

Estratégia Sindical Frente Às Empresas Multinacionais

KJELD JAKOBSEN

Trabalhadores e trabalhadoras em todo o mundo se depararam ao longo dos últimos trinta anos, pelo menos, com o desafio de enfrentar mudanças radicais na economia, na sociedade e no mundo do trabalho. Estas transformações expressas pela mudança de paradigma produtivo, conformação de cadeias produtivas globais, mudança do perfil da classe trabalhadora e o empoderamento das empresas multinacionais requerem a adoção de novas estratégias dos sindicatos para que cumpram seu papel de defender os direitos e interesses dos trabalhadores.

Kjeld Jakobsen: consultor em Relações Internacionais.

Palabras-chave: economia, globalização, empresas multinacionais, sindicalismo, Brasil.

■ Introdução

Trabalhadores e trabalhadoras em todo o mundo se depararam ao longo dos últimos trinta anos, pelo menos, com o desafio de enfrentar mudanças radicais na economia, na sociedade e no mundo do trabalho.

As conseqüências destas transformações em função do esgotamento do modelo de desenvolvimento pós – Segunda Guerra Mundial foram extremamente dramáticas porque em alguns países os sindicatos estavam despreparados para enfrentá-las e em outros porque a inserção na globalização foi mais tardia e não existiam sindicatos anteriormente ou eles simplesmente eram muito débeis.

A mudança de paradigma produtivo que caracterizou este esgotamento do modelo de desenvolvimento anterior necessitou, todavia, do envolvimento e apoio de um largo

escopo institucional que envolveu desde governos nacionais dos países capitalistas centrais até importantes organizações internacionais da área financeira e comercial como o Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Mundial (BIRD) e o GATT/OMC (Acordo Geral de Comércio e Tarifas/Organização Mundial do Comércio).

Entretanto, o motor desta engrenagem, bem como seu principal agente e beneficiário, foi e continua sendo as empresas multinacionais que se utilizaram dos progressos dos meios de informação, comunicação e transporte, para inaugurar uma nova divisão internacional do trabalho, bem como inovar na forma de desenvolver sua produção.

O novo paradigma que as empresas implantaram alcançou altos ganhos de produtividade por meio do chamado «Toyotismo». Este novo sistema produtivo foi desenvolvido inicialmente na indústria automobilística do Japão, daí o nome. Ao introduzir o uso de novas tecnologias e métodos de organização do trabalho, o «Toyotismo» permitiu a ampliação da produção com a contratação de menos trabalhadores.

Ele se caracteriza pela utilização do sistema chamado «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, material e mão de obra. Assim, não há desperdícios ou recursos gastos antecipadamente. O capital e o potencial de utilização da mão de obra são aproveitados ao máximo.

No entanto, como a produção segue a variação da demanda, este sistema requer flexibilidade nos contratos de mão de obra e, principalmente, a descentralização da produção por intermédio de «outsourcing» (terceirização) para poder aumentá-la ou reduzi-la sem maiores ônus para a empresa principal que é a que sub - contrata o trabalho a terceiros.

A terceirização permite que ela mantenha apenas o número de trabalhadores absolutamente necessário para projetar e administrar a produção dos bens de sua atividade fim. A produção sub - contratada deve ser executada de acordo com os projetos e padrões de qualidade exigidos pela empresa principal e se não o for, a responsabilidade será da empresa que aceitou o «outsourcing».

Para que o proprietário da empresa terceirizada possa ter lucros, é necessário que ele pague menos e ofereça menos benefícios aos seus trabalhadores do que os salários e direitos que eles poderiam receber se fossem contratados diretamente pela empresa principal.

Desta forma, a empresa principal transfere os prejuízos do sistema para os trabalhadores, pois os salários e os direitos de quem é terceirizado é reduzido, e para as empresas sub – contratadas, porque será seu problema se a qualidade não for atendida ou se a produção for reduzida.

