UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS

DEPARTAMENTO DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E
SINDICALISMO NO CONTEXTO DA GLOBALIZAÇÃO**

HÉLIO DA COSTA

Versão corrigida

São Paulo

2016

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

HÉLIO DA COSTA

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E
SINDICALISMO NO CONTEXTO DA GLOBALIZAÇÃO**

Texto apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP, para obtenção de título de doutor em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Leonardo Mello e Silva

Versão corrigida

De acordo:

Professor Doutor. Leonardo Mello e Silva

São Paulo - 2016

Para Meu pai, Geraldo Inácio da Costa
Com toda gratidão

Agradecimentos

Esse percurso percorrido até aqui, muito além de uma prática acadêmica, foi também um caminho de companheirismo, amizade e muita solidariedade de muitos amigos e amigas. Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a orientação do Professor Dr. Leonardo Mello e Silva e a tolerância com meus atrasos. Também agradeço aos colegas da minha turma do Doutorado, especialmente, Ana Tércia, Irene, Joana e Ricardo.

Meu agradecimento ao Prof. Dr. Hermes Augusto Costa do Departamento de Economia da Universidade de Coimbra, que me abriu muitos caminhos e perspectivas para meu trabalho, durante meu estágio doutoral no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES) entre setembro de 2013 e fevereiro de 2014. Também agradeço aos funcionários e funcionárias da biblioteca do CES, onde passei a maior parte do meu tempo de estudos, pela presteza e pela forma acolhedora e profissional que me receberam. Aos meus amigos Leonardo, Marcos e Fernanda pela amizade, apoio e convívio intelectual estimulante. Ao Marcos Ferraz pelo convívio e a acolhida solidária nos meus primeiros dias de Coimbra. Aos membros da minha banca de qualificação, Prof. Dr. Ruy Braga e Prof. Dr. José Dari Krein, agradeço as críticas e sugestões, que na medida do possível, procurei incorporar no prosseguimento da minha pesquisa.

A todos os colegas do Instituto Observatório Social (IOS) pelo apoio e incentivo, meus agradecimentos especiais a Roni Barbosa, Siderlei da Silva de Oliveira e à Sheila Fernandes por me liberarem para meu estágio doutoral em Portugal. Ao Vicente pela ajuda na tabulação da pesquisa do 12º Congresso Nacional da CUT (CONCUT), ao Leandro pelas dicas da atuação do IOS no Pacto Contra Trabalho Escravo, à Lilian, Juliana e Henrique pelo estímulo e dicas de materiais e bate-papos sempre interessantes. Ao Felipe Saboya pela amizade e camaradagem.

Agradeço aos amigos e companheiros da Central Única dos Trabalhadores (CUT) pelo convívio e pelo apoio, especialmente àqueles e àquelas que trabalharam comigo no projeto sobre "Ação Frente às Multinacionais na América Latina": Alexandre Bento, Ricardo Jacques, José Drummond, Priscila Santos e Valdir Quadros.

Aos amigos Valter Bittencourt e Renata G. Paneque, assessores da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT (CNM/CUT), ao Fábio Lins e ao Josenildo Melo, Secretário de Relações Internacionais e assessor da Confederação Nacional dos

Trabalhadores do Ramo Vestuário da CUT (CNTRV/CUT) respectivamente, me auxiliaram em vários momentos da minha pesquisa. Paula Melli, além de amiga para toda vida, tem colaborado e me estimulado a concluir o trabalho de uma maneira tão solidária e fraterna, que qualquer coisa que eu diga, não fará justiça à minha gratidão. Fabiane Popinigis (Fabi), que mesmo de longe, sei que torceu por mim.

Aos meus queridos amigos Waldeli Melleiro (Wal) e Carlos Magno (Carlinhos) cuja amizade pelo convívio prazeroso. Larissa, amiga cada vez mais cúmplice, tem sido uma inspiração como jovem e competente historiadora do trabalho. Ao Maurício Rombaldi e ao Mario Ladosky, exemplos de compromisso político e competência profissional.

À Central Única dos Historiadores (CUH) Alexandre Fortes, Antonio Luigi Negro, Fernando Teixeira da Silva e Paulo Fontes, que, além do aprendizado acadêmico constante, me proporcionam a cumplicidade na maneira de ver o mundo e o bem-querer de amizades que se tornam cada vez mais profundas. Quero expressar minha gratidão ao professor e amigo Michael Hall que me orientou no mestrado e pavimentou o caminho para minha formação acadêmica.

Com Paulo Fontes e Francisco Macedo (Chico), participei de uma ousada e gratificante experiência de elaborar o projeto do Museu do Trabalho e dos Trabalhadores de São Bernardo do Campo. Priscila Xavier foi uma parceira incrível na fase de produção do Museu.

À minha família, minha mãe Aldevina (*in memorian*), ex-empregada doméstica, que pouco entendia sobre minha pesquisa, mas sempre estimulou a minha trajetória acadêmica. Minhas irmãs Célia e Maria Luiza são torcedoras de carteirinha, nos falamos pouco e nos amamos muito e nos conhecemos mais ainda. Meus sobrinhos queridos, Paulo e Laura, meu cunhado Roberto Baraldi também estiveram do meu lado. Ao Danilo, que aprendi a amar como meu filho, sou grato por me amar como pai. A profundidade dessa experiência amorosa me transformou num ser humano infinitamente melhor desde então. Agradeço a Eunice pelas energias enviadas de Barra Grande.

Juliana e Sofia entraram na minha vida de uma forma tão intensa que nosso convívio fluiu de uma forma leve e gostosa como se já nos conhecêssemos de longa data. Sofia, no encanto dos seus sete anos, possui um olhar e um sorriso que faz meu coração bater mais forte todas as vezes que estamos juntos. Juliana tem sido companheira e cúmplice, fazendo com que o meu amor por ela fique mais intenso a cada dia que passa.

Tenho certeza que o encerramento deste trabalho é uma conquista dela também. Pelo menos, é assim que eu desejo que ela sinta esse momento.

Dedico este trabalho ao meu querido pai, Geraldo Inácio, ex-metalúrgico que trabalhou durante 23 anos como prensista na conhecida fábrica de produtos de linha branca Brastemp e já próximo da aposentadoria, me surpreendeu ao aderir a greve dos metalúrgicos de São Bernardo e Diadema em 1980, tornando-se meu parceiro nas inúmeras idas e vindas nas históricas e inesquecíveis assembleias da categoria no Estádio de Vila Euclides. Ele me ensinou muito com sua inteligência aguda de quem sabe observar as coisas com simplicidade e profundidade, que eu só fui capaz de entender graças ao benefício do tempo. Foi de mãos dadas com ele, entre os sete e os oito anos de idade, que entrei pela primeira vez num sindicato, quando a sede dos Sindicatos dos Metalúrgicos de São Bernardo era ainda uma pequena casa com um "puxadinho" nos fundos, com bancos de madeira que servia como auditório para as assembleias da categoria.

Resumo

Nos anos 1980 e 1990 ocorre a difusão da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), a partir do cenário de intensificação da globalização e do poder crescente das empresas transnacionais que pressionam governos para desregular as relações de trabalho e os direitos trabalhistas, exercendo, desta forma, forte pressão sobre as negociações coletivas e o poder dos sindicatos.

No Brasil, esse processo de difusão da RSE se intensifica na década de 1990, não por acaso, a década de aprofundamento do ajuste neoliberal em nosso país. Nesse período o discurso da RSE ganha mais publicidade entre as empresas. Também é desse marco temporal as denúncias sobre as violações de direitos em empresas multinacionais que exploravam homens e mulheres, adultos e crianças em condições de trabalho análogas a escravidão.

A partir do início dos anos 2000, já próximo do fim mais agudo das políticas neoliberais, ocorrem algumas iniciativas do movimento sindical, especialmente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), para contrapor a visão hegemônica de responsabilidade social difundida pela mídia e pelas empresas.

O que se observa no cenário dos últimos 20 anos, é um grande esforço do movimento sindical internacional a partir dos Sindicatos Globais, em contrapor as iniciativas voluntárias e unilaterais das empresas no campo da responsabilidade social, acionando mecanismos de negociação global com as empresas Multinacionais por meio de Acordo Marco Internacionais (AMIs). Esse esforço, porém padece limitações e evidencia as enormes limitações do sindicalismo para construir ferramentas efetivas de ação global.

O objetivo deste trabalho é analisar a difusão da RSE no contexto da globalização, do aprofundamento das políticas neoliberais e do poder crescente das empresas transnacionais e as ações do sindicalismo internacional e brasileiro, com foco na experiência da CUT, para responder ou contrapor a essas ações e discursos das empresas no campo da RSE.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Empresarial; Sindicalismo; Globalização; Empresas Transnacionais; Acordos Marco-Globais; Redes Sindicais.

Abstract

In the 1980s and 1990s, the diffusion of Corporate Social Responsibility (CSR) occurred, based on the scenario of intensification of globalization and the growing power of transnational companies that pressure governments to deregulate labor relations and labor rights and exerting pressure on collective bargaining and about the power of the unions.

In Brazil this CSR diffusion process intensifies in the 1990s, not coincidentally, the decade of deepening of neoliberal adjustment in our country. In this period the discourse of CSR gained more publicity among companies. It is also this timeframe the complaints arising from social movements and social networks on multinational companies exploiting rights violations that adult men and women and children and working conditions analogous to slavery.

From the early 2000s, as close to the sharper end of neoliberal policies place some initiatives of the trade union movement, especially the CUT, to counter the hegemonic vision of social responsibility diffused by media and by companies.

What is observed in the scenario of the last 20 years, is a great effort of the international trade union movement from the Global Unions Federations (GUFs) in countering voluntary and unilateral initiatives of the multinational companies in the field of corporate social responsibility, triggering global negotiation mechanisms with multinational companies by through International Framework Agreement (IFAs). This effort, however, suffers limitations and highlights the enormous limitations of trade unionism build effective tools for global action.

The objective of this study is to analyze the spread of CSR in the context of globalization, the deepening of neoliberal policies and the growing power of transnational corporations and the actions of the international and brazilian labor movement, especially the CUT, to respond or counter to these actions and speeches of the corporations in the field of CSR.

Keywords: Corporate Social Responsibility; Unionism; Globalization; Transnational Corporations; Agreements Marco-Global; Union Networks.

