAS	13
III. ALGUNS MONITORAMENTOS COM BONS RESULTADOS NO BRASIL	18
CONCLUSÃO. DA EFICÁCIA DO MONITORAMENTO	23
<i>Bibliografia</i>	25



Introdução

As corporações empresariais multinacionais são os atuais motores da globalização, particularmente a partir da mudança do paradigma produtivo do pós-guerra, representada pela substituição do modelo «Fordista» de produção pelo «Toyotismo», e a reestruturação produtiva neoliberal. Esta mudança provocou profundas transformações no mercado de trabalho, assim como já havia ocorrido em menor proporção no passado, na transição da primeira para a segunda revolução industrial.

Hoje não há pleno emprego e as relações de trabalho são cada vez mais fluidas e flexíveis no seu conjunto. A globalização provocou uma divisão na sociedade mundial que alguns denominam de três terços e outros de cinco quintos, embora a lógica seja praticamente a mesma.

Esta divisão caracteriza a sociedade composta por um terço de pessoas com bom nível de vida,

boa remuneração, alta capacidade de consumo, vivendo em segurança e dispondo de uma eficiente rede de proteção social. O segundo terço seria composto pelos que vivem no limiar da pobreza, que produzem para benefício do primeiro grupo, freqüentemente sob formas informais de trabalho e cuja segurança, bem-estar e proteção social são precários. O último terço é representado pelos excluídos socialmente, onde uma grande parte chega a sobreviver abaixo da linha da pobreza com menos de um dólar por dia.

Porém, de alguma forma, exceto os desempregados, quase todos estão inseridos em alguma cadeia produtiva global, desde os empregados e gerentes de empresas multinacionais, passando pelos vendedores de ruas de CD-ROM e MP-3 ou os que trabalham a domicílio para as empresas de vestuário e calçados, até chegar aos coletores de lixo reciclável.

Esta situação exige dos sindicatos a adoção de novas estratégias para cumprir seu papel de defender os direitos e interesses dos trabalhadores, bem como o de colocar as pessoas em primeiro lugar. Uma delas, sem dúvida, passa pela política e a luta pela transformação social, e uma outra passa pelo monitoramento das políticas e do comportamento trabalhista e social das companhias multinacionais e das empresas que fazem parte de suas cadeias produtivas.

O conteúdo deste artigo visa analisar algumas experiências efetivadas no Brasil e que buscam atuar nesta direção. Para tanto, além desta

introdução, o texto está dividido em três capítulos. O primeiro tratará das principais características do padrão produtivo atual, o segundo do papel estratégico da informação sobre as empresas multinacionais e da organização sindical em redes, e o terceiro apresentará alguns casos concretos de monitoramento no Brasil, que tomam como referência as normas fundamentais de trabalho da OIT, as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, o Pacto Global da ONU e os Acordos Marco negociados pelas Federações Sindicais Internacionais. A conclusão do texto tentará avaliar a eficácia desta estratégia sindical.

I.

Paradigmas produtivos de hoje

O «fordismo» caracterizava-se pela produção de bens industriais por meio de linhas de montagem, possibilitando a produção em massa com custos mais reduzidos e tornando esses produtos acessíveis para uma grande parcela da população dos países industrializados, basicamente os da Europa Ocidental, Estados Unidos e Canadá.

Os altos ganhos de produtividade do modelo, somados a uma situação de pleno emprego e a um forte movimento sindical, permitiram que os salários dos trabalhadores nesses países se elevassem e contribuíssem para manter o alto nível de consumo.

Da mesma forma, as históricas reivindicações por mecanismos de proteção social, como assistência à saúde, aposentadoria, acesso à educação, seguro-desemprego, entre outros benefícios, foram se transformando em direitos

legais em vários países, principalmente nos mais desenvolvidos economicamente, devido à aliança política dos sindicatos com os partidos social-democratas de diferentes matizes que ou governaram ou participaram dos seus governos, o que, somado ao pleno emprego e aos bons salários, assegurava a estabilidade social (CHESNAIS, 1996, p. 300).

A estabilidade monetária era assegurada graças ao câmbio fixo mantido pela paridade entre o dólar americano e o padrão-ouro, ao qual se vinculavam as demais moedas dos países industrializados, processo coordenado pelo Fundo Monetário Internacional – FMI.

Por fim, o Estado disciplinava o funcionamento do setor privado quando necessário e também intervinha para suprir deficiências setoriais ou para fortalecer a demanda (CHESNAIS, 1996, p. 300).

Porém, esse período de prosperidade do pós-guerra, conhecido como «os anos dourados do capitalismo», começou a apresentar sinais de debilidade nos anos 1960 e terminou durante a recessão mundial de 1974–75. O marco mais concreto do seu esgotamento foi o fim dos «Acordos de Bretton Woods», quando os EUA abandonaram a paridade entre o dólar e o padrão-ouro. Além da instabilidade inicial que causou, foi um passo importante na direção da liberalização financeira em nível mundial que, entre outros fatores, tornou-se um atrativo para a realização de altos lucros por meio da especulação financeira.

Além do câmbio flutuante e da liberalização financeira, a introdução de novas tecnologias e novos métodos de trabalho na indústria, a liberalização do comércio e dos investimentos e a redução do papel do Estado na economia também contribuíram para gerar um novo paradigma de acumulação capitalista em substituição ao «fordismo».

A adoção da robótica, substituindo operários na linha de montagem, e do chamado «toyotismo», um novo sistema produtivo desenvolvido inicialmente no Japão, permitiu que se ampliasse a produção com um número menor de trabalhadores. O «toyotismo» é caracterizado pelo sistema «just in time», que permite programar a produção de modo a não gerar estoques, nem de matéria-prima e nem de produtos finais, bem como utilizar integralmente a disponibilidade de máquinas e mão-de-obra. Esse sistema requer flexibilidade nos contratos de mão-de-obra e também a descentralização da produção por intermédio de «outsourcing» (terceirização), o que joga os prejuízos do sistema sobre os ombros dos trabalhadores e das empresas subcontratadas.

A mudança do paradigma surge após vários anos de crescimento constante do comércio mundial sob hegemonia dos países industrializados. Esse crescimento foi superior ao crescimento do PIB mundial devido a uma integração e interdependência maior das economias capitalistas por intermédio de empresas multinacionais.

Nesse período os investimentos externos diretos (IED) aumentaram ainda mais que o comércio, embora não de forma linear, pois a média anual de investimentos externos diretos dessas empresas, entre 1982 e 1986, foi de US\$ 61 bilhões, mas alcançou US\$ 359 bilhões em 1996 e o auge de US\$ 865 bilhões em 1999 (CIOSL, 2001, p. 35).

A principal origem do IED são empresas multinacionais de cinco países, que respondem por dois terços do seu total. São EUA, Alemanha, Inglaterra, Japão e França (CUT, 1998, p. 8). Estes são também os países que controlam a maior parte do comércio mundial, bem como os países-sede dos maiores oligopólios internacionais.

Devido à liberalização financeira, às novas tecnologias e à liberalização do IED, o número de empresas multinacionais se expandiu extraordinariamente. Em 1969 existiam em torno de 7.000 delas e em 1996 o seu número se ampliou para aproximadamente 44.000, com 280.000 subsidiárias espalhadas pelo mundo (CUT, 1998, p. 8).