Esta descentralização horizontal da produção também ultrapassou fronteiras, uma vez que as vantagens geográficas, como o acesso mais fácil a matérias primas e mercados; a disponibilidade de energia e água; a mão de obra barata, bem como a livre circulação de mercadorias por intermédio dos acordos de integração econômica; ampliariam a produtividade e o lucro das empresas multinacionais. O ganho de escala e a redução de custos que elas alcançaram foi inimaginável.

A associação do modelo «toyotista» com esta nova divisão internacional do trabalho gerou uma série de cadeias produtivas globais geridas pelas corporações multinacionais aonde elas controlam o suprimento, produção, marketing e comercialização de seus produtos.

As empresas que compõem estas cadeias podem pertencer a uma mesma corporação multinacional ou podem ser apenas empresas associadas ou contratadas. Já existem empresas, também multinacionais, especializadas na execução das partes sub – contratadas pelas empresas principais ou na prestação de serviços necessários para o sistema funcionar, como, por exemplo, a logística do transporte das mercadorias. O controle ou coordenação destas redes em nível internacional se tornou possível com a evolução das telecomunicações e da informática.

Atualmente, em função destas mudanças, não existe mais pleno emprego e nem estabilidade no trabalho em qualquer lugar do mundo. O desemprego tornou-se crônico na Europa e ultrapassou 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 (Pochmann; Borges, 2002, p. 84).

Um outro fenômeno gerado pelas transformações mencionadas acima é que a maioria dos trabalhadores ocupados, formais ou informais, está hoje inserida de alguma forma 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 ou, ainda, os que coletam lixo reciclável.

Isto significa que há uma mudança importante, e quiçá fundamental, no perfil da classe trabalhadora. A presença hegemônica no meio dos trabalhadores de hoje não é mais a dos trabalhadores qualificados e artesãos «Pré – Revolução Industrial», nem o operário europeu do século XIX que inspirou as reflexões de Marx e tampouco o operário «Fordista» sem qualificação profissional que despontou a partir dos anos 1920.

Hoje, o perfil da classe trabalhadora tende a se dividir cada vez mais entre uma minoria com alta qualificação profissional contratada regularmente com salários e benefícios razoáveis e entre uma maioria composta por trabalhadores que beiram entre a formalidade e a informalidade, com baixa qualificação profissional e renda e poucos direitos. Há ainda um grupo expressivo de excluídos sociais que sobrevivem à margem do sistema.

Estas transformações expressas pela mudança de paradigma produtivo, conformação de cadeias produtivas globais, mudança do perfil da classe trabalhadora e o empoderamento das empresas multinacionais requerem a adoção de novas estratégias dos sindicatos para que cumpram seu papel de defender os direitos e interesses dos trabalhadores.

Esta é a discussão que este texto propõe a partir de uma avaliação do poder, papel e políticas das empresas multinacionais na América Latina e de algumas experiências sindicais brasileiras de responder a elas, particularmente no âmbito da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

■ O poder das multinacionais

Para os marxistas, a empresa multinacional é o exemplo clássico de uma organização internacional como ferramenta de exploração e mecanismo de dominação que promove o subdesenvolvimento. A busca pela eficiência de mercado dirige as multinacionais a estados que tem frouxos padrões trabalhistas e ambientais. Muitas empresas multinacionais usarão o trabalho de crianças e prisioneiros se isto reduzir os seus custos. Elas se instalarão onde os trabalhadores não estão representados por sindicatos ou pela negociação de qualquer tipo de contrato coletivo de modo a manter baixos seus custos de mão de obra. (Pease, 2003, p. 82).

Para inverter a lógica de subordinação do nacional ao multinacional os Estados nacionais devem possuir poder coercitivo suficiente para obrigar as empresas a cumprirem com a legislação nacional, inclusive nos seus aspectos trabalhistas e ambientais, pois o principal obstáculo à livre atuação das companhias multinacionais são os Estados Nacionais ao defenderem objetivos nacionais de desenvolvimento econômico e de pleno emprego em detrimento dos interesses multinacionais (Pease, 2003, p. 83).