SIGLAS

ABNT- Associação Brasileira de Normas Técnicas

ABRINQ – Associação Brasileira dos Fabricantes de Brinquedos

ADCE- Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas de São Paulo

AFL-CIO - American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations

ALCA- Área de Livre Comércio das Américas

AMI - Acordo Marco Internacional

AMG - Acordo Marco Global

ACTU -Australian Council of Trade Unions

BIAC - Business and Industry Advisory Committee to the OECD

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

BWI – Building Workers International

CCOO - Confederación Sindical de Comisiones Obreras

CEEs – Conselho de Empresa Europeus

CEDEC - Centro de Estudos Contemporâneos

CERES- Coordenação Estratégica de Redes Sindicais

CF- Comissão de Fábrica

CGS - Cadeias Globais de Suprimento

CIOSL- Confederação Internacional das Organizações Livres

COO -Comisiones Obreras das Espanha (CCOO) da Espanha

CNM - Confederação Nacional dos Metalúrgicos

CNQ - Confederação Nacional do Ramo Químico

CNETD – Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente

CDFT- Confederation Democratique Francaise du Travail da França,

CONCUT - Congresso Nacional da CUT

CONTRACS - Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços

CONTRAF - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

CSJT - Conselho Superior da Justiça do Trabalho

CSA - Condeferação Sindical das Américas

CSI - Confederação Sindical Internacional

CSR - Corporate Social Responsibility

CUT - Central Única dos Trabalhadores

Declaração EMNs - Declaração Tripartite dos Princípios Sobre as Políticas Sociais das Empresas Multinacionais

DGB - *Deutscher Gewerkschaftsbund* (Confederação de Sindicatos Alemães)

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FGRS - Fórum Governamental de Responsabilidade Social

FIDES- Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social

FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

FMI - Fundo Monetário Internacional

FNV - Federatie Nederlandse Vakbeweging (Federação Holandesa de Sindicatos)

FS – Força Sindical

FSC - Forest Stewardship Council

FSM – Fórum Social Mundial

FSM - Federação Sindical Mundial

FSI – Federação Sindical Internacional em inglês

FUP – Federação Única dos Petroleiros

GAO- Grupo de Apoio a ONGs

GRI – Global Reporting Initiative

GUF - Global Union Federation

IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas

ICEF-International Federation of Chemical Energy and General Worker's Unions

ICEM- International Federation of Chemical Energy, Mine and General Worker's Unions

ICM - Internacional da Construção e Madeira

IDEC – Instituto de Defesa do Consumidor

IFC – International Financial Corporation

IFCTU – International Federation of Trade Unions

INPACTO-Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo

ITS- International Trade Secretariats

INDUSTRIALL- IndustriALL Global Union

INMETRO – Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial

INT - Instituto Nacional de Tecnologia

IOS - Instituto Observatório Social

IPES- Instituto de Pesquisa e Estudos Sociais

ISO- International Organization for Standardization

ISP- Investimento Social Privado

ISP- Internacional do Serviço Público

ITUC – International Trade Union Congress
IUF- Uniting Food, Farm and Hotel Workers Worldwide
JTUC-Rengo - Japanese Trade Union Confederation
OCDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento
OIT- Organização Internacional do Trabalho
ONG – Organização Não Governamental
ORIT -Organização Regional Interamericana de Trabalhadores
OSE – Observatório Social Europa
PBCRS- Programa Brasileiro de Certificação em Responsabilidade Social
PCB – Partido Comunista Brasileiro
PLR – Participação nos Lucros e Resultados
PNBE- Pensamento Nacional das Bases Empresariais
PPR – Programa de Participação dos Resultados
PSD- Partido Social Democrático
PSI - Public Services International
PTB – Partido Trabalhista Brasileiro
RSE- Responsabilidade Social Empresarial
SIAI- Sistema de Apoio Institucional
TISA – Tratado Internacional sobre Comércio e Serviços
TPP - Tratado Transpacífico
TTIP -Tratado Transatlântico de Comércio e Investimentos
TST - Tribunal Superior do Trabalho
TUAC - Trade Union Advisory Committee to the OECD
TUC- Trade Union Congress
UITA- União Internacional de Trabalhadores na Alimentação
UNIAPAC - União Internacional de Associações Patronais Cristãs
UNIGLOBAL – Union Network International
UNITRABALHO - Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho.
ZPE -Zona de Processamento para Exportação

FIGURAS E TABELAS

Figuras

Figura 1: ISO 26000: Evolução da participação dos países	79
Figura 2: ISO 26000: Participantes por categoria	92
Figura 3: Nível de conhecimento da ISO 26000 no 11º CONCURTO	100
Figura 4: Percepção dos (das) delegados(as) sobre o que sua base pensa sobre RSE no 11º CONCURTO	155
Figura 5: Postura Sindical em relação à RSE	158
Figura 6: Conhecimentos dos (das) delegados(as) do 12º CONCURTO sobre Instrumentos Internacionais	169
Figura 7: Conhecimento dos (das) delegados (as) do 12º CONCURTO sobre Sindicato Global correspondente ao ramo de atividade	171

Tabelas

Tabela 1: Conhecimento sobre RSE por ramo de atividade no 10º CONCURTO	150
Tabela 2: Conhecimento sobre RSE por ramo de atividade no 11º CONCURTO	154
Tabela 3: Percepção dos (as) delegados(as) sobre o que sua base pensa sobre RSE nos 10º e 11º CONCURTO	156

SUMÁRIO.

Introdução.....	16
O autor e o tema da Responsabilidade Social Empresarial.....	16
RSE: A difícil captura do objeto para a Sociologia do Trabalho.....	17
Responsabilidade Social Empresarial: um conceito em disputa	21
Nota Metodológica	25

Capítulo 1: Emergência e Difusão da Responsabilidade Social Empresarial no Contexto da Globalização.....

Difusão da Responsabilidade Social.....	34
A Responsabilidade Social na engrenagem da globalização e do Neoliberalismo.....	52
As declarações e diretrizes sobre o comportamento das multinacionais.....	57
As iniciativas da OIT de proteção ao Trabalho frente à globalização: Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (Declaração EMNs).....	58
Direitos Fundamentais do Trabalho e Trabalho Decente.....	62
Declaração da OIT sobre justiça social para uma Globalização Justa.....	64
Crise Institucional da OIT.....	65
Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE	67
Diretrizes do Pacto Global.....	69
Iniciativa de Padronização de Relatórios Empresariais de Sustentabilidade - <i>Global Reporting Initiative</i> (GRI).....	71
Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos da ONU.....	72
Normas de Responsabilidade Social de Âmbito Privado.....	73

Capítulo 2: A Construção da ISO 26000-A Norma Internacional de Responsabilidade Social.....

O processo de construção da Norma.....	78
Escopo da Norma ISO 26000.....	80
Responsabilidade Social na ISO 26000.....	80

Princípios da Responsabilidade Social.....	82
Temas Centrais da ISO 26000.....	82
A participação do Brasil na ISO 26000.....	84
O Movimento Sindical na construção da ISO 26000.....	87
A trajetória sindical da ISO 26000 no Brasil.....	94
 Capítulo 3: Trajetória da Responsabilidade Social no Brasil.....	103
O IPES e a “Boa Empresa”	105
Os dirigentes cristãos e o papel social da empresa.....	109
Os anos 1980: responsabilidade social no contexto da redemocratização.....	112
O Instituto Ethos.....	116
Breves considerações	118
 Capítulo 4: O Sindicalismo CUT Diante da Responsabilidade Social	
Empresarial.....	120
Criação do Instituto Observatório Social (IOS).....	121
Pela globalização de direitos: observar, divulgar e conscientizar.....	123
A produção do Instituto Observatório Social sobre RSE para o movimento sindical...124	
Denúncias sobre violações.....	138
O IOS e o Pacto pela erradicação do Trabalho Escravo.....	141
A RSE nos Congressos da CUT.....	145
Pesquisa sobre RSE nos Congressos da CUT.....	147
O Sindicalismo CUT e os instrumentos internacionais na pesquisa do 12º CONCURT.158	
Acordos-Marco Internacionais	162
 Capítulo 5: Redes Sindicais de Trabalhadores : Uma Experiência em	
Construção.....	169
O desafios do sindicalismo internacional.....	169
Por um Sindicalismo Social.....	173
Sindicalismo entre continuidades e rupturas.....	177
A Experiência Internacional da CUT.....	180
Em busca de uma identidade sindical transnacional	186
A experiência de construção de Redes Sindicais no Brasil.....	188
Possibilidades de avanços.....	193

Dificuldades e Obstáculos.....	195
Redes Sindicais, Códigos de Conduta, AMIs e RSE.....	196
Códigos de Conduta: o caso da Rede Sindical da WEG.....	196
Redes Sindicais: testando os Acordos-Marco Internacionais.....	201
Algumas considerações.....	207
 Capítulo 6: A Rede BASF - Diálogo Social e Responsabilidade Social.....	211
Origem e expansão da BASF.....	211
A BASF no Brasil.....	214
Retrato Atual.....	216
O Sindicato dos Químicos do ABC e as lutas dos trabalhadores da BASF:	
os antecedentes da Rede.....	217
Surge a Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul.....	223
A implantação do Diálogo Social.....	226
O Diálogo Social colocado à prova.....	237
 Conclusão.....	247
 Fontes de Pesquisa.....	251
Participação em Eventos nacionais e internacionais.....	254
Publicações institucionais: <i>Folders</i> , folhetos, livros, revistas e relatórios impressos...	
Sites citados	258
Entrevistas realizadas.....	260
 Bibliografia.....	262

RESPONSABILIDADE SOCIAL E SINDICALISMO NO BRASIL NO CONTEXTO DA GLOBALIZAÇÃO

INTRODUÇÃO

O autor e o tema da Responsabilidade Social Empresarial¹

Meu envolvimento com o tema da responsabilidade social empresarial (RSE) se deu de forma mais sistêmica a partir de 2009 quando passei a trabalhar como pesquisador no Instituto Observatório Social (IOS), uma organização voltada à pesquisa sobre o comportamento sócio-trabalhista e ambiental de empresas multinacionais sediadas no Brasil. Vinculada à Central Única dos Trabalhadores (CUT), o IOS foi fundado em 1997, em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), o Centro de Estudos Contemporâneos (CEDEC) e a Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho (Unitrabalho).

Até então, RSE nunca havia me despertado interesse como objeto de estudo, mesmo trabalhando como educador sindical. Porém, ao ser designado para acompanhar as discussões sobre a ISO 26000, que se tornaria a primeira norma internacional sobre responsabilidade social, fui necessariamente, nesse processo, me apropriando do assunto. Passei a frequentar as reuniões da Comissão Especial do Brasil sobre a ISO 26000, entre maio de 2009 e dezembro de 2010, coordenada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que representava a posição brasileira nos encontros internacionais de elaboração dessa norma². Essa vivência na Comissão Especial

---

1 - Utilizo o termo Responsabilidade Social Empresarial por ser mais comum essa denominação no Brasil, mas na literatura especializada tem sido comum o uso também de Responsabilidade Social Corporativa, principalmente quando a análise recai sobre a atuação de grandes empresas (Zubizarreta y Ramiro, 2009).

² Essa comissão é multipartite ou *multistakeholder*. Na elaboração da ISO 26000 estavam representados seis segmentos, a saber: Indústria; Governo; Trabalhadores; Consumidores; ONGs e Outros, denominação para consultores e acadêmicos. Na delegação brasileira esses segmentos foram representados, respectivamente, pela Petrobrás e Furnas; Instituto Nacional e Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial

(INMETRO) e Tribunal Superior do Trabalho (TST); DIEESE e IOS; Instituto de Defesa do Consumidor (IDEC); Grupo de Articulação de ONGs (GAO) e Sistema de Apoio Institucional (SIAI); Fundação Vanzolini e Universidade Federal Fluminense (UFF). Os representantes das entidades mencionadas decada segmento em primeiro lugar são os denominados “especialistas” com direito a voz e voto nas plenárias e, os segundos, denominados “observadores” sem direito a voz e voto com exceção dos trabalhos de grupo do respectivo segmento. A categoria Consumidor foi representada apenas pelo IDEC na condição de especialista.

permitiu também conhecer as visões sobre o tema RSE a partir dos diferentes segmentos que compunham a Comissão.