Para se ter uma idéia do seu poder, apenas as dez maiores corporações globais – General Motors, Daimler-Chrysler, Ford, Wal-Mart Stores, Mitsui, Itochui, Mitsubishi, Exxon, General Electric e Toyota – faturaram 1,2 trilhão de dólares em 1998. Este valor representa cerca de 70% do PIB conjunto de Brasil, México, Argentina, Chile, Colômbia, Peru, Uruguai e Venezuela no mesmo ano.

Seu modo de produção foi reestruturado levando em consideração vantagens geográficas, o desenvolvimento dos acordos de integração econômica e o «toyotismo», inclusive associando-se em cadeias produtivas globais, de modo a terem controle tanto de seus suprimentos, quanto do marketing e comercialização de seus produtos. O controle ou coordenação dessas redes tornou-se possível com a evolução da informática, da telecomunicação e dos computadores.

Por exemplo, em 1990, a multinacional italiana Benetton possuía um centro nevrálgico que in-

cluía a direção central da empresa, criação e marketing, logística e informática e o controle da qualidade do corte, das cores e do produto acabado. Nesse núcleo não trabalhavam mais de mil pessoas ao todo. No entanto, a partir desse centro controlava-se uma rede de vendas a varejo composta por 4.500 lojas franqueadas em 52 países que empregavam cerca de 40.000 pessoas, e também uma rede de produção descentralizada de 450 empresas subcontratadas que empregavam aproximadamente 24.000 pessoas (CHESNAIS, 1996, p. 108).

Dessa forma, a Benetton e outras empresas multinacionais que adotam esquemas semelhantes têm como negociar contratos extremamente vantajosos e isentos de riscos, pois estes ficam com as empresas subcontratadas e com as lojas franqueadas. Da mesma forma, quanto às relações de trabalho a Benetton só se responsabiliza pelos empregados no seu núcleo central, e não nas redes. Ou seja, a probabilidade é que nesse caso os mil trabalhadores empregados diretamente pela empresa tenham um contrato regular de trabalho com bons salários e benefícios, enquanto os 64.000 que trabalham na produção e nas vendas provavelmente são submetidos a contratos precários e mal pagos.

Entretanto, não é apenas no campo trabalhista que há queixas contra a Benetton. Em 1997, a empresa adquiriu cerca de 900 hectares de terra compradas da Compañía de Tierras del Sur Argentino por US\$ 50 milhões e que se localizam nas províncias patagônicas de Neuquén, Río Negro, Chubut e Santa Cruz. Em 2002, começou a desalojar diversas comunidades de indígenas Mapuches para dar início a uma larga criação de ovinos para produção de lã a custos baixos.

Essa atitude fere frontalmente várias normas internacionais, a começar pela Convenção 169 da OIT, que preserva alguns direitos dos povos indígenas originários diante da presença de atividades econômicas e a possibilidade de serem utilizados no trabalho que estas desenvolvem. Esse fato foi denunciado recentemente no Tribunal Permanente dos Povos, que se instalou em Viena durante a Cúpula América Latina–União Européia, em maio de 2006.

Posteriormente, para melhorar sua imagem prejudicada por este fato, a Benetton ofereceu uma doação de 7.500 hectares como compensação, uma oferta que, no entanto, foi desaconselhada até pelo Instituto de Terras da Argentina, ao constatar a má qualidade do solo, e que foi rejeitada pela população Mapuche.

As multinacionais são atualmente as instituições mais poderosas do mundo, mas sem a intervenção direta de governos como o de Thatcher na Inglaterra, a partir de 1979, o de Reagan nos Estados Unidos, a partir de 1981, e em seguida de outros, não teriam conseguido implementar as políticas de liberalização comercial e de investimentos, bem como as políticas de desregulamentação, privatização e desmantelamento do «Welfare State», tão rápida e radicalmente (CHESNAIS, 1996, p. 34).

O impacto foi dramático sobre o mercado mundial de trabalho. O desemprego tornou-se crônico na Europa, ultrapassando os 10%. Nos EUA era menor, porém, em 1997, 18,4% da PEA trabalhavam em tempo parcial, o que equivalia a 21 milhões de pessoas, e ao mesmo tempo, o número de trabalhadores temporários saltou de 640 mil em 1987 para mais de três milhões em 1999 (POCHMAN; BORGES, 2002, p. 84).

A partir dos anos 1950, principalmente, alguns países de desenvolvimento mais tardio, como, por exemplo, Brasil, Argentina e México na América Latina e Taiwan, Cingapura, Hong-Kong, Malásia e Coréia do Sul no continente asiático, adotaram políticas de substituição de importações que lhes permitiram também competir no mercado mundial com suas vantagens comparativas, entre elas, o baixo custo de sua mão-de-obra.

Embora esse modelo tivesse uma participação importante do Estado, contava também com a presença de empresas multinacionais em vários setores da indústria. Suas economias eram mais fechadas que as dos países centrais e não possuíam o mesmo nível de proteção social. Para os países latino-americanos, principalmente, a mudança do paradigma «fordista» para o neoliberal foi sinônimo de uma crise prolongada.

O desemprego na América Latina era de 11% em 2002 e 10% em 2004. Em 1999 havia um total de 84 milhões de desempregados ou subempregados no continente (BARBOSA; JAKOBSEN; BARBOSA, 2005, p. 40).

Além do aumento do desemprego, o novo paradigma também contribuiu para o aumento do trabalho informal. No período anterior, particularmente durante a expansão industrial dos países em desenvolvimento, o trabalho informal era

uma consequência do excedente de mão-de-obra que provinha das zonas agrícolas para as regiões urbanas e que a indústria não conseguia absorver. Porém, no período neoliberal tornou-se também uma alternativa ao desemprego e parte do novo paradigma, tendo em vista que na conformação das cadeias produtivas globais é estimulada a utilização do trabalho informal como fator de aumento de competitividade. O quadro abaixo mostra sua evolução mundial.

PARTICIPAÇÃO DO TRABALHO INFORMAL NO EMPREGO URBANO (%)

Período	Mundo	Países Desenvolvidos	África	América Latina	Ásia
1980 – 1989	26,0	13,0	44,0	29,0	26,0
1990 – 2000	32,0	12,0	48,0	44,0	32,0

Fonte: OIT apud Barbosa, Jakobsen e Barbosa, 2005, p.41.

Além da redução do número de trabalhadores formais do setor privado na América Latina, o número de postos de trabalho no setor público também se reduziu e as mulheres ficaram mais sujeitas a trabalhar na informalidade do que os homens.

A redução do número de trabalhadores no setor público deve-se às políticas de «Estado mínimo» e às privatizações.

A presença maior de mulheres na informalidade é confirmada por várias fontes. Por exemplo, no sistema de trabalho a domicílio do setor de vestuário e calçados predominam as mulheres. Uma pesquisa realizada pela CUT, em 1999, sobre o perfil do trabalho informal na cidade de São Paulo, mostrou que as mulheres, os negros, os jovens até 25 anos, as pessoas com mais de 40 anos e as com baixa escolaridade tinham maior probabilidade de não conseguir um contrato regular de trabalho. A combinação de dois ou mais desses fatores ampliava esta tendência (JAKOBSEN; MARTINS; DOMBROWSKI, 2000, p. 57).