Portanto, não foi sem razão que a mudança de paradigma veio acompanhada de uma série de propostas para liberalizar as economias e reduzir o poder de intervenção dos Estados Nacionais. Estas idéias se transformaram em programas neoliberais de governo em muitos países no início dos anos 1980.

As multinacionais são atualmente as instituições mais poderosas do mundo, mas sem a intervenção direta de governos como o de Thacher 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).

Devido à liberalização financeira, às novas tecnologias e à liberalização dos investimentos externos diretos (IED), o número de empresas multinacionais se expandiu extraordinariamente. Em 1969 existia 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).

O IED aumentou expressivamente, embora não de forma linear, pois a média anual de investimentos externos diretos das empresas multinacionais 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.

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 representava cerca de 70% do PIB conjunto de Brasil, México, Argentina, Chile, Colômbia, Peru, Uruguai e Venezuela nesse mesmo ano. Se medirmos o patrimônio atual das cem instituições públicas e privadas mais ricas, verificaremos que 51 são empresas multinacionais e 49 são Estados Nacionais.

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 esta presença.

A partir dos anos 1950, principalmente, alguns países de desenvolvimento mais tardio, como, por exemplo, o 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 permitiu também competir no mercado mundial com suas vantagens comparativas, entre elas, o baixo custo de sua mão de obra.

Embora, este 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.

Há várias razões para que isto tivesse ocorrido, mas o fator fundamental foi o alto nível de endividamento do Estado utilizado para financiar a infra-estrutura necessária para o processo de industrialização. O aumento brutal das taxas de juros internacionais devido à liberalização financeira provocada pelo governo americano ao romper a paridade do Dólar com o Padrão Ouro no início da década de 1970 impediu a continuidade deste processo e a política econômica da maioria dos países latino – americanos passa a girar em torno deste dilema.

A estrutura produtiva se estagnou e as empresas não acompanharam o desenvolvimento tecnológico dos países industrializados e asiáticos reduzindo a participação do continente no comércio mundial de produtos manufaturados. As próprias empresas multinacionais não tiveram interesse em investir na região diante da crise e da instabilidade.

Cabe lembrar que nesta época se negociavam reduções significativas das tarifas externas de bens industriais, porém a liberalização comercial de produtos têxteis e agrícolas, que poderiam oferecer uma compensação para os países em desenvolvimento, não estava na agenda dos países centrais.

O interesse em investir retornou nos anos 1990, porém exclusivamente em função da privatização da infra-estrutura estatal de serviços como telecomunicações, energia, água e transportes, atraindo recursos, principalmente, de países do sul da Europa e algumas americanas.

Desta forma, a economia latino – americana tornou-se incapaz de gerar novos postos de trabalho e estabeleceu um padrão de criação de empregos precários. O desemprego na América Latina era 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).

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. Na América Latina, o trabalho informal cresceu de 29% no emprego urbano na década de 1980 para 44% na década seguinte (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 diminuiu devido às políticas neoliberais de «Estado mínimo» e das privatizações.

A presença de mulheres no mercado de trabalho aumentou em função da necessidade de aumentar a renda familiar e devido a mudanças na cultura e costumes sociais. No entanto, as mulheres estão mais sujeitas a trabalhar na informalidade do que os homens. Por exemplo, no sistema de trabalho a domicílio do setor de vestuário e calçados, predominam as mulheres.

Estas transformações implicaram também no aumento da pobreza no continente. O total de pobres na América Latina em 1980 era 130 milhões e 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 conseqüência, os mais afetados pelo ajuste neoliberal (Barbosa; Jakobsen; Barbosa, 2005, p. 43 – 44).

A combinação de desemprego com informalidade e pobreza foi grave e reduziu significativamente a capacidade de resposta dos sindicatos diante das novas condições de trabalho que as empresas começaram a exigir. Porém, não foi somente esta situação que gerou dificuldades para a ação sindical.