A partir desse momento, comecei a me apropriar da produção do próprio IOS sobre o tema da responsabilidade social voltada para o público sindical. No mesmo IOS, entrei em contato com algumas experiências de formação de Redes Sindicais em empresas multinacionais, quando participei do projeto “Promoção de Direitos Trabalhistas na América Latina” entre a Escola Nacional de Formação da Central Sindical Alemã (DGBBildungswerk) e a CUT, que conectavam com o tema da RSE. Inspirado por dois artigos acadêmicos³ e pela minha experiência no IOS, comecei a refletir sobre as conexões entre RSE e sindicalismo num contexto mais amplo de desregulação social que marcam os experimentos neoliberais na últimas décadas de aprofundamento da globalização.

A Responsabilidade Social Empresarial, como prática social das empresas muitas vezes é controversa e incoerente, com o próprio discurso por elas difundido por meio dos seus códigos de conduta como veremos ao longo deste trabalho. Há uma natural desconfiança por parte do movimento sindical quanto aos propósitos das empresas que alegam ser socialmente responsáveis. Porém, como veremos ao longo deste trabalho, o movimento sindical tem se defrontado com essa questão e lidado de diferentes formas. Um dos objetivos deste trabalho é analisar a difusão da RSE nos últimos vinte anos no Brasil e como o sindicalismo-CUT, tem lidado com essas iniciativas.

RSE: A difícil captura do objeto para a sociologia do trabalho

A RSE, não obstante a sua enorme difusão é, ao mesmo tempo, um objeto escorregadio que sempre nos escapa das mãos pelas suas ambiguidades e contradições. A conduta antissindical⁴ e autoritária das empresas que se autodefinem como

---

³ Destaco os artigos de COSTA, Hermes Augusto (2011), “A responsabilidade social das empresas em conselhos de empresa europeus: missão impossível ou compromisso inevitável?” In: COSTA, Maria Alice Nunes, SANTOS, Maria João, SEABRA, Fernando Miguel e JORGE, Fátima (Orgs), *Responsabilidade Social – uma visão Ibero-americana*. Coimbra: Almedina/CES, p.259-293. PAOLI, Maria Célia (2005). “Empresas e responsabilidade social: os enredamentos da cidadania no Brasil”. In Santos, Boaventura de Sousa. *Democratizar a democracia*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 373-418.

⁴ Como conduta antissindical se define “Qualquer ato que prejudique indevidamente o trabalhador ou as organizações sindicais no exercício da atividade sindical ou a causa desta ou que lhes negue

socialmente responsáveis às vezes se torna tão evidente, que a RSE perde seu interesse enquanto objeto de estudo. Por que estudar um objeto que perde valor heurístico na sua própria concretude?

Há cerca de quatro anos, quando esse trabalho não era mais que um projeto, ao falar com alguns dirigentes sindicais mais próximos sobre minha intenção de pesquisar responsabilidade social empresarial como um desafio para o sindicalismo entre inúmeras observações interessantes, eles me indagaram porque RSE era um desafio para o movimento sindical? Porque desafios? Um dirigente sindical encarregou-se de me dar a resposta: “Isso é um exagero! Responsabilidade social não é um desafio para o movimento sindical, é uma pauta patronal”.

Uma observação cirúrgica e importante que foi direto ao ponto, pois corroborava com as percepções mencionadas anteriormente, e me colocava mais uma vez, na difícil tarefa de situar meu objeto como um campo de estudo dentro de uma coerência interna que justificasse sua existência.

Faz sentido, ou é relevante, discutir responsabilidade social e sindicalismo? Minha resposta é sim. Ao longo desse trabalho tentarei justificar essa afirmação. A responsabilidade social pode não ser uma prioridade política para o movimento sindical, e não sei se tenho elementos suficientes para argumentar o contrário, pelo menos, como ela se apresenta no discurso dominante. Mas, há que se observar que a RSE está no radar do movimento sindical sob diversas formas como respostas ao crescente poder das empresas multinacionais (EMNs) e transnacionais (ETNs)⁵: nas campanhas contra violação de direitos das empresas, nas ações pela adoção dos princípios do “trabalho decente” como *standard* mínimo sobre condições de trabalho e proteção social, na estratégia de negociação de Acordos-Marco Internacionais (AMIs), na utilização de instrumentos multilaterais orientadores de comportamento social das empresas, entre outras iniciativas. Portanto, independente do nome que se dê à coisa, a RSE é objeto da ação sindical.

Por outro lado, podemos dizer que iniciativas de RSE na perspectiva empresarial, de um modo geral não visam à incorporação dos sindicatos como *stakeholders* ou parte interessada porque eles tendem a questionar o princípio básico da

---

injustificadamente as facilidades ou prerrogativas necessárias para o normal desenvolvimento da ação coletiva. (URIARTE, 1989, p. 17), *apud* (Pimenta, 2014.p.65).

⁵Empresas multinacionais (EMNs) - podem estar sediadas em um país, mas ter bases em outros países para fins de gerência, produção ou distribuição. Empresas transnacionais (ETNs)– tem matriz em um país, mas grande parte de suas operações ocorre em outros países, que não o de origem (Mcintosh, et.al.2001).

RSE, que é a iniciativa voluntária das empresas na área social. Um ex-dirigente sindical entrevistado afirmou, que certa vez, num seminário sobre responsabilidade social ouviu de um gerente de Relações Humanas de uma empresa, a seguinte opinião: “Imagina que eu vou permitir que um sindicato qualquer diga o que é responsabilidade social para minha empresa”⁶. Nesse sentido, há uma convergência entre a percepção dos representantes sindicais e das gerências em relação a não participação ou envolvimento nas iniciativas empresariais de RSE. Os primeiros, porque estariam entrando no “campo” empresarial e assumindo a sua pauta. Os segundos, porque a concebem como uma política relacionada à gestão da empresa onde não há abertura para a participação sindical.

Como observam (Paoli, 2002; Uriarte, 2009), RSE é uma arquitetura de ação empresarial no campo social que procura se “libertar” do padrão regulador, seja do Estado, seja dos contratos coletivos de trabalho. Nesse aspecto, a RSE tal qual vem sendo proposta e praticada pelas empresas não é um novo modo de operar ideologicamente uma nova relação com a sociedade em que a legitimação social das empresas passa a ser buscada cada vez mais fora da relação capital-trabalho?

Como veremos mais adiante, as iniciativas de RSE são também respostas à violação de direitos praticados nas cadeias globais de produção, cada vez mais invisíveis para os sindicatos, o que dificulta seu monitoramento e a consequente intervenção sindical sobre estes acontecimentos, pois, “organizar trabalhadores dentro e ao longo da cadeia de valor significa desenvolver projetos e alianças cooperativas transversalmente às ETNs e suas teias de poder” (Fitcher, 2015, p.9). Nesse cenário, poderíamos nos perguntar se acidentes como o de Rana Plaza em Bangladesh e as iniciativas de RSE não fazem parte da mesma lógica e são dois lados da mesma moeda?⁷

As contradições, ambiguidades e controvérsias que fazem parte dos questionamentos das práticas empresariais são constitutivas do capitalismo e das

---

⁶Entrevista com ex- Secretário de Relações Internacionais da CUT Kjeld Jakobsen (21/11/2015).

⁷ Em 24 de abril de 2013 ocorreu o desabamento do edifício Rana Plaza, que abrigava quatro fábricas com 5000 trabalhadores que forneciam vestuário para 28 marcas, entre elas, as gigantes Walmart e C&A, na cidade de Savar em Bangladesh, que deixou um saldo de 1127 mortos (*Folha de São Paulo*, caderno Mundo 2, 27.04.2013, p.5). “As estratégias de fornecimento das corporações globalizadas introduziram importantes mutações nas relações entre a esfera jurídico-política dos direitos e o espaço construído pelo movimento da concorrência. Os sistemas empresariais dos países desenvolvidos vão muito bem, obrigado. Exercem o comando das cadeias de valor globalizadas e acumulam “caixa” como nunca o fizeram, suas tropas avançadas para as regiões de mais baixo custo da mão de obra”. Luiz Gonzaga Belluzzo. Ruínas em Bangladesh. Publicado na Carta Capital em 20/05/2013. www.cdes.gov.br/noticia/26771/ruinas-em-bangladesh.html. Acesso em 01/10/2015.

relações sociais que ele engendra tanto na sociedade como um todo e de forma mais nítida nas relações de trabalho. Contradições que são criadas e recriadas em diferentes contextos históricos e que se tornam delineadas mais claramente quando as comparamos entre si em diferentes períodos (Silver, 2005).

A RSE se articula com o espírito do capitalismo neoliberal, num contexto de globalização e expansão do poder das empresas transnacionais marcados pela forte financeirização da economia, cuja lógica de acumulação, pressiona para a desregulação social e econômica cada vez maior, colocando em xeque o sistema de proteção social e legislação trabalhista conquistados especialmente após a Segunda Guerra Mundial. Vincula-se também a um conjunto de valores e princípios difundidos nas últimas décadas, tais como: "empreendedorismo", "inovação", "criatividade", "flexibilidade" etc., que se moldam e se difundem a partir de um determinado *ethos* constitutivo dos espaços de atuação das empresas transnacionais cada vez mais desterritorializado e globalizado (Lópes-Ruiz, 2004).

Ainda nessa perspectiva, a RSE faz parte do contexto da "corrida para o fundo" nas relações e nas condições de trabalho marcada pela hipermobilidade do capital e a formação de amplas zonas cinzentas de mercado de trabalho ao redor do globo. Ela se defronta com os sistemas regulares de negociação coletiva e construção de consentimento sobre as bases das relações de trabalho construídas no *Welfare State* (Therborn, 1995; Eley, 2005). Um novo espírito do capitalismo não mais sustentado no empreendedorismo da ética protestante, tal qual Weber (2005) analisara em seu estudo clássico "A ética protestante e o espírito do capitalismo", mas o empreendedorismo do "capital humano" que coloca acento na capacidade dos indivíduos administrarem seu próprio capital humano como alguém que quando trabalha, na realidade, "investe" suas capacidades, habilidades e destrezas, na expectativa (como qualquer investidor) de obter um retorno (Lópes-Ruiz, op.cit., p.15).