Essas transformações implicaram também no aumento da pobreza no continente. O total de

pobres na América Latina em 1980 era de 130 milhões, que passaram a 221 milhões em 2002, praticamente 46% da população. O marcante é que dois terços deles se concentram em quatro países – Argentina, Brasil, Colômbia e México – justamente os que mais desenvolveram sua indústria e, por consequência, os mais afetados pelo ajuste neoliberal (BARBOSA; JAKOBSEN; BARBOSA, 2005, p. 43 – 44).

A combinação de desemprego com informalidade e pobreza é grave e reduz significativamente a capacidade de resposta dos sindicatos diante das novas condições de trabalho que as empresas começaram a exigir.

No Primeiro Mundo, Thatcher e Reagan sabiam que tinham que enfraquecer o movimento sindical de seus países para levar a política neoliberal adiante. A primeira deixou uma greve dos mineiros de carvão durar 400 dias sem fazer qualquer concessão e o segundo enfrentou uma greve de controladores de voo demitindo todos sumariamente e cancelando o seu direito de trabalhar nesta profissão. Além disto, os dois introduziram uma série de novas leis para reduzir o papel dos sindicatos.

O Trade Union Congress – TUC – da Inglaterra perdeu metade de seus 12 milhões de filiados ao longo da década de 1980 e a American Federation of Labor–Congress of Industrial Unions – AFL–CIO – teve sua representatividade reduzida de 25 milhões nos anos 1950 para aproximadamente 10 milhões atuais.

Na verdade, mesmos os sindicatos dos trabalhadores dos países industrializados não sabiam o que fazer diante do novo modelo e alguns achavam mesmo que não havia o que fazer e que a nova realidade era inexorável.

Um exemplo da combinação da liberalização econômica com flexibilidade de direitos trabalhistas é o México com suas «maquillas» instaladas na fronteira com os EUA. Graças à tarifa zero do Acordo de Livre Comércio da América do Norte – NAFTA, as indústrias americanas mandam peças de vestuário, eletrônicos e outros para serem montadas nessas instalações mexicanas a custos extremamente baratos e, em seguida, os bens já montados retornam aos EUA para serem vendidos com bons lucros.

Para garantir esses baixos custos, ignoram-se as leis trabalhistas e ambientais do México, muitas vezes simplesmente demitindo todos os trabalhadores em caso de resistência ao sistema. As «maquillas» empregam hoje, aproximadamente, um milhão de pessoas, a maioria mulheres, não desenvolvem tecnologia e encerram suas atividades com a mesma rapidez com que as iniciam, geralmente sem pagar indenizações para ninguém. Tampouco agregam valor à sua produção, pois exportam praticamente o mesmo valor daquilo que importam de matéria-prima.

Este exemplo, muito relacionado com a proximidade da fronteira com os EUA, espalhou-se pelo mundo e as suas formas de funcionamento, bem como seu marketing, tornaram-se políticas de Estado em vários lugares.

A maioria dos governos da América Central começou a criar «Zonas de Processamento de Exportações» – ZPEs, onde as empresas

podem se instalar gratuitamente e isentas de impostos. Os governos de Honduras, República Dominicana, El Salvador e outros começaram a divulgar as vantagens dessas zonas argumentando a proximidade dos EUA, a isenção de impostos, estrutura gratuita e pronta para começar a produzir e salários de US\$ 0.50 a hora (R\$ 1,10). As ZPEs começaram a se instalar também na Ásia, e no caso de Bangladesh, além de prometer salários ainda menores, o governo assegurava que os sindicatos estavam proibidos por lei de atuar nessas áreas.

Em outros lugares do mundo há iniciativas semelhantes. O governo militar de Myanmar costuma recrutar a população local para trabalhar compulsoriamente em obras de infraestrutura básica, como abrir estradas e aplainar terrenos, para a instalação de indústrias multinacionais. Após mais de dez anos de discussões e reprimendas sobre essa prática, que caracteriza trabalho escravo, o Comitê de Aplicação de Normas da OIT suspendeu o direito a voto deste país na OIT enquanto o problema perdurar.

Vários países, como EUA e China, são acusados de beneficiar sua indústria de transformação com o suprimento de peças produzidas por presidiários. Outros de se beneficiarem do trabalho infantil, que ainda envolve no mínimo 240 milhões de crianças entre 5 e 14 anos no mundo, a sua maioria na Ásia (OIT, 1996, p. 3).

O pagamento de salários menores para trabalho igual ainda afeta as mulheres em relação aos homens ou os negros em relação aos brancos na maioria dos países e também no Brasil. Aqui um homem branco ganha, em média, mais que uma mulher branca, que ganha mais que o homem negro que, por sua vez, ganha mais que uma mulher negra.

Recentemente, a Comissão Econômica para América Latina e o Caribe (CEPAL), órgão da Organização das Nações Unidas (ONU), concluiu um estudo afirmando que a globalização piorou a distribuição de renda na América Latina. Outro dado preocupante produzido por esse estudo indica que sete de

cada dez novos empregos criados nas áreas urbanas da América Latina nos anos 1990 surgiram no setor informal. Estas informações parecem confirmar os temores de que a globalização, tal como vem sendo implementada, aumenta as desigualdades sociais e o desemprego.

Quanto ao Brasil, a crescente presença de empresas estrangeiras é um dos elementos que melhor evidenciam a inserção do país na globalização. É notável a velocidade e a magnitude do avanço do capital estrangeiro em vários setores da indústria e dos serviços, tal como no sistema financeiro, no comércio varejista, no setor químico, na indústria da alimentação, nas telecomunicações, no setor de energia, entre outros.

Atualmente, é difícil encontrar algum setor econômico brasileiro onde as empresas multinacionais não estejam expandindo suas operações. Isto se expressa pelo fato de que das 500 maiores corporações internacionais 420 delas estão presentes no Brasil e, em geral, são empresas líderes no ramo onde atuam. A dimensão do seu mercado de consumo, a razoável infra-estrutura e a possibilidade de acesso aos mercados vizinhos por meio do Mercosul justificam essa presença.

Porém, aqui, além das práticas discriminatórias no mercado de trabalho já mencionadas, também

há violações dos demais direitos fundamentais de trabalho: liberdade sindical, negociação coletiva, proibição de trabalho infantil e escravo.

O mercado de trabalho brasileiro é muito diverso. Encontramos desde trabalhadores extremamente qualificados e bem pagos em setores de ponta da economia e nos setores de alta tecnologia até o trabalho escravo, principalmente nas áreas de fronteira agrícola, onde se desmata para dar lugar à pecuária e à agricultura.

As violações dos direitos trabalhistas e sociais se encontram com mais frequência e gravidade à medida que se analisam as cadeias produtivas das empresas. Quanto mais profundo e descentralizado é o seu processo de subcontratação, maior é a possibilidade de encontrar trabalho informal, infantil, precário e até escravo.

Assim sendo, o movimento sindical vem se organizando tanto no plano nacional como no internacional com a finalidade de aumentar seu poder de negociação com as empresas multinacionais. A seguir, apresentamos algumas dessas estratégias e iniciativas sindicais – centrando nossa atenção nas experiências promovidas pela CUT (Central Única dos Trabalhadores) do Brasil, apontando seus benefícios e limites.