As empresas começaram a adotar uma série de medidas anti – sindicais e a pressionar os governos para modificarem a legislação de proteção ao trabalho e de bem estar social para reduzir os custos de mão de obra e os encargos sociais.

Um exemplo da combinação da liberalização econômica com flexibilidade de direitos trabalhistas é o México com suas «Maquilas» instaladas na fronteira com os EUA.

Graças à tarifa zero do Acordo de Livre Comércio da América do Norte – Nafta, as indústrias multinacionais mandam peças de vestuário, eletrônicos e outros, para serem montadas nestas instalações mexicanas, a custos extremamente baratos e em seguida os bens já montados são exportados para os EUA, sem pagar tarifas externas e gerando bons lucros.

Para garantir estes baixos custos, ignoram-se as leis trabalhistas e ambientais do México, muitas vezes simplesmente demitindo todos os trabalhadores em caso de resistência ao sistema.

A maioria dos governos da América Central também 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 destas zonas argumentando a proximidade dos EUA, a isenção de impostos, estrutura gratuita e pronta para começar a produzir e salários de US\$ 0.50 à hora (R\$ 0,95).

Na Colômbia chegou-se ao absurdo de empresas multinacionais contratarem grupos para-militares para assassinar sindicalistas. A Coca – Cola e a Banana Chiquita, foram duas empresas que acabaram de fazer um acordo judicial em tribunais americanos para pagar indenizações aos familiares de algumas das vítimas.

Quanto ao Brasil, a crescente presença de empresas estrangeiras é um dos elementos que melhor evidenciam a inserção deste 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, energia, entre outros.

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.

Estas violações, previsivelmente, 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 brasileiro vem se organizando tanto no plano nacional como no internacional, com a finalidade de aumentar seu poder de negociação com as empresas multinacionais.

■ **A informação, as redes sindicais e o monitoramento como eixos da nova estratégia**

O fato de elas serem poderosas e frequentemente considerarem seus recursos humanos apenas como uma matéria prima a mais e procurarem neutralizar a ação sindical não significa, de nenhuma maneira, que o papel dos sindicatos de defender os direitos e interesses dos trabalhadores, imediatos e históricos deva mudar.

O que deve mudar é a sua estratégia, pois, se esta funcionava e trazia conquistas para os trabalhadores durante os chamados «Anos Dourados do Capitalismo», agora ela é insuficiente e um passo inicial a ser dado é entender a estratégia das empresas multinacionais, bem como a nova realidade sob a qual elas atuam no sistema internacional.

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

Os dirigentes sindicais deveriam perceber que frente à globalização das decisões sobre investimentos ou encerramento de operações locais, a luta dos trabalhadores perderá progressivamente a capacidade de proteger empregos e direitos sociais e sindicais se ela for restrita às fronteiras nacionais. Os trabalhadores necessitam «transnacionalizar» suas ações, como forma de garantir a eficácia destas, restabelecendo a seu poder de mobilização e negociação para preservar empregos, salários e direitos sociais.

Para superar a lacuna da falta de informação e do conhecimento sobre as empresas na economia globalizada a CUT Brasil criou em 1997 o Instituto Observatório Social (IOS) 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 esta iniciativa.

A iniciativa nasceu do debate ocorrido em meados dos anos 1990 sobre a introdução de restrições à participação no comércio mundial dos países que aumentassem sua competitividade nas exportações por meio da violação – «Dumping» – das Normas Fundamentais de Trabalho internacionalmente reconhecidas.

A organização internacional que deveria se encarregar de aplicar esta «Cláusula Social» seria a OMC. Neste sentido, a preocupação dos dirigentes da CUT, era que esta instituição não teria a capacidade, nem de verificar se em determinado país existiria o chamado «Dumping social», e nem em que graus, dimensões e setores econômicos, caso ele existisse.

Diante da inexistência de uma instituição com esta capacidade surgiu a idéia no Brasil de criar 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, que foi o IOS.