Voltando ao tema sindical, as iniciativas das organizações sindicais sobre RSE têm evidenciado a enorme dificuldade por parte das entidades sindicais em enfrentar o poder das empresas quando estas violam direitos e cometem arbitrariedades. Como veremos ao longo deste trabalho, não obstante as iniciativas da comunidade internacional de criar instrumentos de orientação na direção da responsabilidade social empresarial, com a idéia subjacente de fazer "algo mais", estes tem se mostrado débeis e tem se cristalizado de maneira muito frágil (Zubizarreta, 2009:23). Nesse aspecto, a efetiva responsabilização das empresas pelos impactos negativos acarretados à

sociedade, incluindo os trabalhadores diretos e indiretos ao longo de sua cadeia de suprimentos e de valor, se constitui como um desafio para as entidades sindicais

Responsabilidade Social Empresarial: um conceito em disputa

O tema e as políticas de responsabilidade social empresarial (RSE) assumiram um espaço cada vez maior no discurso das empresas e das organizações em geral nos últimos 20 anos (Camargo, 2010)⁸. O conceito de responsabilidade social não é homogêneo e tem sofrido mutações ao longo do tempo. Para Servais (2004:566), não temos uma definição de responsabilidade social que seja uma unanimidade, admite-se, todavia, que a expressão se aplica às práticas muito variadas que as empresas privadas adotam voluntariamente e que vão além das imposições legais às quais elas estão submetidas. Segundo Costa (2006), houve um deslocamento da ação social do empresariado nos últimos quinze anos alterando um padrão que estava mais circunscrito ao espaço das relações entre capital e trabalho, a partir do pressuposto, que as ações sociais direcionadas aos trabalhadores poderiam gerar relações de fidelidade destes para com os patrões. Para a autora, hoje, as condições de vida, tais como pobreza, desigualdade social, desemprego etc., são mais orientadoras do que as condições de trabalho o que faz com que as empresas ampliem o foco para as comunidades, em especial àquelas que estão no entorno de sua atividade econômica. Entretanto, para Cunha (2011:96), a disseminação da responsabilidade social como um aspecto da sociedade contemporânea na direção da equidade entre aspectos socioambientais baseada nas novas expectativas e novas demandas da sociedade tendem a não se sustentarem em função da perpetuação de modelos disfuncionais em relação ao trabalho.

Para alguns está associado à ideia de responsabilidade legal, para outros pode significar um comportamento socialmente responsável no sentido ético e, para outros, pode transmitir a ideia de uma ação voluntária associada a uma causa específica (Borger: 2001). Alguns estudos associam a RSE à melhora do desempenho individual quando o funcionário valoriza a identidade organizacional e a reputação externa da empresa como algo atraente e positivo e, portanto, atue para reforçá-la (Leal e Rego, 2011:114). Em

---

⁸O site alemão dedicado a RSE da Universidade Humboldt de Berlim, indica uma relação de mais de 12 mil artigos sobre o tema: <http://www.csr-hu-berlin.org/> (acesso 28/11/2014).

outras situações, a RSE é vista como base para inovação e, sobretudo como um dos pilares para a questão ambiental e o desenvolvimento sustentável.

Costa (2011: 260) chama a atenção para o fato de que no âmbito europeu a RSE passou a estar no topo das prioridades da União Europeia desde o Encontro de Lisboa, em março de 2000, como uma parte importante da Estratégia Europeia de Desenvolvimento Sustentável. Dando continuidade ao Encontro de Lisboa, outras ações da União Europeia foram desenvolvidas no sentido de sensibilizar os empresários para a RSE no tocante aos direitos trabalhistas, meio ambiente, promoção da igualdade de oportunidades, inclusão social e desenvolvimento sustentável. A sistematização dos debates da União Europeia está presente no *Livro Verde para Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas* que foi lançado em 18 de julho de 2001 (Costa, 2011: 261)⁹. A definição de responsabilidade social aparece da seguinte forma no livro verde:

“A maioria das definições descreve a responsabilidade social das empresas como a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas. Ser socialmente responsável não se restringe ao cumprimento de todas as obrigações legais - implica ir mais além através de um “maior” investimento em capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais. A experiência adquirida com o investimento em tecnologias e práticas empresariais ambientalmente responsáveis sugere que ir para além do simples cumprimento da lei pode aumentar a competitividade de uma empresa.

Assim, o fato de se transcender as obrigações legais elementares no domínio social - por exemplo, em termos de formação, condições de trabalho ou das relações administração-trabalhadores - é passível de ter também um efeito direto sobre a produtividade. Possibilita igualmente uma melhor gestão da mudança e a conciliação entre o desenvolvimento social e uma competitividade reforçada”.

---

⁹Os “livros verdes” lançados pelas diversas Comissões da União Europeia (EU) são documentos de discussão com o objetivo de promover o debate e lançar um processo de consulta sobre um determinado tema, eles não têm caráter regulatório e nem normatizador e a sua adesão é voluntária.

Em artigo que traça um breve mapeamento da RSE Garriga e Melé (2004:51-52), assinalam que o livro de H.R. Bowen *Social Responsibility of the Businessman*, publicado em 1953 nos Estados Unidos, marcou o uso da terminologia sobre responsabilidade social para os negócios e desde então o seu uso tem se expandido e mudado com o renovado interesse mais para RSE que inclui questões como cidadania e sustentabilidade. Os autores classificam as abordagens de RSE em quatro grupos. No primeiro grupo estão aqueles que assumem a Empresa como instrumento para riqueza e, nisso, consiste a sua única responsabilidade. Nesse perspectiva, somente o aspecto econômico é levado em conta na relação entre a empresa e a sociedade. A figura mais representativa dessa abordagem que os autores nomeiam como “teoria instrumental” é Milton Friedman através do seu sempre citado artigo publicado em 1970 na *The New York Times Magazine*: “A responsabilidade social da empresa é aumentar os lucros”. Estariam associadas a esse primeiro grupo estratégias de RSE voltadas para obtenção de vantagens competitivas e maximização dos preços das ações. O segundo grupo é chamado de “teoria política” enfatiza a relação com a sociedade na arena política, em que as empresas aceitam cumprir deveres e obrigações sociais ou mesmo se apresentam como uma certa disposição em cooperar socialmente. O terceiro grupo nomeado como “teorias integrativas” que considera que os negócios deveriam se integrar às demandas sociais argumentando que os negócios também dependem da sociedade para existir e prosperar (op.cit; p. 52). E a quarta abordagem, chamada de “teorias éticas”, parte do pressuposto que na relação entre empresas e sociedade está incorporado a dimensão e os valores éticos. Isto leva a uma visão da RSE a partir da perspectiva ética e que as empresas devem incorporá-la acima de qualquer outra consideração (op.cit., p.53).

É num cenário complexo e polissêmico que os sindicatos tem se defrontado com novos e velhos desafios no cenário de ataques aos direitos trabalhistas, numa permanente trajetória de desmonte do “estado providência” construído nos “trinta anos gloriosos” do pós-guerra. Não é sem razão que os estudos recentes sobre o trabalho face à globalização tem se pautado sobre o desafio de superação da tradição sindical voltada para o local e nacional rumo às estratégias internacionalistas que consigam contrapor de alguma forma a “globalização hegemônica” comandada pelas grandes corporações transnacionais. (Waterman, 1993; Hyman, 1993; Santos, 2004; Munk, 2004; Stevis & Boswell, 2008; Fichter, 2014). As políticas de responsabilidade social empresarial

fazem parte desse mesmo processo, seja por uma reação defensiva face às pressões dos movimentos sociais como uma espécie de “ativismo anti-empresa” frente a violações de direitos humanos (Costa, 2011:263), seja por ações ofensivas, como estratégias de negócios visando criar um diferencial de valorização das suas marcas, algo como um “capital reputacional”, e, portanto, sua valorização num mercado extremamente competitivo em alguns setores (264; Paoli, 2005:395).

Como já foi mencionado acima, as estratégias de Responsabilidade Social fazem parte de um leque de ações que estão inseridas num amplo processo de desregulamentação do capitalismo nos últimos trinta anos no contexto da globalização comandada pelo processo de financeirização da economia que tem orientado as estratégias de negócios das grandes empresas multinacionais.

Dessa forma, a difusão da RSE não se dá sem conflitos e tensões à medida que as empresas não conseguem ser coerentes com seus próprios valores expressos publicamente e formalizados em códigos de conduta e passam a ser alvos de denúncias, protestos e campanhas. Nesse aspecto, a "corrosão do caráter" corporativo parece se explicitar com todas as cores na ausência de compromissos com o passado recente de diálogo e negociação construídos ao longo das lutas do século passado.

Os setores organizados (sindicatos, organização de consumidores, comunidades, ONGs) começam cada vez mais a se apropriar dos enunciados empresariais procurando ressignificá-los, refutá-los, ou cobrar sua efetiva aplicação quando estes se comprometem com princípios e valores que não cumprem. Desta forma, procura-se contrapor à política de responsabilidade social autorreferenciada e voluntária, que muitas vezes assume a forma de uma realidade virtual onde o compromisso entre o que se anuncia e o que se realiza não necessariamente convergem para o mesmo sentido. Tal perspectiva, não está isenta de contradições no seu interior. Para (Aragão, 2014), esse processo pode gerar uma internalização de valores e enunciados que moldam o campo de embates dessa natureza, que o autor chama de "capturação corporativa" para definir a postura da ONU nos últimos anos¹⁰. Essa tensão pode se apresentar como um confronto permanente entre “resistência e integração”¹¹. Ou seja, a resposta dada pelas empresas nos anos 1990 às violações de direitos, passou sofrer uma série de contestações por

---

¹⁰O autor cita como exemplo o processo de elaboração dos Princípios do Pacto Global da ONU de 2000 coordenado por um consultor (John Gerard Ruggie) sem participação das organizações da sociedade civil.

¹¹ A expressão é do historiador Daniel James, pesquisador do populismo na Argentina e atualmente radicado nos Estados Unidos, ao analisar a relação da classe operária argentina com o fenômeno do peronismo entre 1946-1976. JAMES, Daniel. *Resistance and integration – Peronism and the Argentine Working Class, 1946-1976*. Cambridge University Press, 1988.

parte do dos setores organizados da sociedade, pelos motivos que expusemos acima.

Alguns desses setores organizados, na sua maioria ONGs, estão atualmente engajados na elaboração de um tratado da ONU que seja juridicamente vinculante que obrigue as empresas cumprirem e a respeitarem normas de direitos humanos. Esta proposta ganhou força a partir da aprovação pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, na sua 26ª Sessão realizada entre 10 e 17 de junho de 2014 de uma resolução para criar um grupo de trabalho para preparar um tratado que imponha obrigações jurídicas internacionais sobre direitos humanos. Conforme assinala (Fichter, 2014:22), independente do desenlace desse processo, “ele poderá servir como ponto de referência para se construir um cânone de instrumentos vinculantes embutido no direito internacional de direitos humanos para regular as atividades das ETNs”. Pela primeira vez, será discutida a possibilidade de se criar mecanismos de regulação e de possíveis sanções às ETNs que violem direitos humanos. Essa iniciativa, por enquanto chamada de “Tratado Internacional dos Povos para o Controle das Empresas Transnacionais”, vai na contramão da RSE voluntária e unilateral, fortalecendo o papel da soberania dos estados e dos povos¹².

NOTA METODOLÓGICA

A proposta do presente estudo é analisar comportamento sindical diante das políticas de RSE colocadas em prática pelas empresas nas últimas três décadas. Desta forma, nosso foco principal está direcionado para a ação e os enunciados do sindicalismo frente a esta problemática. Não é nosso objetivo mapear as práticas de responsabilidade social a partir da perspectiva empresarial, mas contextualizá-la nacional e internacionalmente no ambiente de globalização e desregulação social a partir da literatura especializada para situar a correspondência entre a emergência da RSE e os dilemas contemporâneos vivenciados pelos trabalhadores e por seus sindicatos. Dessa forma, em nossa análise, tomaremos a responsabilidade social em três dimensões. A RSE tal qual na sua expressão mais original no tempo presente que são os códigos de conduta empresariais unilaterais e voluntários; os códigos de conduta multilaterais, que na sua grande maioria, também são voluntários e os AMIs que

---

¹² Conferir em: *Tratado Internacional dos Povos para o Controle das Empresas Transnacionais*. Documento para consulta geral. Publicação Rebrip, tradução Action Aid Brasil, dezembro de 2014. <http://www.rebrip.org.br/system/uploads/ck/files/PeoplesTreaty-PT.pdf>

representam um esforço sindical de trazer a RSE para a arena da negociação procurando superar seu carácter voluntário e unilateral e, na maioria das vezes, pouco objetivos¹³.