II.

O conhecimento e as redes sindicais como eixo das novas estratégias

Em primeiro lugar, entender a estratégia das empresas multinacionais é fundamental, e a nova realidade sob a qual elas atuam no sistema internacional aos poucos está promovendo uma mudança também no comportamento das organizações dos trabalhadores. Muitos dirigentes sindicais perceberam que, frente à globalização das decisões sobre investimentos ou encerramento de operações locais, a luta dos trabalhadores perde progressivamente a capacidade de proteger empregos e direitos sociais e sindicais se for restrita às fronteiras nacionais.

O movimento sindical depara-se com um paradoxo. De um lado, a OIT busca reforçar o seu papel na promoção das normas fundamentais de trabalho e houve um crescimento do número de acordos e protocolos internacionais, definidos por organizações multilaterais internacionais, em defesa de

melhores condições de vida e de trabalho para as comunidades onde as empresas multinacionais estão instaladas, como as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), o Pacto Global da ONU, entre outros. Sem falar na repercussão que a responsabilidade social empresarial vem assumindo nos últimos tempos. De outro lado, a realidade limita o poder de barganha dos sindicatos no plano local, pois as formas tradicionais de luta dos trabalhadores demonstram-se menos eficazes para atingir seus objetivos.

Portanto, os trabalhadores necessitam transnacionalizar suas ações como forma de garantir a eficácia destas, restabelecendo a sua capacidade de mobilização e negociação para preservar empregos, salários e direitos sociais. Se as decisões são tomadas no exterior, os sindicatos têm que alcançar esse espaço também.

Em qualquer ação frente às empresas transnacionais, o conhecimento e a informação são elementos essenciais. O desconhecimento permite que as multinacionais muitas vezes desrespeitem os direitos fundamentais do trabalho mundialmente reconhecidos, ignorem acordos internacionais assinadas por elas mesmas e, ao mesmo tempo, assumam comportamentos diferenciados em suas fábricas instaladas no Brasil, comparados com seus países de origem, em detrimento dos próprios trabalhadores.

Para superar a lacuna da falta de informação e do conhecimento sobre as empresas na economia globalizada, a CUT do Brasil criou em 1997 o Instituto Observatório Social, em cooperação com o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), a UNITRABALHO (Rede Interuniversitária de Estudos e Pesquisa sobre o Trabalho) e o CEDEC (Centro de Estudos de Cultura Contemporânea), recebendo o apoio de parceiros internacionais para essa iniciativa.

Essa proposta foi uma consequência do forte debate desenvolvido no interior do movimento sindical internacional quando terminou a Rodada Uruguai do GATT, em 1994, e o governo dos EUA propôs que a OMC a ser instalada no ano seguinte contivesse uma cláusula vinculando a participação no comércio mundial com o cumprimento das normas fundamentais de trabalho.

A idéia foi rejeitada pela maioria dos países, em particular por aqueles em vias de desenvolvimento, preocupados com o surgimento de novos mecanismos protecionistas. No meio sindical, a proposta foi abraçada pelos sindicatos dos países industrializados, mas também foi vista com desconfiança pela maioria dos sindicatos dos países em desenvolvimento.

A CUT do Brasil apoiou a idéia de uma Cláusula Social na OMC como mecanismo de fortalecimento dos direitos dos trabalhadores em nível internacional, porém, condicionando o apoio à implementação de «sanções positivas», isto é, que os países onde houvesse violações dos direitos fundamentais de trabalho pudessem

receber assistência técnica e financeira para resolver os problemas, e que os países que cumprissem regularmente as normas tivessem alguma vantagem especial no comércio internacional como forma de estímulo ao bom comportamento trabalhista e social.

Os dirigentes da CUT também argumentavam sobre a necessidade de vincular o debate sobre o respeito às normas fundamentais de trabalho a uma avaliação do conteúdo dos acordos internacionais de comércio, uma vez que de pouco adiantaria assegurar certos direitos como, por exemplo, o da negociação coletiva, se os acordos de maior liberalização comercial levassem a mais desemprego e informalidade, como em geral ocorreu durante as décadas de 1980 e 1990.

Por fim, havia a questão sobre quem definiria se em determinado país havia o chamado «Dumping social» e em que graus, dimensões e setores econômicos. Diante da inexistência de uma instituição com esta capacidade, surgiu a idéia da criação de um organismo técnico e científico ligado ao movimento sindical, com o propósito de verificar e monitorar o comportamento das empresas que se beneficiam da liberalização econômica promovida pela globalização. Este organismo, no Brasil, tornou-se o Instituto Observatório Social.

O objetivo desse instituto é a realização de estudos e pesquisas que subsidiem ações concretas pela globalização de direitos e a proteção ambiental em âmbito nacional e internacional, a partir da produção de conhecimento, informação e monitoramento do comportamento das transnacionais, que são disponibilizados aos sindicatos.

Por meio do Observatório e das pesquisas realizadas, a CUT e seus sindicatos buscam conhecer a estratégia internacional e nacional das empresas, suas políticas de responsabilidade social e os acordos internacionais das quais são signatárias, para aumentar seu poder de barganha. A partir disso, os sindicatos podem trocar informações, bem como traçar estratégias e planos de ação, explorando inclusive os

compromissos internacionais assumidos pelas multinacionais analisadas e que muitas vezes não são devidamente respeitados.

As empresas enfatizam a publicidade de suas iniciativas na área de responsabilidade social, especialmente as de caráter filantrópico, como forma de melhorar sua imagem perante o público em geral. No entanto, divulgam pouco seus Códigos de Conduta e a forma como se comportam perante seus próprios empregados.

Os sindicatos conhecem bem a realidade do interior das plantas produtivas, e transformar esse tipo de informação em algo transparente fortalece sua situação perante as próprias empresas, porque a maior transparência desses aspectos é uma exigência crescente de investidores, consumidores, governos e da sociedade em geral. Todas as formas de organização sindical tornam-se importantes fontes de informação, como as Comissões de Fábrica, as CIPAs (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), as Comissões de PLR (Participação nos Lucros e Resultados), as de conciliação prévia, etc. Nota-se que quando estas instâncias estão bem articuladas e mantêm entre si um diálogo constante, o sindicato se fortalece perante a empresa.

Os sindicatos não deveriam se restringir a informar apenas a sua base, mas também o público em geral, por meio de campanhas de comunicação cujas informações podem ser utilizadas também por outros atores sociais para pressionar pela melhoria das condições de vida e de trabalho nessas empresas, bem como para conhecer a relação delas com o seu entorno, comunidade, meio ambiente, etc.

A realidade está tornando o consumidor um elemento-chave nessa relação com as multinacionais, pois ele tem assumido uma capacidade crescente de influenciar o comportamento das empresas. Há pesquisas que demonstram que aumentou a preocupação dos consumidores quanto à ética com que os bens que consomem são produzidos.

Embora essas parcerias com outros atores sociais sejam importantes porque podem fortale-

cer a ação sindical, não são suficientes. É necessário melhorar a articulação entre o próprio movimento sindical e atribuir aos representantes dos trabalhadores uma visão mais ampla das empresas multinacionais e da compreensão de seu papel na cadeia produtiva.