O objetivo deste 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 empresas multinacionais, que são disponibilizados aos sindicatos.

A base para estas pesquisas são as Normas Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT); as Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE); legislação nacional quanto à saúde e segurança dos trabalhadores e meio ambiente e Acordos Marco, Códigos de Conduta e Responsabilidade Social Empresarial (RSE), quando eventualmente existirem nas empresas em questão.

A pesquisa é participativa e permite aprofundar a avaliação sobre os problemas detectados por meio de marcos de referência e questionários 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.

Muitos dados são coletados de fontes secundárias, mas as entrevistas com dirigentes sindicais, ativistas e trabalhadores, bem como com integrantes da administração das empresas, quando elas aceitam colaborar com as pesquisas, são fundamentais.

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. Infelizmente foram poucas a adotar esta postura.

Ao longo de quase dez anos de existência, além de estudos e ensaios sobre vários aspectos da globalização, 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.

A predominância de empresas multinacionais européias entre as pesquisadas se deve ao fato de os sindicatos europeus demonstrarem um interesse maior em acompanhar o comportamento das empresas com capital originário em seus países e também em estabelecer cooperação política com os sindicatos brasileiros que atuam junto a elas. O mesmo não ocorre com os sindicatos de outros continentes, pois têm outra concepção de sindicalismo internacional.

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). Quando elas

conseguiram se estender pela cadeia produtiva, muitas vezes detectaram problemas como trabalho infantil e até escravo ou análogo.

A experiência também demonstrou que as empresas têm uma preocupação muito grande em preservar sua imagem de modo a não perder mercado para seus concorrentes. Principalmente, quando se trata de empresas que atendem diretamente ao público como bancos, supermercados, empresas de telecomunicações e empresas de distribuição de energia elétrica ou indústrias que possuem marcas de renome, a sensibilidade quanto à possibilidade de perderem conceito junto à opinião pública não é de nenhuma maneira desprezível.

Verificamos que este fator tem sido um ponto de partida para estratégias sindicais bem sucedidas, pois os resultados de várias pesquisas serviram para fundamentar denúncias e disseminação de informações junto à opinião pública que é onde se encontram os consumidores, o que levantou grande preocupação de parte de muitas empresas.

Percebe-se também, que embora não exista nenhuma «Cláusula Social» na OMC, a violação de direitos pode ser um argumento para a adoção de medidas protecionistas unilaterais, particularmente, dos EUA e da União Européia e, particularmente, nesta última, a opinião pública tende a condenar os abusos que empresas européias cometam no exterior.

No entanto, para transformar a avaliação da imagem de uma empresa num instrumento sindical eficaz e conseguir mudar o comportamento trabalhista dela é importante combinar uma série de elementos, tais como, uma boa organização sindical na base da empresa, a existência de rede envolvendo os sindicatos que atuam nela em nível nacional, realização de pesquisas que também alcancem as empresas da cadeia produtiva, ter um sistema de comunicação e imprensa adequado, possuir articulações com outras organizações sociais e com instituições governamentais, constituir relações com entidades sindicais internacionais, ser capaz de utilizar os instrumentos de denúncia internacionais e, finalmente, conseguir a concordância da empresa em ser pesquisada e monitorada.

A presença de todos eles ao mesmo tempo aumenta a possibilidade de se conseguir alterar a política e o comportamento trabalhista das empresas, embora também haja casos de sucesso mesmo faltando algum componente da receita como, por exemplo, num caso onde não houve colaboração para a realização da pesquisa, mas aonde após

a divulgação delas nacional e internacionalmente, houve negociações para solucionar os problemas detectados. Também houve casos em que faltou o interesse dos sindicatos de base em se engajar no processo, embora todo o restante estivesse presente, inclusive a disposição da empresa de colocar os problemas verificados sobre a mesa de negociações e, obviamente, nada de relevante aconteceu.