Os códigos de conduta voluntários e unilaterais representam a resposta empresarial frente às pressões sociais em tempos de globalização aliada a estratégias de diferenciação e valorização da marca num cenário de competitividade global, como apontamos anteriormente. É a forma mais rejeitada e mais combatida pelo movimento sindical e pelos movimentos sociais em geral. Os códigos de conduta multilaterais de abrangência internacional voltados para orientar o comportamento social das empresas multinacionais elaborados por organizações do porte da ONU, OIT, OCDE, podem ser interpretados, grosso modo, como iniciativas para responder aos apelos da comunidade internacional frente às frequentes denúncias de violação de direitos humanos, cometidos na ponta das cadeias produtivas nos países periféricos. Tais instrumentos, tem sido alvo de uma mescla de desconfiança e pessimismo por parte do movimento sindical quanto à sua efetividade pelo seu carácter voluntário e pela ausência de sanções para o caso de violações. E por fim, temos os Acordos-Marco Internacionais firmados entre as Federações ou Sindicatos Globais (Global Unions Federations – GUFs) e empresas multinacionais com abrangência global que tem se apresentado como a principal estratégia sindical para comprometer, pela via da negociação, que as corporações multinacionais assumam de forma mais efetivas seus compromissos com a responsabilidade social, especialmente no campo dos direitos humanos e trabalhistas.

Nessa perspectiva, a RSE não só se apresenta como um conceito em disputa, como sinaliza o difícil percurso iniciado pelas organizações sindicais para impor limites à intensificação da exploração do trabalho em escala global pelas empresas transnacionais. Mais ainda, revela a enorme dificuldade do sindicalismo no plano internacional de construir instrumentos de regulação social frente aos crimes de violação de direitos humanos e trabalhistas e ambientais praticados em larga escala pelas grandes corporações. Nesse aspecto, os obstáculos são impostos tanto pelo poder de pressão econômico e político das grandes corporações frente às ações dos sindicatos, como também, pelos problemas endógenos do sindicalismo para se articular no plano internacional (Santos e Costa, 2004). Ainda nessa última questão, contam a arquitetura institucional do sindicalismo internacional consolidada no pós Segunda Guerra Mundial, que entre vários aspectos, caracteriza-se pela assimetria entre os sindicatos dos

---

¹³Há ainda os códigos privados de responsabilidade social, que poderíamos chamar de uma quarta modalidade, que já mencionada anteriormente, que não será objeto de nosso estudo.

países centrais (notadamente europeus) e os sindicatos dos países da zona periférica do capitalismo, que tem se mostrado como um desafio a ser superado para a construção de ações efetivamente globais pelas organizações sindicais no plano global (Rombaldi, 2012; santos e Costa, 2004).

Nossa análise recairá sobre a difusão da RSE no contexto brasileiro e a forma como o movimento sindical em nosso país, com foco na experiência da CUT, tem lidado com as iniciativas das empresas que se reivindicam como organizações socialmente responsáveis, em diálogo permanente com a dimensão internacional. Nosso marco cronológico privilegiará da segunda metade dos anos 1990, quando a difusão da RSE se tornou mais efetiva no Brasil e no mundo em geral até o momento. Em alguns momentos da pesquisa, faremos alguns recuos históricos para períodos anteriores na medida em que tais recuos facilitem a compreensão das questões mais contemporâneas. Analisar essa complexa realidade que está em pleno movimento, exige um diálogo entre local e o global, assim como entre o passado e o presente.

Partimos da perspectiva, como tem apontado parte da literatura crítica da globalização hegemônica, e aqui, tomamos como referência a abordagem de Boaventura de Souza Santos (2004:9) que afirma que a globalização neoliberal “corresponde a um novo regime de acumulação do capital, um regime mais intensamente globalizado que os anteriores, que visa, por um lado, dessocializar o capital, libertando-o dos vínculos sociais e políticos que no passado garantiam alguma distribuição social, e, por outro lado, submete-se a sociedade no seu todo à lei do mercado”. Para esse autor, a matriz política da globalização neoliberal é a *governança*¹⁴:

“...que atua como uma estrutura basilar, e ao mesmo tempo, como ambiente fomentador de uma rede de ideias pragmáticas e de padrões de comportamento cooperativo partilhado por um grupo de atores e respectivos interesses; uma rede auto-ativada, destinada, a lidar com o caos num contexto e que nem a ordem normativa exercida do topo para a base e gerada a partir do exterior (comando estatal) nem o ordenamento participativo autônomo feito da base para o topo e não pré-selecionado (democracia participativa) estão disponíveis, ou, se estão disponíveis, não são desejáveis” (Santos, 2006:374).

---

¹⁴ “Governança” na edição portuguesa.

A matriz da governança neoliberal teria seu início nos anos 1970 em decorrência dos protestos da sociedade civil diante das insuficiências e os limites do contrato social estabelecido pelas democracias no pós-guerra, especialmente na Europa. As estruturas de participação popular teriam sido sequestradas por formas mais restritas de decisão com a anuência de sindicatos e partidos, que nesse processo, excluíram grandes grupos sociais como mulheres e imigrantes, além de marginalizar pautas relacionadas ao meio ambiente e a diversidade cultural (Santos, 2006: 375). Porém, na segunda metade da década de 1970, a crise da democracia sofre uma inflexão e passa a ser diagnosticada com os sinais contrários. Ou seja, a crise das democracias, passa a ser atribuída, não mais em função das carências do Estado-Providência, mas em função do seu excessivo rol de direitos e reivindicações gerando um contrato social demasiado inclusivo. Consequentemente, ocorre uma inversão da demanda inicial dos grupos sociais e outra pauta é construída, orientada desta vez, pela contenção e controle das demandas populares frente ao Estado. A partir daí, como ressalta Santos (2006: 376), começa a ser elaborada a matriz neoliberal que irá se expandir globalmente na década seguinte e sob a designação de consenso de Washington.

Nessa transição da teoria crítica dos anos 1970 para a governança neoliberal ocorreram vários “silenciamentos: das transformações sociais, da participação popular, do contrato social, da justiça social, das relações de poder e da conflitualidade impostas pela governança neoliberal”. Muito mais grave que os silenciamentos, são as alternativas oferecidas pela governança neoliberal, na medida em que se “definem por oposição aos conceitos da legitimidade: em vez de transformações sociais, a resolução de problemas; em vez da participação popular, a participação dos titulares de interesses reconhecidos (*stakeholders*); em vez de contrato social, a auto-regulação; em vez de relações de poder, coordenação e parceria; em vez de conflitualidade social, coesão social e estabilidade de fluxos” (Santos, 2006:377-378).

No entanto, esse processo historicamente nunca foi homogêneo e linear, ao contrário, foi caracterizado por avanços e recuos no tenso equilíbrio entre capitalismo, democracia, movimentos sociais (Eley, 2005). Da mesma forma, hoje no cenário e globalização neoliberal hegemônica, o conflito entre capitalismo e distribuição de renda está presente, assim como as formas de resistência que assume diversas configurações num leque amplo de grupos sociais. O objetivo do presente estudo é apontar e analisar o processo de resistência e construção de alternativas por parte do movimento sindical internacional (CSI e GUFs em especial) e nacional (com ênfase na CUT) diante da

governança neoliberal, em que a RSE é uma das suas expressões mais transparentes desse processo ainda em construção. Por diversas razões, algumas delas já mencionadas anteriormente, a relação e as respostas do movimento sindical frente às políticas de responsabilidade social das empresas ainda não foi objeto de análise mais sistemático por parte das Ciências Humanas. Esperamos que o nosso estudo possa contribuir de alguma forma nessa direção.

Estruturamos nossa pesquisa em seis capítulos: O primeiro capítulo está organizado em duas partes: a primeira visa dar conta da emergência e difusão da RSE no plano internacional no contexto da globalização precedido por um breve histórico do processo de industrialização e triunfo do livre comércio e a soberania do mercado com suas conseqüências sociais no período da *Pax Britannica* analisado de forma crítica Karl Polanyi (2000) escrito no embalo da “Grande Depressão de 1929”. A seguir realizamos um breve inventário das implicações econômicas e sociais do processo de globalização em curso com destaque para os impactos sobre o mundo do trabalho. Na segunda parte do capítulo, são objetos de análise os instrumentos internacionais de orientação e diretrizes sobre o comportamento social dirigidos às empresas multinacionais elaborados por organizações como a ONU, OCDE e OIT e as perspectivas sindicais frente a esses instrumentos.

O segundo capítulo analisa o processo de elaboração da ISO 26000, a Norma Internacional de Responsabilidade Social, que contou com destacada participação do Brasil representado pela Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, que em parceria com o correspondente órgão normalizador da Suécia, o Instituto Sueco de Normalização – SIS, coordenou todo o trabalho de construção desta Norma. A ISO 26000 é o primeiro grande esforço de abrangência global com objetivo de construir uma visão comum sobre a responsabilidade social envolvendo seis segmentos da sociedade, incluindo a representação de trabalhadores. Analisaremos a construção da norma no Brasil e os impactos imediatos da sua publicação no país. A elaboração dessa norma mostrou as preocupações do movimento sindical e de organizações como a OIT em relação ao significado que ela poderia ter no sentido de fortalecer o investimento social privado e, por conseguinte, enfraquecer as iniciativas negociadas.

O terceiro capítulo trata da emergência da RSE no Brasil a partir de três instituições que atuaram e atuam como estimuladoras e difusoras na responsabilidade social para as empresas. A primeira é a Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas de São Paulo (ADCE-SP), fundada em São Paulo em 1961, vinculada à União Internacional de

Associações Patronais Cristãs(UNIAPAC). Outra entidade analisada é o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE), criado em 1981, embora seja uma instituição voltada para atuar junto aos movimentos sociais populares, o IBASE teve um papel importante em difundir o papel da responsabilidade social na década de 1980 no Brasil, através dos balanços sociais das empresas. A terceira instituição abordada neste capítulo é o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, fundado em 1998 por um grupo de empresários ligados à Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE), que atualmente, é a principal instituição de difusão da responsabilidade social entre os empresários no Brasil.

No quarto capítulo abordaremos as diferentes reações e posicionamentos do movimento sindical frente a tais iniciativas empresariais. Iniciaremos nosso estudo pela atuação do Instituto Observatório Social (IOS), uma entidade orgânica à CUT, criado em 1997 para analisar o comportamento sócio-laboral das empresas multinacionais no Brasil e que teve como uma das suas atribuições difundir para o público sindical o debate sobre RSE no início dos anos 2000. Analisaremos também as pesquisas realizadas nos Congressos da CUT a partir da sua 9ª edição, em 2006, momento em que o tema da RSE passou a ser incluído nas pesquisas realizadas pela Central desde o seu 3º Congresso em 1988. Na parte final do capítulo, procuraremos avaliar o estágio atual dos AMIs, como já mencionamos, tem sido a principal estratégia do sindicalismo no plano internacional para negociar um *standard* mínimo a ser praticado pelas empresas transnacionais incluindo as suas cadeias de valor.