Um bom exemplo dessa demanda organizativa ocorreu na empresa Unilever. Esta é uma companhia multinacional de capital anglo-holandês que atua no setor de produtos de higiene e alimentação. Sua política de investimentos está centrada na compra de empresas tradicionais e às vezes até obsoletas, unicamente pelo valor que possuem suas marcas, como, por exemplo, Knorr, Gessy, Lipton, entre outras.

No Brasil ela adquiriu várias indústrias, como a indústria de sorvetes Kibon, a Refinações de Milho Brasil, que fabrica os tradicionais produtos derivados de milho Maisena e Caro, a indústria de enlatados Cica, a Best Foods americana, que era dona da marca Arisco, entre outras. A Unilever promoveu uma profunda reestruturação produtiva em todas elas, inclusive fechando diversas unidades.

Esse tipo de investimento externo direto que destrói empregos e não traz dinheiro novo para a economia representa um desafio ainda maior para o movimento sindical.

No caso brasileiro, essa situação traz um desafio adicional devido à estrutura sindical vigente, de sindicatos por categoria e com representação não menor que um município. Assim, tínhamos um grupo de sindicatos de trabalhadores no setor da alimentação espalhados pelo país e que representavam os trabalhadores da Kibon, da Cica, da Arisco e da Maisena, os quais rapidamente se tornaram sindicatos de trabalhadores da Unilever.

No entanto, quase não havia contatos anteriores entre as diretorias desses sindicatos, salvo por meio da sua confederação nacional, uma vez que se tratava de representações em empresas diferentes e com negociações coletivas em datas diferentes. Porém, se a unidade de

ação já era importante antes, ela passou a ser crucial quando todas as fábricas passaram a pertencer a uma mesma empresa e a ter que seguir as mesmas políticas de salário e relações de trabalho, pois seria a única forma de alcançar alguma eficácia nas negociações.

Além da unidade da ação sindical numa mesma empresa, a estratégia sindical tem que superar também o marco corporativo, e para tanto será necessário envolver várias categorias profissionais, buscando alianças sindicais nacionais e internacionais convergentes quanto aos produtos/serviços de um mesmo grupo de empresas e buscando criar novas formas de organização.

Pensar em novas formas de organização sindical não significa substituir o que já existe, mas complementá-lo de forma a melhor adaptar os sindicatos à nova realidade. Podemos dizer que isto implicaria três novos comportamentos:

1. elaboração de mecanismos de busca de informações sobre as ações das empresas e de suas cadeias produtivas;
2. busca por maior articulação entre os sindicatos e organização de redes sindicais no plano nacional;
3. elaboração de estratégia supranacional e extensão internacional das redes.

A CUT vem promovendo, nos últimos anos, a criação de redes e comitês nacionais por empresa, dentro do Projeto Ações Frente às Multinacionais, que tem como objetivo central organizar os sindicatos que representam os trabalhadores dessas empresas no Brasil e cujas plantas produtivas estão distribuídas ao longo do território nacional. Essa iniciativa busca melhorar a organização sindical e concentrar as negociações coletivas por meio da criação de um Comitê Sindical Nacional para cada empresa multinacional, levando em conta experiências anteriores, como o Comitê Mundial da Volkswagen ou da DaimlerChrysler e

também as iniciativas coordenadas por algumas FSIs (Federações Sindicais Internacionais).

Essa iniciativa tem gerado bons resultados, como no caso dos sindicatos que representam trabalhadores das empresas Akzo Nobel, Philips, ThyssenKrupp e Unilever, que estão organizando comitês nacionais. Outras experiências estão um pouco mais estruturadas, como no caso dos bancos ABN AMRO e Santander, nos quais os sindicatos criaram comitês sindicais no Mercosul, ou ainda a Rede Sindical sul-americana dos trabalhadores da BASF. Hoje existem aproximadamente 25 redes articuladas pela CUT e que contam com pesquisas do Observatório Social.

Os comitês e redes procuram conectar suas ações com o trabalho desenvolvido por organizações sindicais internacionais, como os Comitês Mundiais ou Europeus de Empresas, bem como pelos sindicatos de trabalhadores nas matrizes das empresas. Isto tem aberto muitas possibilidades de negociação de acordos com aplicabilidade em todas as plantas das empresas e não apenas naquelas localizadas na Europa.

No entanto, a atual realidade internacional exige um comportamento mais agressivo, no sentido das negociações se traduzirem em iniciativas concretas que busquem alterar a conduta das empresas multinacionais, especialmente nos países em desenvolvimento.

As questões básicas que interessam a todos e que são referências para essas iniciativas são as normas fundamentais de trabalho da OIT, que derivam da Declaração Universal dos Direitos Humanos¹, a Declaração da OIT sobre Empresas Multinacionais e Direitos Sociais, as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, o Pacto Global da ONU, os Acordos Marco, entre outros compromissos.

Assim, um primeiro passo é verificar como as empresas se comportam frente a compromissos

¹ Estas se traduzem em Convenções que asseguram a liberdade sindical (87 e 98), direito à negociação coletiva (98), proibição de trabalho infantil (138 e 182), proibição do trabalho escravo (29 e 105) e proibição de discriminação no local de trabalho (100 e 111).

internacionais que elas têm que assumir, seja porque os países onde operam ratificaram as normas fundamentais da OIT e as Diretrizes da OCDE, seja porque as empresas aderiram ao Pacto Global ou assinaram algum acordo marco com as Federações Sindicais Internacionais.

Além disto, algumas empresas adotam códigos de conduta ou políticas de responsabilidade social (RSE) por iniciativa própria e normalmente não os negociam com os sindicatos. Mesmo assim, o conhecimento dessas iniciativas é útil para as ações sindicais, pois se nem elas forem respeitadas, maior será a motivação e a justificativa para a mobilização.

Cabe, inclusive, avaliar se as políticas de RSE de determinadas empresas têm coerência com sua política de relações de trabalho, pois já foram encontrados casos onde havia uma preocupação exagerada com o *marketing* dirigido aos «stakeholders» externos em detrimento de profunda insatisfação dos trabalhadores, devido a que as relações e condições de trabalho eram ruins.

Um outro aspecto a ser considerado é a visão de muitas empresas de que RSE é meramente um novo modelo de *marketing* por meio de medidas assistencialistas, quando deveria ser um mecanismo de contribuir para o desenvolvimento do seu entorno do ponto de vista econômico e social.

Alguns sindicatos têm tomado a iniciativa de propor a adoção de códigos de conduta

supranacionais às empresas, o que elas normalmente rejeitam sob a alegação de cumprirem a legislação local. No caso da Unilever, foi singelamente proposto que a negociação coletiva nacional fosse realizada entre a empresa e o Comitê de Sindicatos. Até isso ela recusou, sob o argumento de que seria contra a lei, o que é, no mínimo, um exagero porque, embora a legislação trabalhista brasileira atribua a representação dos trabalhadores nas negociações ao sindicato da categoria, não proíbe que esta representação se faça por meio de um conjunto de entidades.

De toda maneira, há um forte debate no interior da CUT sobre a necessidade de se alcançar uma maior coesão orgânica da organização sindical, fundindo sindicatos e criando estruturas regionais ou nacionais, bem como existe um projeto de reforma da estrutura sindical brasileira em tramitação no Congresso Nacional, que prevê o fim da unicidade sindical imposta por lei, a representação por ramo de atividade econômica e a organização no local de trabalho.