Portanto, a receita não é uma panacéia, pois de qualquer maneira estamos falando de relações de poder, aonde os trabalhadores e os sindicatos representam o lado mais vulnerável, mas ela pode apontar um caminho para sair da mera resistência e para adotar uma estratégia mais ofensiva.

Quanto ao primeiro ingrediente que diz respeito à organização sindical de base, caberia uma outra discussão mais profunda sobre as mudanças necessárias na atual estrutura sindical brasileira, o que não é a pretensão deste artigo. Portanto, partiremos do pressuposto de que os sindicatos que atuam nas empresas estejam suficientemente capacitados.

Quanto a formação de redes sindicais nacionais, a empresa Unilever representa um bom exemplo da razão desta necessidade. 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, Maisena, 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 e reduzindo significativamente o número de postos de trabalho. Assim, tínhamos um grupo de sindicatos de trabalhadores no setor da alimentação espalhados pelo país e que representavam trabalhadores da Kibon, da Cica, da Arisco e da Maisena que rapidamente se tornaram sindicatos de trabalhadores da Unilever e a solução foi formar uma rede sindical nesta empresa, pois seria a única forma de alcançar alguma eficácia nas ações sindicais e nas negociações coletivas.

A CUT vem promovendo nos últimos anos a criação de redes e comitês nacionais por empresa com o objetivo central de articular os sindicatos que representam os trabalhadores de empresas no Brasil cujas plantas produtivas estão distribuídas ao longo do território nacional. Esta iniciativa busca melhorar a organização sindical e concentrar as negociações coletivas por meio da criação de um Comitê Sindical Nacional para cada empresa multinacional.

Hoje já existem, aproximadamente, 25 redes sindicais de empresas pesquisadas pelo Observatório e articuladas pela CUT como a Unilever, Akzo Nobel, Thyssen – Krupp, entre outras, sendo que algumas estão um pouco mais estruturadas como os 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.

A partir das redes, os sindicatos podem trocar informações, bem como traçar estratégias e planos de ação comuns explorando, inclusive, os compromissos internacionais assumidos pelas multinacionais analisadas e que muitas vezes não são devidamente respeitados.

Assim, o terceiro passo é verificar como as empresas se comportam frente aos compromissos nacionais e internacionais que elas têm que assumir, seja porque existe uma legislação local a ser cumprida, 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. Este é o papel precípua do Observatório Social.

O ideal é que esta verificação inclua as empresas terceirizadas e também as fornecedoras de modo que se tenha uma visão mais ampla sobre o comportamento trabalhista de toda a cadeia produtiva, tendo em vista que a empresa principal tem responsabilidade subsidiária pelo que acontece nas empresas que fornecem serviços ou produtos para ela.

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 e normalmente não os negociam com os sindicatos.

O conhecimento destas iniciativas é útil para as ações sindicais, pois se nem elas forem respeitadas, maior será a motivação e a justificativa para a mobilização e a denúncia. 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 ao mesmo tempo em que as relações e condições de trabalho eram muito ruins, gerando profunda insatisfação entre os trabalhadores.

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

Além destas incoerências, frequentemente surgem outras que desmascaram a imagem que as empresas construíram, por anos às vezes. A possibilidade de apresentá-las publicamente 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, o que representaria o quarto passo da receita.

Uma das situações surgiu 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 delas 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 a 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 destas carvoarias e a metodologia foi posteriormente avaliada pelo IOS que constatou que, apesar dos avanços significativos no estado do Maranhão, ainda havia falhas na eficácia do monitoramento no sul do Pará.

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 utilizado 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 terceiro exemplo foi quanto ao envolvimento da empresa holandesa C&A com a sub – contratação 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 deste 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.

As informações também são importantes 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, o que representa o quinto passo.

A realidade está tornando o consumidor um elemento chave nessa relação com as multinacionais, pois ele possui um grande potencial para 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 e o IOS tem cooperado no Brasil com o Instituto de Defesa do Consumidor (IDEC).