A partir de um curto resgate da trajetória de solidariedade internacional dos trabalhadores e da política de relações internacionais da CUT, o quinto capítulo, abordará as experiências de redes sindicais de trabalhadores em empresas multinacionais e analisará as suas potencialidades e os seus limites para o enfrentamento sindical diante do poder crescente das empresas multinacionais nas últimas décadas. As redes sindicais pela sua natureza e seus propósitos tem se defrontado de maneira mais constante com os dilemas e os desafios para construção de um sindicalismo internacional. Por essa mesma razão, a RSE aparece como um das questões a serem enfrentadas pelas redes sindicais. Ao longo da nossa pesquisa podemos perceber um caminhar simultâneo entre o poder crescente das empresas transnacionais e a difusão da RSE vis-à-vis com a formação de redes nacionais e internacionais como uma das respostas a esse cenário. Sindicatos Globais como IndustriALL, BWI, UNIGlobal tem colocado como um de suas estratégias o apoio à construção de redes.

O sexto e último capítulo analisará a trajetória da Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul, criada em 1999, que é a primeira rede de trabalhadores do ramo químico criada no Brasil e possui abrangência internacional. Abordaremos o processo de constituição da Rede, a partir da atuação do Sindicato dos Químicos do ABC que estabelece conexões, desde meados dos anos 1980, com sindicalistas e ativistas alemães que irão sedimentar uma rica trajetória de solidariedade internacional em que se insere a criação da Rede. Essa trajetória nos interessa particularmente em três aspectos: Em primeiro lugar a experiência da construção da Rede BASF nos mostra de forma muito concreta a dialética existente entre a dimensão internacional e nacional para o enfrentamento do poder das empresas multinacionais. Em segundo lugar, nos aponta a dimensão cultural e histórica da difícil e oscilante experiência do Diálogo Social no caso da BASF, mediada por essa mesma dialética, no caso, entre as relações de trabalho estabelecidas no Brasil e na Alemanha. Em terceiro lugar, porque a rede BASF é considerada uma das mais longevas e virtuosas experiências de Rede no Brasil, apesar disso, como veremos, os conflitos e os interesses de classe não deixaram de aflorar impulsionados pela dinâmica de atuação das empresas em nosso país, questionada pelos sindicatos pertencentes à rede, em muitos momentos, com o apoio do sindicato alemão da planta-matriz da empresa.

Para elaboração deste trabalho que hora apresentamos recorreremos a um repertório variado de fontes de pesquisa. Realizamos 22 entrevistas¹⁵ com grupo variado de pessoas: dirigentes e ex-dirigentes sindicais ligados à CUT, representantes políticos de dois sindicatos globais o Building and Wood Worker's International - BWI (construção e madeira) e IndustriALL Global Union (metalúrgicos, químicos e vestuário) e membros de redes sindicais. Também foram entrevistadas pessoas ligadas ao DIEESE, IOS e ao Instituto Ethos. As entrevistas foram realizadas em diferentes lugares de acordo com o desejo do entrevistado e todas foram gravadas com a natural permissão dos mesmos. O roteiro de perguntas foi elaborado de acordo com o tema, o perfil da instituição e a posição profissional/política do entrevistado. Não elaboramos um questionário padrão aplicado para todos os casos. Em raras oportunidades aplicou-se o mesmo roteiro de questões como foi o caso dos representantes da BWI e da IndustriALL.

Pesquisamos documentos de diversas instituições pela internet e também na forma impressa, como por exemplo: ONU, OIT, OCDE, ISO, ABNT, entre outras. No campo sindical foram pesquisados documentos da CUT, CNM, CNQ, CONTRACS, CONTRAF e

---

¹⁵Ver relação no final do estudo.

DIEESE, Redes Sindicais (BASF, Faber Castell, Gerdau, ThyssenKrupp, WEG e ZF). Organizações sindicais internacionais como a CSI, IndustriALL, BWI, UNI Global, AFL-CIO dos Estados Unidos e DGB da Alemanha. Entre uma gama variada de documentos estão boletins das redes sindicais, jornais de sindicatos e confederações, revistas sindicais, documentos e declarações resultantes de congressos ou encontros sindicais, publicações em formato de livro.

Meu trabalho como pesquisador do IOS me possibilitou muitas oportunidades de participar de dezenas de atividades diretamente ou indiretamente relacionadas ao tema da responsabilidade social. Nesse aspecto a pesquisa etnográfica teve um papel de destaque no transcorrer da pesquisa por meio de observação direta e registrada ao longo do período de realização do doutorado iniciado em 2012 e concluído no início de 2016, mesmo os eventos que participei no período anterior, quando comecei a pensar na possibilidade de elaborar um projeto de pesquisa sobre o tema foram importantes como fonte de pesquisa, como, por exemplo, o 8ª Conferência Internacional sobre a ISO 26000 realizada em maio de 2010 em Copenhague, na Dinamarca. Nessa ocasião pudemos obter importantes documentos sobre o movimento sindical tratados no capítulo II. Tive a rara oportunidade de participar de uma discussão sobre RSE num país comunista, como foi o caso do “I Seminário Internacional Sobre RSE e o Papel dos Sindicatos” em agosto de 2011 em Hanói, no Vietnã. Participei de atividades e eventos de diversas naturezas relacionados às questões tratadas na tese. Congressos e Plenárias Nacionais da CUT, Reuniões, Encontros e Cursos de Formação para Redes Sindicais, Reuniões do Comitê Brasileiro da ISO 26000, Conferências do Instituto Ethos, Seminários sobre RSE promovidos pela ABNT e Inmetro, Seminários promovidos pela FUP sobre a ISO 26000. Foram pesquisados os relatórios e publicações produzidos pelo Instituto Observatório Social da CUT (IOS) e entrevistados membros da equipe e ex-dirigentes da entidade que teve, conforme foi descrito no IV capítulo deste trabalho, um papel pioneiro na difusão da RSE no meio sindical, mais especificamente no sindicalismo-CUT, uma vez mais, meu trabalho no IOS foi fundamental para lidar com essa documentação e poder perceber melhor as conexões e as não conexões entre sindicalismo e RSE.

Da mesma forma, procedemos com instituições difusoras ou certificadoras de RSE, como a Global Reporting Initiative (GRI), Social Accountability International responsável pela Norma internacional SA 8000, ISO. Realizamos pesquisas junto às organizações difusoras de RSE, consideradas historicamente pela literatura como as desbravadoras da RSE no Brasil, como a Associação de Dirigentes Cristãos de Empresa no

Brasil (ACDE), o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) e o instituto Ethos.

CAPÍTULO 1: A EMERGÊNCIA E DIFUSÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NO CONTEXTO DA GLOBALIZAÇÃO

Difusão da Responsabilidade Social

A intervenção social do empresariado remonta aos princípios da Revolução Industrial no século XVIII e permanece nos períodos seguintes com objetivo de reduzir a pobreza e, sobretudo, os antagonismos dela decorrentes. Tais iniciativas estavam pautadas pela “caridade pontual de beneméritos como forma de governar a miséria” (Costa, 2006:87).

Mantoux (1991) em livro clássico sobre a Revolução Industrial no século XVIII analisa, entre outros aspectos, a relação entre a burguesia manufatureira, que vai se constituindo nas cidades industriais do Reino Unido, e a classe operária também em formação nesse período. Em 1784, cita o autor, as condições dos aprendizes nas fiações foi objeto de um relatório médico dirigido aos magistrados de Lancaster, que por sua vez, decidiram não mais autorizar o trabalho noturno para crianças. Tal decisão não foi acatada e os aprendizes continuavam a ser recrutados de acordo com as necessidades dos manufatureiros. Outro relatório, mais enérgico, foi produzido, em 1796, por um médico na cidade de Manchester destinado ao recém-criado Comitê para analisar a situação sanitária da cidade. Entre as várias conclusões do documento, os efeitos das péssimas condições de trabalho sobre a saúde dos trabalhadores aparecem novamente:

“a) Está confirmado que as crianças e outras pessoas empregadas nas grandes fiações de algodão estão particularmente expostas às febres contagiosas e que quando uma dessas doenças aparece, propaga-se rapidamente não apenas entre aqueles que estão amontoados nos mesmos locais, mas entre as famílias às quais pertencem e entre toda a vizinhança; b) As grandes fábricas têm, em geral, uma influência perniciosa sobre a saúde dos que nelas trabalham, mesmo quando não reina nenhuma epidemia, devido à vida estritamente enclausurada que elas lhes impõem, devido à ação debilitante do ar quente ou impuro e à falta de exercício físico, que a natureza recomenda como essencial na infância e adolescência...”¹⁶

---

¹⁶Op.cit., p.484-485

O autor chama atenção para três aspectos desse documento: Primeiro que na sua última parte apela para a realização de uma diligência junto ao Parlamento visando à obtenção de leis que regulem um regime "razoável e humano" para as fábricas na Inglaterra. Pedia-se ao Estado, enfatiza o autor, que tornasse obrigatório, para todas as manufaturas, aquilo que ainda era pura caridade da parte de alguns. Outro aspecto foi a inclusão na lei da inspeção das fábricas, prática que terá um papel fundamental no século XIX. A lei recebeu sanção real em 22 de junho de 1802 e além de prescrições sanitárias, que exigiam mudanças para tornarem os locais de trabalho mais salubres e higiênicos, a lei dava instruções sobre jornada de trabalho (que nunca deveria exceder a doze horas, excluído o horário das refeições e não deveria ir além das nove horas da noite). A educação deveria ser obrigatória durante os quatro primeiros anos da aprendizagem e o tempo despendido com ela deveria ser subtraído das horas trabalhadas. A lei também previa o ensino religioso obrigatório aos domingos (op.cit., p. 488).

Entre a divulgação do relatório e a apresentação da lei aparece em destaque a figura do empresário manufatureiro e membro do Parlamento Sir Robert Peel, que poderia ser descrito nesse contexto, com as devidas ressalvas, como um "empresário socialmente responsável". Depois de visitar suas próprias oficinas, motivado pelo mencionado relatório, Robert Peel se manifestou surpreso com as péssimas condições em que trabalhavam os aprendizes nos seus estabelecimentos:

"A casa na qual tenho interesses empregava, em certa época, cerca de mil crianças assistidas. Minhas outras ocupações não me permitiam visitar frequentemente as fábricas; mas sempre que ia lá, ficava impressionado com o ar doentio comum a todas aquelas crianças e com o crescimento tardio ou incompleto da maioria delas. As horas de trabalho eram reguladas conforme o interesse do contramestre: como seus ganhos variavam na proporção da soma de trabalho executado, ele, frequentemente, fazia essas pobres crianças trabalharem além do tempo prescrito, dando-lhes qualquer bagatela para impedi-las de se queixarem. Após ter visto como eram dirigidas minhas próprias fábricas, descobri que as mesmas práticas prevaleciam em outras partes do reino onde era utilizado o mesmo equipamento. As crianças eram fatigadas e não havia qualquer preocupação com a limpeza ou o arejamento das oficinas. Foi então, que com a ajuda do Dr. Percival e vários outros médicos, eminentes, estabelecidos em Manchester, preparei meu projeto de lei..."