Particularmente a aprovação dos dois últimos itens provocaria um tremendo salto organizativo na direção da possibilidade de se representar e organizar o conjunto dos trabalhadores ligados a uma mesma cadeia produtiva, inclusive os informais, sobre os quais a empresa principal tem, juridicamente, responsabilidade subsidiária, o que significa que ela pode ser responsabilizada quando seu fornecedor viola direitos trabalhistas, como, por exemplo, não registrar corretamente seus empregados.

III.

Alguns monitoramentos com bons resultados no Brasil

O tremendo poder das corporações multinacionais no Brasil, as iniquidades e a impunidade que grassam num país como o nosso, bem como a realidade das altas taxas de desemprego e informalidade, sugeririam que seria muito difícil desenvolver um sindicalismo autêntico frente a essas empresas com possibilidade de obter conquistas. Isto é parcialmente verdade, mas aprendemos com as experiências do IOS que muita coisa pode ser feita apesar dos limites que esse poder e a realidade nacional nos impõem.

Até o momento, o Observatório Social elaborou aproximadamente 40 relatórios sobre empresas brasileiras, americanas, japonesas e principalmente européias que atuam na mineração, indústria, serviços e agro-indústria do Brasil. Os principais setores econômicos estudados foram: bancos, comércio varejista, telecomunicações, eletroeletrônico, farmacêutico, higiene, metalúrgico, mineração, papel e celulose, químico e

petroquímico, utilidades públicas, têxtil e vestuário, alimentos e bebidas, automotivo, agricultura, entre outros.

Os relatórios compreendem a análise do comportamento das empresas desses setores no tocante às normas fundamentais de trabalho da OIT, normas de saúde e segurança dos trabalhadores, responsabilidade social empresarial e suas estratégias de desenvolvimento de negócios. Muitos dados são coletados de fontes secundárias, mas as entrevistas com dirigentes sindicais, ativistas e trabalhadores, bem como integrantes da administração das empresas, quando elas aceitam colaborar com as pesquisas, são fundamentais.

Metodologicamente, a pesquisa é participativa e permite aprofundar a avaliação sobre os problemas detectados por meio de marcos de referência elaborados pelo próprio Observatório

Social sobre liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho escravo ou análogo, discriminação de gênero, discriminação de raça, meio ambiente interno da empresa (saúde e segurança), meio ambiente externo e responsabilidade social empresarial.

Quando é decidido iniciar uma pesquisa em determinada empresa, ela é comunicada com antecedência e convidada a participar. A maioria não aceita, mas algumas das que aceitaram, inteligentemente assumiram a pesquisa como se fosse uma auditoria externa e aproveitaram suas conclusões para corrigir os problemas detectados.

Os principais problemas que as pesquisas têm verificado na maioria das empresas referem-se à violação da liberdade sindical, discriminação de gênero e/ou raça e disseminação dos casos de lesões por esforços repetitivos (LER).

Muitos desses relatórios foram utilizados pelos sindicatos para negociar melhores condições de trabalho, pois o fato das informações serem levantadas por uma entidade externa e de forma acurada tem dado maior credibilidade a elas. Nos casos em que as empresas optam por participar das pesquisas, os comitês bipartites que usualmente se formam para acompanhá-las acabam se tornando os catalisadores de importantes negociações coletivas, uma vez que os problemas detectados se tornam visíveis para as duas partes.

A preocupação de algumas empresas com sua imagem perante a sociedade e os consumidores tem sido um fator a mais de estímulo à eventuais negociações e busca de soluções para os problemas levantados, conforme demonstram pelo menos três situações investigadas pelo IOS e divulgadas amplamente.

Uma foi a divulgação de uma reportagem especial escrita por jornalistas do Observatório Social que acompanharam uma equipe volante do Ministério do Trabalho e Emprego em repressão ao trabalho escravo e análogo em carvoarias do Pará e Maranhão.

Nesta região de Carajás há centenas de carvoarias que fornecem carvão vegetal para

os altos-fornos de siderurgias que pertencem a empresas brasileiras como a Gerdau, Queiroz Galvão e outras, que produzem ferro-gusa para exportação. Um dos seus principais clientes é a empresa americana Nucor Corporation.

Foram encontradas situações de trabalho escravo e, principalmente, condições extremamente precárias de trabalho, de moradia e alimentação dos trabalhadores que se dedicavam à atividade de produzir carvão vegetal, sem falar da falta de contratos regulares de trabalho e cumprimento dos direitos básicos.

A denúncia fortaleceu a iniciativa de algumas das empresas siderúrgicas de criar um instituto financiado por elas para monitorar as carvoarias e orientar as mudanças que se fizessem necessárias sob pena de suspensão da compra do carvão.

Esta política provocou a melhoria das condições de trabalho em muitas dessas carvoarias e a metodologia foi posteriormente avaliada pelo IOS, que constatou que, apesar de avanços significativos no estado do Maranhão, ainda havia falhas na eficácia do monitoramento no sul do Pará.

Infelizmente, o trabalho escravo, principalmente nas áreas agrícolas dos estados do Pará e Mato Grosso, ainda persiste, embora tenha havido importantes progressos devido a um trabalho conjunto entre governo federal e OIT, acompanhado por várias entidades da sociedade civil. A OIT, em seu relatório de 2006, calcula que devem existir em torno de 25.000 trabalhadores nessa condição.

Outra situação foi a divulgação do trabalho de crianças na mineração de «pedra-sabão» em Ouro Preto, no estado de Minas Gerais, produto este utilizado para produção de talco empregado na fabricação de tintas por grandes empresas multinacionais, como a Faber Castell, ICI Paints e BASF. As duas primeiras reagiram prontamente à denúncia suspendendo a aquisição desta matéria-prima. Porém, a BASF insistiu na tese da inexistência de trabalho infantil para a produção de talco, embora posteriormente

adotasse a mesma medida das demais empresas e reconhecesse, numa reportagem da revista *Exame*, que a auditoria dos seus fornecedores havia falhado neste caso.

O trabalho infantil também é um problema que vem se reduzindo ao longo dos últimos anos, mas que persiste principalmente nas regiões mais pobres do Brasil, onde a sociedade é menos organizada e menos capaz de reivindicar a implementação das medidas governamentais existentes para erradicá-lo. É o caso da mineração precária e atividades agrícolas, principalmente.

O terceiro exemplo foi quanto ao envolvimento da empresa holandesa C&A com a subcontratação de fornecedores de vestuário que se utilizavam do trabalho de emigrantes bolivianos em situação de semi-escravidão na cidade de São Paulo. Embora não seja a única empresa do comércio varejista de vestuário a se utilizar desse expediente, ela foi flagrada em diligências policiais e citada numa investigação da Câmara de Vereadores da cidade.

A sua resposta à denúncia foi acelerar a implementação de uma auditoria social de seus fornecedores no Brasil, além de se dispor a cooperar com uma pesquisa em execução pelo IOS nas suas lojas. Esta pesquisa havia sido demandada pelos comerciários da CUT.

Uma nova experiência de pesquisas em empresas multinacionais e intercâmbio entre sindicatos da Alemanha, Brasil e Holanda foi apoiada pela União Européia e iniciada em 2002. Tratava-se de três empresas alemãs – Bayer, Bosch e ThyssenKrupp – e três holandesas – Akzo Nobel, Phillips e Unilever –, todas em operação no Brasil.