O envolvimento de ONG's com especializações em outras áreas afetadas pela ação das empresas, como a RSE, o meio ambiente, assentamentos indígenas ou de quilombolas, pode representar alianças preciosas na busca de se regulamentar e limitar a ação das multinacionais por meio da amplificação das iniciativas e da publicidade do IOS e da CUT. Colateralmente, isto tem possibilitado também retomar algumas alianças sociais que haviam se desfeito após a redemocratização do país.

A possibilidade de atuar articuladamente com instituições governamentais à parte daquelas responsáveis por assegurar o cumprimento da lei também é importante. No caso da denúncia do trabalho infantil na «Pedra Sabão», a apresentação do problema diretamente ao Ministério do Desenvolvimento Social possibilitou que o número de «Bolsas-Família» fosse ampliado na região, eliminando a justificativa econômica para a existência de trabalho infantil na região mencionada.

O conhecimento sobre a estratégia internacional das empresas e sua atuação em diferentes países também é importante para estabelecer comparações e embasar o trabalho conjunto com organizações sindicais de outros países, a partir de contatos mínimos já existentes entre os sindicatos internacionalmente de modo que as redes nacionais possam atuar com parceiros sindicais do exterior para construir negociações em caráter supranacional.

Foi estabelecida uma experiência concreta em 2002 de pesquisas em seis empresas multinacionais e promoção de intercâmbios entre sindicatos da Alemanha, Brasil e Holanda com apoio da União Européia. Tratou-se das empresas alemãs Bayer, Bosch e Thyssen-Krupp e das holandesas Akzo-Nobel, Phillips e Unilever, todas com fábricas 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 que elas 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 negociado com os sindicatos locais e o IOS.

Das redes internacionais que surgiram desta iniciativa, quatro delas se mantiveram em funcionamento mesmo após o término da pesquisa e dos intercâmbios financiados pela União Européia.

A ação internacional é o penúltimo passo da receita. Além da possibilidade de obter o apoio e a solidariedade dos sindicatos que atuam junto às matrizes das empresas multinacionais, inclusive com a possibilidade de estabelecer futuramente negociações supranacionais formais, também se pode solicitar providências de certas organizações internacionais.

Hoje, 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, o Pacto Global da ONU, entre outros.

As pesquisas feitas pelo Observatório Social também têm servido para fundamentar reclamações junto ao 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.

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

Embora a aplicação das normas e recomendações destas instituições seja feita em caráter voluntário, elas são referências e a depender da capacidade de mobilização dos sindicatos pode se tornar constrangedor, por exemplo, para uma empresa que aderiu voluntariamente ao Pacto Global estar envolvida com trabalho infantil, mesmo que seja na sua cadeia produtiva.

No mínimo, o desrespeito de normas reconhecidas e aceitas internacionalmente, oferece um bom argumento para as intervenções dos dirigentes sindicais e para ações internacionais. Quanto às «Diretrizes», por exemplo, já existe uma rede de organizações sociais e sindicais que se chama «OECD Watch» com o papel de acompanhar a eficácia delas mundialmente.

■ Alguns monitoramentos com bons resultados no Brasil

Muitos dos relatórios produzidos pelo IOS foram efetivamente utilizados pelos sindicatos para negociar melhores condições de trabalho, pois o fato das informações serem levantadas por uma entidade externa e de forma acurada, deu maior credibilidade a elas e extrapolou os limites das empresas. Nos casos em que elas optaram por participar das pesquisas, os comitês bipartites que usualmente se formaram para acompanhá-las, acabaram se tornando os catalisadores de importantes negociações coletivas uma vez que os problemas detectados se tornaram visíveis para as duas partes.

Desta forma chegamos ao último passo, o do monitoramento, como o que ocorreu, principalmente, nas empresas alemãs e holandesas mencionadas anteriormente. No

momento de definir os procedimentos houve várias polêmicas, principalmente, sobre a confiabilidade das informações e os limites da divulgação dos futuros relatórios.