Durante a sessão de aprovação da Lei¹⁷, Robert Peel foi cumprimentado pelos seus colegas por sua "humanidade e devotamento à causa pública". O texto da lei deveria ser afixado nos estabelecimentos para que os interessados tomassem conhecimento do seu conteúdo. Porém, a lei teve um alcance pequeno ou quase nulo, foi aplicada somente nas grandes indústrias de fiações, mesmo assim, os empregadores, além de protestarem contra "esse atentado à liberdade", criaram formas de anulá-la, como por exemplo, empregar jovens sem contrato de aprendizagem. As intenções de Robert Peel, também merecem certa reserva, ele era um partidário radical de *laissez-faire* e, como tal, não aprovava medidas que impusessem obrigações à indústria. Chegou a declarar, que durante o período de elaboração da lei:

Muitas pessoas me pressionavam, com a mais viva insistência, para fixar a jornada de trabalho num limite inferior àquele que eu considerava conveniente. Pediam-me que estendesse os efeitos da lei aos menores cottages da Inglaterra, o que teria sido, a meu ver, tão desarrazoado que me decidiria a abandonar completamente a direção do caso, se ele não fosse deixado apenas por minha conta" (op.cit.,490).

As primeiras décadas do século XIX na Inglaterra foi um período de grandes mobilizações por reformas políticas e sociais, lideradas por movimentos radicais que exigiam o direito de voto universal e que teve seu auge nas manifestações de 1831 e 1832 que chegaram a 100 mil pessoas em Londres. Temendo o radicalismo popular, os industriais, a quem também interessava as reformas, aderem a reformas mais tímidas¹⁸. Conforme assinala Thompson (1987: 433): "A linha que vai de 1832 ao cartismo não é uma alternância, mas sim uma progressão direta, onde movimentos simultâneos e relacionados convergem para um único ponto. Este ponto era o voto. Em certo sentido, o movimento cartista começou não em 1838 com a promulgação dos "Seis Pontos", mas no momento em que o Projeto de Lei de Reforma recebeu assentimento Real".

---

¹⁷A Lei recebeu o seguinte título: "An act for preservation of the health and morals of apprentices and others, employed in cotton and other mills and cotton and others factories". op. cit., 487.

¹⁸A reforma eleitoral de 1832 (*Reform Act*) elevou o corpo eleitoral de 400 mil a 800 mil membros. O Parlamento apoiou a reforma que suprimia as pequenas cidades controladas pela nobreza, abaixou o censo eleitoral e aumentou o número de deputados. A reforma satisfazia os interesses das burguesias, mas não dos trabalhadores, pois sobrevivia o veto qualificado (proprietários) que excluía quase toda a classe operária do exercício dos direitos políticos.

Nessa conjuntura política na Inglaterra, no cenário da revolução industrial e formação da classe operária, um dos temas que mobilizou o parlamento inglês foi a atuação da Companhia das Índias Orientais (1600-1874), que segundo Nick Robins (2012), moldou a multinacional moderna¹⁹. Segundo o autor:

"O progresso social era comumente alardeado para justificar a permanência da Companhia, mas os pilares da presença tardia da Companhia continuavam os mesmos: domínio comercial e conquista militar. A tecnologia e as barreiras comerciais haviam feito da Índia um mercado vital para a produção industrial britânica absorvendo 23% de suas exportações de tecidos em 1850 - de longe a maior fatia. A desindustrialização, por outro lado, converteu-a em produtor de insumos agrícolas para a economia imperial. Antes da abertura do comércio em 1811, os têxteis respondiam pela maior parte das exportações do país com 33%, seguidos de ópio com 24%, do índigo com 19%, da seda crua com 8% e do algodão cru com 5%. Em 1850, porém, a exportação de tecidos foi zerada, e o ópio avançou 30%, seguido do algodão com 19%, do índigo com 11% e do açúcar com 10%".²⁰

Marx e Engels depois de participarem intensamente das agitações operárias na Europa em 1848 como ativistas e analistas dos acontecimentos, se transferiram para Inglaterra em 1849. Marx com a família fixou residência em Londres, e Engels em Manchester, onde administrava os negócios do pai, além de colaborar financeiramente e intelectualmente com Marx. Diante de sérias dificuldades financeiras Marx recorre ao jornalismo como fonte de renda e aceita, em 1851, o convite para trabalhar como correspondente do *New York Daily Tribune*, na ocasião o jornal mais vendido no mundo, para escrever artigos bissemanais. Durante todo o verão de 1853, Marx produziu um série de artigos que tentavam radiografar de forma transparente os negócios da Companhia para o público dos Estados Unidos. Da sua perspectiva, Marx analisou que a Carta de Concessão da Companhia poderia ser condensada alguns pontos: "Déficit, um sistema de taxaço abominável e um sistema legal e judiciário não menos abominável". E prosseguiu: "...

---

¹⁹Segundo o autor: "... nos 400 anos da moderna história corporativa, três erros de concepção unem a Companhia das Índias Orientais às corporações globais do século XXI: o ímpeto de controle monopolista, as tentações especulativas dos executivos e investidores e a ausência de soluções automáticas para os abusos corporativos." (Robins, 2006:67).

²⁰Op.cit., p. 226.

temos, pois, uma corporação governando um imenso império, não formado, como em Veneza, por iminentes patrícios, mas por velhos amanuenses e seus congêneres... a aristocracia quis conquistá-la; a dinheirocracia saqueá-la; e a fabricocracia, vendê-la a preço vil".²¹

Cinco anos depois Marx analisou para o mesmo *New York Daily Tribune* o envolvimento da Companhia das Índias com o comércio do ópio e nas guerras que se sucederam no Oriente em função desse negócio. Marx observou que a luta do imperador chinês para proibir a importação do ópio que “envenenava” seu povo, era revidada na mesma proporção pela Companhia das Índias que contrabandeava a produção de ópio proveniente da Índia para a mesma China. Como observa Robins (2012:233), Marx vai direto ao ponto ao expor a hipocrisia da estratégia comercial britânica na edição do *New York Daily Tribune* de 25 de setembro de 1858:

“Ao mesmo tempo em que prega abertamente o livre comércio do veneno, a Grã-Bretanha defende secretamente o monopólio de sua fabricação. Sempre que examinamos de perto a natureza do livre comércio britânico, encontramos o monopólio refestelado no leito da sua liberdade”

Marx (1983) registrou no volume I do *Capital* as condições de trabalho e a luta pela redução da jornada de trabalho na Inglaterra de 1833 a 1864. O autor relata manobras patronais como a adoção do sistema de turnos²² para burlar a lei de 1833 que limitava a 8 horas o trabalho de crianças entre 9 e 13 anos. Entre tantos aspectos, como sabemos, Marx denuncia as condições de saúde de mulheres e crianças, a desagregação das famílias, as altas taxas de mortalidade infantil, as péssimas condições em que as crianças eram alfabetizadas, os efeitos dos avanços da mecanização sobre o emprego e a produtividade. Publicado em 1867, o Livro I de “O Capital” situou em outros termos as condições em que se travava a luta de classes na sociedade industrial em formação.

Robins pode ter incorrido num certo anacronismo histórico, ao comparar a Companhia com as corporações atuais, de qualquer forma, alguns pontos de interseção mesmo entre intervalos de tempo tão grandes podem ser encontrados, especialmente a

---

²¹ Op.cit., p.230.

²² Como assinala Marx (1983:221), os legisladores estavam longe de querer tocar na liberdade do capital na extração da força de trabalho dos adultos. Desta forma, criam o sistema de turnos para estender o trabalho infantil até a duração máxima do trabalho dos adultos. De tal forma, que das 05:30 horas da manhã até as 13:30 horas da tarde seria atrelada uma turma de crianças entre 9 e 13 anos e, das 13:30 horas até as 20:30 horas, outra turma.

construção e a consolidação dos postulados autoregulatórios da economia de mercado e a reação da sociedade para tentar controlar seu ímpeto dominador contra ela.

Karl Polanyi (2000), no seu clássico *A Grande Transformação: as origens da nossa época*, publicado em 1944, sob os efeitos da "grande depressão" de 1929, nos remete às origens da Revolução Industrial e a sociedade do século XIX (o longo período) da *Pax-Britânica* (1815-1914) que, segundo o autor, ruína com a crise econômica que assolou o mundo na década de 1930. Polanyi, na sua análise minuciosa e aguda da sociedade do século XIX e diante da grande crise econômica que colocou os postulados do liberalismo de cabeça para baixo, nos oferece pistas inspiradoras para a análise do *modus operandi* do capitalismo no tempo presente. *A Grande Transformação* foi escrita num cenário de incertezas e polarização política entre esquerda e direita e de experimentos keynesianos como o *New Deal* e a Social Democracia na Escandinávia que desafiavam os pressupostos do mercado auto-regulável e separado da sociedade:

*"Grande parte do maciço sofrimento de um período de transição já está bem para trás. Já experimentamos o pior com a desarticulação social e econômica da nossa era, com as trágicas vicissitudes da depressão, de flutuações da moeda, do desemprego em massa, de mudanças de status social, da destruição espetacular de estados históricos. Mesmo a contragosto, vimos pagando o preço dessa mudança. Embora a humanidade ainda esteja longe de se adaptar ao uso da máquina, e apesar das mudanças pendentes ainda serem imensas, a restauração do passado é tão impossível como transferir nossos problemas para outro planeta. Ao invés de eliminar as forças demoníacas da agressão e da conquista, uma tentativa fútil como essa apenas garantiria a sobrevivência dessas forças, mesmo após a sua derrota militar. A causa do mal se revestiria da vantagem, decisiva na política, de representar o possível em oposição àquilo que é impossível atingir, por melhor que seja a situação...Mas o resultado é comum a todos eles: o sistema de mercado não será mais auto-regulável, mesmo em princípio, uma vez que ele não incluirá o trabalho, a terra e o dinheiro."*²³

O colapso do mercado auto-regulável pode significar a ampliação da liberdade numa escala muito mais ampla na medida em que supera a regulação restritiva do século

---

²³Polanyi (2000, p.291).

XIX, fruto da separação entre o econômico e o político, cujo efeito, é a produção de uma liberdade jurídica e uma liberdade real. Prossegue o autor:

"O fim da economia de mercado pode se tornar o início de uma era de liberdade sem precedentes. A liberdade jurídica e real pode se tornar mais ampla e mais geral do que em qualquer tempo; regulação e controle podem atingir a liberdade, mas para todos e não apenas para alguns. Liberdade não como complemento do privilégio, contaminada em sua fonte, mas como um direito consagrado, que se estende muito além dos estreitos limites da esfera política e atinge a organização íntima da própria sociedade. Assim, as antigas liberdades e direitos civis serão acrescentados ao fundo da nova liberdade gerada pelo lazer e pela segurança que a sociedade oferece a todos. Uma tal sociedade pode-se permitir ser ao mesmo tempo livre e justa".²⁴

As previsões de Polanyi não se confirmaram e a reação liberal mostrou-se mais forte e mais revigorada com a queda do socialismo. Depois dos trinta anos de hegemonia keynesiana, o último quarto do século XX assistiu a retomada da trajetória liberal conservadora, cujas idéias em termos pragmáticos foram sistematizadas pelo Banco Mundial num conjunto de orientações que ficou conhecido a partir de 1989, como "Consenso de Washington", recolocando em funcionamento o "moinho satânico" dos mercados auto-regulados, transformados agora em parceiros de uma hegemonia imperial mais implacável e unipolar que a supremacia inglesa (Fiori, 1999:40).