Como de costume, as empresas foram convidadas a participar da pesquisa e lhes foi solicitado que possibilitassem o acesso dos pesquisadores aos seus dados gerenciais e também facilitassem a realização das entrevistas com os trabalhadores diretamente nos locais de trabalho.

Graças aos esforços empreendidos pelos sindicatos alemães e holandeses, as empresas matrizes orientaram as filiais no Brasil a cooperar, e a forma de fazê-lo foi negociada com os sindicatos locais e o IOS. As maiores polêmicas que se apresentavam eram invariavelmente sobre a confidência das informações e os limites da divulgação dos futuros relatórios.

No entanto, a negociação desses termos acabou produzindo um acordo que implicava um processo de monitoramento, pois a condição para a divulgação das pesquisas incluía um relatório sobre os processos alcançados, o que exigiu um acompanhamento mais prolongado do comportamento empresarial.

Esse processo estabeleceu negociações mais intensas entre as empresas – matrizes e filiais – com os sindicatos brasileiros e europeus e possibilitou resolver uma série de problemas que anteriormente não se solucionavam devido à inexistência de canais permanentes de contatos entre as partes.

Dessa forma, impediram-se demissões na unidade da Phillips em Manaus, a Akzo Nobel reconheceu as comissões de fábricas em três unidades, liberdade sindical e negociações regulares entre sindicatos e empresa foram estabelecidas na ThyssenKrupp, bem como na unidade da Bayer em Belford Roxo, no Rio de Janeiro.

O próximo quadro mostra os resultados desse projeto e as possibilidades positivas das redes sindicais internacionais.

A exceção foi a Unilever, onde não houve nenhuma evolução especial das relações de trabalho, o que pode ser explicado facilmente devido às suas políticas de reestruturação produtiva permanente e fechamento de empresas e demissões, bem como às dificuldades que os sindicatos têm para estruturar uma rede permanente. Houve uma rede que chegou a reunir três sindicatos filiados à CUT, mas que depois se desfez.

Empresa	Setor	Centrais Sindicais	Redes sindicais nacionais	Relações internacionais	Progresso nas relações de trabalho
Akzo–Nobel ²	Químico	CUT e FS	SIM	SIM	SIM
Phillips	Eletroeletrônico	CUT, FS e outros ³	NÃO	NÃO	SIM ⁴
Unilever	Alimentação e Higiene	CUT, FS e outros	SIM	SIM	NÃO
Bayer	Químico	CUT e outros	SIM	SIM	SIM
Bosch	Metalúrgico	CUT e FS	NÃO ⁵	Parciais	NÃO
ThyssenKrupp	Metalúrgico e Siderúrgico	CUT e outros	SIM	SIM	SIM

Fonte: Instituto Observatório Social apud Jakobsen, 2006, pg. 53.

Esta experiência mostrou as possibilidades dos sindicatos para melhorar a organização dos trabalhadores nessas empresas multinacionais e a importância tanto do trabalho em redes nacionais e internacionais como das relações dos sindicatos de trabalhadores com seus congêneres dos outros dois países, para atingir resultados concretos.

No entanto, os trabalhadores dessas seis empresas são empregados com contratos formais de trabalho, enquanto aproximadamente 50% dos trabalhadores brasileiros são informais, em parte devido à mudança do paradigma produtivo.

Na cadeia produtiva dessas empresas pesquisadas também há trabalhadores informais, para os quais não se respeitam os mesmos direitos de seus colegas com contratos formais, apesar do entendimento jurídico

brasileiro da responsabilidade subsidiária. Portanto, deveria ser de interesse dos sindicatos que representam trabalhadores de empresas multinacionais conhecer a estrutura da sua cadeia de fornecedores e exigir que as condições de trabalho na cadeia produtiva sejam igualmente adequadas, como forma de inibir a terceirização motivada pela redução de custos trabalhistas.

O Observatório Social estendeu as pesquisas na Unilever, em Goiás, à rede de fornecedores de tomates para produção de molhos e concentrados e verificou a proximidade e a dependência dos pequenos produtores e dos trabalhadores rurais assalariados em relação à empresa. Embora não tenham vínculos empregatícios com a Unilever, sua subsistência é afetada por qualquer mudança adotada pela empresa. Quando a fábrica de Goiânia foi comprada da

2 A rede de supermercados Bompreço (Royal Ahold) foi substituída na pesquisa pela Akzo Nobel após ser vendida para a Wal-Mart.

3 FS significa a central sindical Força Sindical e «outros» refere-se a entidades sem filiação.

4 Houve algum progresso no início, mas as redes sindicais deixaram de funcionar regularmente.

5 Na Bosch não existe uma rede sindical nacional, apenas algumas poucas reuniões entre os sindicatos. Os contatos com os sindicatos alemães também foram esparsos.

Best Foods, havia inúmeros casos de trabalho infantil na produção de tomates, que foram coibidos pela Unilever para preservar sua marca e imagem.

Na verdade, é mais um desafio para os sindicatos terem que lidar com o trabalho informal, porque a melhor forma de fazê-lo ainda é desconhecida. Porém, como uma parcela significativa desse tipo de relação de trabalho é aquela que a OIT classifica como prestação de serviços para empresas, não há dúvidas que é junto às empresas principais que os sindicatos devem atuar.

As pesquisas feitas pelo Observatório Social também têm servido para fundamentar reclamações junto ao «Ponto de Contato Nacional» (PCN) das Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE. Estes devem ser instalados em cada país membro da OCDE e também nos países que, apesar de não serem membros, aderiram às Diretrizes. Este é o caso da Argentina, Brasil, Chile e Eslovênia.

As Diretrizes abrangem as normas fundamentais de trabalho da OIT e também uma série de outros aspectos mais amplos sobre meio ambiente, promoção de emprego, ética empresarial, transparência, entre outros, possibilitando aos sindicatos desenvolverem uma atuação mais abrangente e trabalhar junto com outras organizações sociais.

Neste sentido, têm se estabelecido algumas outras redes sociais no Brasil, envolvendo ONG's, o Instituto de Defesa do Consumidor e entidades que lidam com responsabilidade social empresarial, para agir em favor de mais respeito aos direitos em geral. Isto tem possibilitado retomar algumas alianças sociais que haviam desaparecido após a redemocratização do país.

Embora o cumprimento das Diretrizes seja voluntário e não exista nenhum poder coercitivo sobre as empresas multinacionais para que as respeitem, não deixam de oferecer um argumento que os sindicatos podem utilizar, inclusive internacionalmente, pois já existe uma rede

de organizações sociais e sindicais, que se chama «OECD Watch», com o papel de acompanhar a eficácia das Diretrizes mundialmente.

No caso do Brasil há várias queixas encaminhadas ao PCN nacional, que está sob responsabilidade do Ministério da Fazenda. Entre elas, há reclamações contra a Unilever por violação da liberdade sindical, contra a Parmalat por ter fechado uma fábrica sem comunicar previamente aos trabalhadores e contra a Shell e Votorantim por danos ambientais.