No entanto, a negociação destes termos acabou produzindo um acordo que implicou num processo de monitoramento mais longo, pois a condição para a divulgação das pesquisas incluía um relatório sobre os processos alcançados o que exigiu um acompanhamento do comportamento empresarial por mais tempo.

Este processo estabeleceu negociações mais intensas entre as empresas, matrizes e filiais, com os sindicatos brasileiros e europeus e possibilitou a solução de vários problemas que não se resolviam anteriormente devido à inexistência de canais permanentes de contatos entre as partes.

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

O próximo quadro mostra os resultados deste 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 que chegou a reunir três sindicatos filiados à CUT, mas que depois se desfez.

Tabela. Relação entre redes sindicais e evolução das relações de trabalho

Empresa	Setor	Centrais Sindicais	Redes sindicais nacionais	Relações internacionais	Progresso nas relações de trabalho
Akzo-Nobel ¹	Químico	CUT e FS	SIM	SIM	SIM
Phillips	Eleto-Eletrônico	CUT, FS e outros ²	NAO	NAO	SIM ³
Unilever	Alimentação e Higiene	CUT, FS e outros	SIM	SIM	NAO
Bayer	Químico	CUT e outros	SIM	SIM	SIM
Bosch	Metalúrgico	CUT e FS	NAO ⁴	Parciais	NAO
Thyssen-Krupp	Metalúrgico e Siderurgico	CUT e outros	SIM	SIM	SIM

Fonte: Jakobsen, 2006, p. 53.

Os passos anteriores desenvolvidos pela experiência brasileira visam criar as condições para provocar esta mudança, mas ainda está em aberto qual seria a motivação para que elas aceitem o monitoramento uma vez que as empresas se expõem e podem perder, momentaneamente, parte do controle sobre a situação. Não há muitos dirigentes empresariais que aceitam correr este risco, mesmo os que entendem as vantagens econômicas da existência de relações de trabalho mais transparentes e democráticas. Porém, este é um tema para outros trabalhos.


Os novos trabalhos que são demandados ao IOS, neste momento, implicam em 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 para ampliar a articulação dos sindicatos com as Federações Sindicais Internacionais, monitorar o comportamento trabalhista das «multilatinas», que in-

¹ A rede de supermercados Bompreço (Royal Ahold) foi substituída na pesquisa pela Akzo-Nobel após ser vendida para a Walmart.

² FS significa a central sindical Força Sindical e outros se referem à entidades sem filiação.

³ Houve algum progresso no início, mas as redes sindicais deixaram de funcionar regularmente.

⁴ Na Bosch não existe uma rede sindical nacional, apenas algumas poucas reuniões entre os sindicatos. Os contatos com os sindicatos alemães também foram esparsos.

cluem empresas transnacionais brasileiras, no exterior e ampliar a análise sobre as cadeias produtivas. 

Referências

- 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», IOS, São Paulo, 2005, mimeo.
- Chesnais, François: *A mundialização do capital*, Xamã, São Paulo, 1996.
- CIOSL: *Uma guia sindical sobre la mundialización*, CIOSL, Bruxelas, 2001.
- CUT: *Textos para Debate Internacional: Ação sindical e empresas multinacionais*, Bangraf, São Paulo, 1998.
- Jakobsen, Kjeld: *Netzwerke und multinationale konzerne in Brasilien*, WSI Mitteilungen, Frankfurt am main, 2006.
- Pease, Kelly – Kate S: *International Organizations: Perspectives on Governance in the twenty – first century*, Prentice Hall, New Jersey, 2003.
- Pochmann, Márcio e Borges, Altamiro: «Era FHC»: *A regressão do trabalho*, Anita Garibaldi, São Paulo, 2002.

Este artículo es la versión original en portugués de «¿Cómo puede el sindicalismo enfrentar a las empresas multinacionales?», incluido en NUEVA SOCIEDAD N° 211, septiembre-octubre de 2007, ISSN 0251-3552, <www.nuso.org>.