Muitas empresas que atuam no Brasil são aderentes ao Pacto Global da ONU, que implica assumir dez compromissos que incluem o respeito à normas de Direitos Humanos, os Direitos Fundamentais de Trabalho da OIT, Normas Ambientais e o Tratado Anti-Corrupção da ONU. No entanto, o Pacto, além de ser de adesão voluntária, não possui mecanismos de monitoramento.

O Observatório Social teve apenas uma experiência de pesquisar o comportamento de uma empresa diante do Pacto Global, que foi o caso da BASF, a pedido do sindicato e com colaboração da empresa.

No caso dos Acordos Marco que são negociados pelas Federações Sindicais Internacionais com algumas empresas multinacionais, tem havido muitas queixas de sindicatos da América Latina de que essas negociações não tomam em consideração a realidade sindical do sul e acabam se tornando letra morta pela falta de consulta aos filiados das federações e pelo desconhecimento de seu conteúdo.

Os novos trabalhos que são demandados ao IOS, neste momento, implicam ampliar o número de empresas a serem pesquisadas e monitoradas, melhorar a metodologia de pesquisa introduzindo o conceito de trabalho decente da OIT, monitorar os Acordos Marco, monitorar o comportamento trabalhista das «multilaterais», que incluem empresas transnacionais brasileiras no exterior, e ampliar a análise sobre as cadeias produtivas.

Conclusão. Da eficácia do monitoramento

Até o presente momento, tivemos a oportunidade de acompanhar o comportamento e as políticas de cerca de 40 empresas, em sua maioria multinacionais que representam aproximadamente 10% das maiores que atuam no Brasil. Ainda é um número pequeno para possibilitar traçar uma tendência, mas ao menos permite avaliar as possibilidades para os sindicatos com certo grau de otimismo.

A estratégia sindical para enfrentar o poder das empresas multinacionais deve ir muito além da simples representação e capacidade de mobilização dos locais de trabalho que conforma o sindicalismo tradicional.

Ela deve começar pelo conhecimento da estratégia das empresas e pelo seu monitoramento permanente, mas a questão-chave é o que se faz com as informações. Elas devem ser adequadas para fundamentar

denúncias junto à justiça local, junto à OIT de maneira geral e junto ao seu Comitê de Liberdade Sindical, se envolverem problemas desta ordem, e junto ao PCN das Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE.

As informações também são importantes para embasar as negociações com as empresas e para estabelecer pontos de ação comum com outras organizações sociais, em particular o diálogo com os consumidores, que têm enorme poder de pressão sobre as empresas ao deixarem de adquirir determinado produto por alguma razão, inclusive ética. Por isso é importante que as informações sejam objetivas e que tenham a maior divulgação possível.

O conhecimento sobre a estratégia internacional das empresas e sua atuação em diferentes países também é fundamental para estabelecer comparações e embasar o trabalho conjunto

com organizações sindicais de outros países, partindo do pressuposto de que já existe um contato mínimo e/ou articulações entre os sindicatos internacionalmente.

Entre os exemplos bem sucedidos mencionados anteriormente no texto, havia o caso das demissões que foram evitadas na Phillips, em Manaus. Isso não significa que as pesquisas desenvolvidas até aqui e as articulações sindicais internacionais sejam suficientemente eficazes para evitar a redução de postos de trabalho provocada pela reestruturação produtiva em cada empresa.

Combater o desemprego estrutural e o trabalho informal exige estratégias e acúmulo de forças políticas muito maiores do que a estratégia que estamos discutindo aqui.

Mesmo assim, se pretendemos, pelo menos, enfrentar o poder das empresas multinacionais e introduzir alguns mecanismos de regulação doméstica, devemos começar pela construção das informações, pelo monitoramento das empresas e pela organização das redes nacionais de sindicatos. O passo seguinte é conectar essas redes nacionais com parceiros sindicais do exterior para possibilitar a ocorrência de negociações em caráter supranacional.

Dessa forma, ao atuarmos nas duas frentes – denúncias junto aos organismos internacionais pertinentes e negociações supranacionais –, cobrimos todas as possibilidades de ação por meios sindicais.

No entanto, ainda é possível ampliar as alianças nacionais trabalhando junto com outras organizações sociais, o que aumenta as possibilidades de ação junto às empresas, principalmente por meio dos consumidores. Podemos imaginar que qualquer campanha coordenada e envolvendo sindicatos, organizações nacionais, sindicatos de outros países e organismos internacionais tenha maior probabilidade de alcançar bons resultados.

Pelos exemplos que apresentamos anteriormente e que tiveram resultados positivos, é impor-

tante frisar também que se tratou basicamente de empresas de capital europeu, onde a cultura de negociação é mais disseminada, além de que os sindicatos de trabalhadores europeus têm maior disposição de estabelecer laços contínuos por meio de redes, se comparados com seus colegas americanos ou japoneses. As empresas de capital americano, brasileiro, japonês e coreano seguem um modelo de administração que tem altas dificuldades de conviver com os sindicatos.

Há ainda a discussão sobre a relação desse processo com o Estado. Espera-se, pelo menos, que os Estados nacionais regulem o funcionamento das empresas multinacionais e que prezem o seu papel de fazer respeitar as normas previstas nos tratados internacionais, como as Convenções da OIT e as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE. Este é, portanto, um lado da questão.

Um outro lado é a relação entre autoridades locais, como prefeituras e estados, e as empresas multinacionais. Como assinalado no caso da Unilever, em Goiás, gera-se freqüentemente uma relação estreita e forte dependência entre os municípios e as empresas, devido aos empregos locais e o recolhimento de tributos. São por demais conhecidos os casos de cidades que entram em franca decadência quando uma ou mais empresas encerram suas atividades, como os exemplos de cidades portuárias, mineiras, entre outras.

Com certeza os sindicatos têm as autoridades locais como aliadas no enfrentamento à reestruturação produtiva e na geração de alternativas de desenvolvimento local como forma de combater o desemprego.

Isso vale também para a construção de novas formas de organização e produção, como as cooperativas e associações, bem como os arranjos produtivos articulados entre o poder público, a sociedade e o setor privado.

De toda forma a base para todas as ações é a informação.

Bibliografia

- BARBOSA, Alexandre; JAKOBSEN, Kjeld e BARBOSA, Mário. **OMC, Desigualdade Norte/Sul e a Geopolítica do Desenvolvimento:** As negociações do NAMA e os impactos sobre a América Latina e o Brasil. São Paulo: IOS, Mimeo, 2005.
- CHESNAIS, François. A mundialização do capital. São Paulo: Xamã, 1996.
- CIOSL. Uma guía sindical sobre la mundialización. Bruxelas: CIOSL, 2001.
- CUT. **Textos para Debate Internacional:** Ação sindical e empresas multinacionais. São Paulo: Bangraf, 1998.
- JAKOBSEN, Kjeld; MARTINS, Renato e DOMBROWSKI, Osmir. **O Mapa do Trabalho Informal:** perfil sócio-econômico dos trabalhadores informais de São Paulo. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2000.
- JAKOBSEN, Kjeld. Netzwerke und multinationale konzerne in Brasilien. Frankfurt am Main: WSI Mitteilungen, 2006.
- OIT. **El trabajo infantil:** Lo intolerable en el punto de mira. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1996.
- POCHMAN, Marcio e BORGES, Altamiro. «**Era FHC**»: A regressão do trabalho. São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