Por sua vez, as profecias da utopia liberal, "a mais antiga das profecias modernas", não se concretizaram até hoje, apesar da insistência dos seus apóstolos, que se renovaram em mais de duzentos anos de história econômica. A almejada universalização da riqueza capitalista com a expansão dos mercados e o avanço das forças produtivas previsto por Smith, não só não se concretizou, mas produziu um efeito inverso com o crescimento da riqueza mundial de forma extremamente desigual. O fim da concorrência entre os estados que deveriam ser substituídos pelo mercado, não eliminou o protecionismo comercial

---

²⁴Para os liberais "a liberdade que a regulação cria é denunciada como não liberdade; a justiça, a liberdade e o bem-estar que ela oferece são descritos com camuflagem da escravidão... Chegamos assim à conclusão inexorável de que está em questão a própria possibilidade de liberdade. Se a regulação é o único meio de difundir e fortalecer a liberdade numa sociedade complexa e, no entanto, utilizar esse meio é se opor à liberdade *per se*, então uma tal sociedade não pode ser livre. Op.cit., 297/98.

estatal, também neste caso, deu-se o contrário com a intensificação da competição entre os países europeus a partir do último quarto do século XIX (Fiori. op.cit. p. 21-24).

A globalização das últimas décadas acompanhada da "restauração liberal" só tornou mais utópica à utopia liberal com o aprofundamento das desigualdades econômicas e sociais entre as nações, muito mais acentuada do que aquela produzida até as primeiras décadas do século XX. Mesmo a crença inextinguível no progresso e o seu papel regenerativo sobre as chamadas sociedades "primitivas", compartilhado pelo marxismo, apesar de condenar os métodos de dominação colonialista, também tem mostrado o lado cruel em tempos de sociedades do conhecimento comandado pelo poder crescente das empresas transnacionais, por intermédio de suas cadeias globais de valor, conforme veremos mais adiante.

A Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, publicada em maio de 1891, refletia os temores da igreja com as consequências sociais do capitalismo e da exploração do trabalho, num contexto de emergência da classe operária em escala massiva, sobretudo, a Encíclica refletia os temores dos nítidos avanços do crescimento dos sindicatos e partidos de extratos socialistas e trabalhistas na Europa e a sua influência sobre a classe operária. A Encíclica de Leão XIII terá grande repercussão entre os empresários católicos como uma espécie de documento-guia para orientar a ação social das empresas em grande parte do século XX, especialmente a partir do advento da Revolução Russa e do crescimento do comunismo.

O prolongamento da Primeira Guerra Mundial para além das expectativas dos jovens combatentes imbuídos pelo espírito nacionalista tão exacerbado entre as nações européias no início do século XX se transformou em revoltas e rebeliões sociais (Hobsbawm, 1995). Em 1916, greves em grande número, revoltas e deserções caminhavam na direção contrária às hegemonias nacionais consolidadas. Um ano depois, o sentimento antibélico parecia ser majoritário entre a população européia. No final da Guerra, em 1918, tinha-se a sensação que a Revolução Russa se espalharia pela Europa (Silver, 2005:140).

A fundação da OIT em 1919, com o objetivo de promover a paz social e melhorar o padrão das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, se deu num contexto de grande agitação social. A OIT é resultado de uma série de iniciativas anteriores como a do governo suíço que, em 1896, consultou, sem sucesso, diversos países europeus sobre a proposta de criação de um escritório internacional que se ocupasse da proteção ao trabalho. No ano seguinte, aconteceu na Bélgica o I Congresso de Legislação do Trabalho, que teve como desdobramento a proposta de que Estados tivessem um papel mais determinante nas

relações trabalhistas e a fundação de um escritório internacional do trabalho. Em 1900 é realizado um segundo congresso organizado pelos professores da Faculdade de Direitos de Paris em que se debateu: limitação da jornada de trabalho, proibição do trabalho noturno, inspeção do trabalho e a união internacional para proteção dos trabalhadores. A decisão mais importante desse evento foi à criação da Associação Internacional para Proteção Legal dos Trabalhadores, de caráter privado e aberta a todos os interessados que partilhassem dos seus objetivos. Também se deliberou pela criação de um Escritório Internacional organizado pela recém-fundada Associação (Crivelli, 2010:47-48).

Em 1905, o governo suíço convoca uma Conferência sobre Trabalho que recebe a adesão de quinze Estados e abordou dois temas: a proibição do trabalho noturno para mulheres na indústria e o uso do fósforo branco na indústria de cera e fósforo. A conferência aprovou a necessidade de elaborar convenções relativas aos dois temas e convocou uma nova conferência com perfil diplomático para deliberar sobre as futuras convenções propostas. Foi realizada uma nova Conferência em setembro de 1906 que teve como principal tema o controle e a aplicação das convenções sobre os referidos assuntos. Em 1913, acontece outra conferência, também convocada pelo governo suíço, que recomenda a elaboração de duas convenções internacionais, uma sobre a proibição do trabalho noturno dos menores na indústria e outra referente à jornada máxima de dez horas para mulheres e menores na indústria (Crivelli, 2010:50-51).

A crise de 1929 e a Segunda Guerra Mundial fizeram crescer a polarização política entre esquerda e direita. A derrota do nazi-fascismo gerou um clima de entusiasmo e uma onda de fortalecimento dos partidos de esquerda baseados no apoio da classe operária, nos movimentos sociais ou nos movimentos de libertação nacional e descolonização.

Na América Latina, por exemplo, observou-se um sensível crescimento da esquerda no pós-guerra. Os partidos comunistas foram legalizados, ou pelo menos tolerados, virtualmente em toda a América Latina. As adesões, menos de 100 mil em 1939, chegaram a 500 mil em 1947. Outro traço de grande destaque no Continente foi a expressiva força social adquirida pela classe trabalhadora organizada em sindicatos no imediato pós-guerra e nos anos seguintes, em pleno ambiente da "Guerra Fria" (Bethel e Roxborough, 1996:29-32).

Após a Segunda Guerra Mundial a ascensão da esquerda foi combatida com repressão na América Latina e com na Europa através do Plano Marshall que combinou uma política de ajuda econômica para a Europa com a doutrina de contenção do

comunismo do Presidente Truman (Eley, 2005: 350). A ajuda internacional e a substancial melhoria das condições econômicas internacionais num ambiente de “Guerra Fria” provocado pelos Estados Unidos e Inglaterra e acatado por outros estados europeus criaram terreno favorável para a principal tendência não-comunista da esquerda pós -1945, a social democracia que apostava na democracia liberal, em economias mistas, corporativismo sindical e construção de fortes políticas de bem-estar social. Esse predomínio social democrata não se deu sem choques onde a tradição comunista permanecia forte, como no caso da Itália e na França (Eley, op.cit. 365). A rápida recuperação econômica da Europa no pós-guerra fortaleceu as posições social-democratas e com refluxo dos comunistas e liberais conservadores. Os índices de crescimento econômico das principais economias européias são impressionantes. No computo geral entre 1950 a 1973 o Produto Interno Bruto da Alemanha cresceu 150%, o PIB per capita mais do que triplicou em termos reais (Judt, 2008:332).

Esse “equilíbrio tenso”, mas relativamente estável nos “trinta anos gloriosos”, estruturou o mercado de trabalho de uma determinada forma, produziu um determinado tipo de sociabilidade entre os operários nos locais de trabalho e um estilo de sindicalismo que atravessou gerações. Essa engrenagem política e social, que se sustentou por 30 anos, se rompe na década de 1970 atingindo em cheio o emprego e as formas de sociabilidade dos trabalhadores e de suas organizações, especialmente os sindicatos.

Segundo David Harvey (1992:135), de um modo geral, o período 1965 a 1973 já dava demonstrações sobre a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo. Na superfície, essas dificuldades, diz o autor, “podem ser melhor apreendidas por uma palavra: rigidez” e mais adiante, prossegue: “E toda tentativa de superar esses problemas de rigidez encontrava a força aparentemente invencível do poder profundamente entrincheirado da classe trabalhadora – o que explica as ondas de greves e os problemas trabalhistas do período 1968-1972”.

A segunda metade da década de 1970 foi caracterizada por uma profunda recessão turbinada pelo choque do petróleo, pelo endividamento americano e a desregulação do sistema financeiro internacional que criaram as condições para um processo de reestruturação produtiva que abalou as bases do compromisso fordista que começou a ceder espaço ao crescente processo de “acumulação flexível” (Harvey, 1992; Tavares, 1997).

A arquitetura institucional e política do chamado “compromisso fordista-keynesiano” começou a ruir as suas bases com a intensificação da globalização nas últimas três décadas. Os “anos dourados” do pós Segunda Guerra Mundial, baseado nesse compromisso sustentado por uma política de pleno emprego, ganhos de produtividade, negociações coletivas e liberdade sindical, mesmo que construído sobre um “equilíbrio tenso” nas relações de trabalho, conseguiu fazer a roda da economia funcionar com alguns avanços para os trabalhadores, como assinala Harvey(1992:129):

“O acúmulo de trabalhadores em fábricas de larga escala sempre trazia, no entanto, a ameaça de uma organização trabalhista mais forte e do aumento do poder da classe trabalhadora – daí a importância do ataque político a elementos radicais do movimento operário depois de 1945. Mesmo assim, as corporações procuravam controlar seus membros e colaborar com a administração em planos de aumento de produtividade em troca de ganhos de salários que estimulassem a demanda efetiva da maneira originalmente concebida por Ford”.

Huw Beynon (2003:48), assinala que a crise cambial de 1976 combinada com a demanda industrial ociosa da Europa acarretou um achatamento dos níveis de emprego e, por decorrência, uma fragilização da capacidade de resposta dos sindicatos. O autor cita o caso de uma empresa de empilhadeiras que, diante da ameaça de fechamento de uma de suas três plantas, pressiona suas unidades a rebaixarem os salários como critério de escolha para o não fechamento das unidades. Menciona também o caso da Ford que impõe condições aos sindicatos da Escócia para instalar uma fábrica naquele país e que depois de algum tempo decide instalar sua planta nas Filipinas.

“...a Ford anunciou que desejava instalar uma fábrica de componentes em Dundee, na Escócia, mas que só o faria se os sindicatos concordassem que salários e condições de trabalho no interior da planta não fizessem parte do acordo nacional, que se aplicava a todas as fábricas da Ford. Essa fábrica foi finalmente instalada nas Filipinas²⁵. (p.48).

---

²⁵O autor ainda menciona outros exemplos de perdas de postos de trabalho no Reino Unido em função das estratégias das corporações, como a “fábrica em Rainhill, produtora de camisas para a rede Marks and Spencer, não tem produzido nada desde de 10 de abril (de 1996), quando os trabalhadores ouviram do

Assim como Beynon nos aponta um quadro dramático da metamorfose sofrida pelo trabalho e pelos trabalhadores a partir da segunda metade dos anos 1970 com sensível impacto “depressivo” direto sobre as organizações sindicais e o poder dos trabalhadores sobre seus direitos. Beaud e Pialoux (2009), nos dão um retrato bastante sombrio da condição operária na França por intermédio de um estudo etnográfico na fábrica matriz da Peugeot, um dos tradicionais centros de luta da classe operária francesa desde os anos 1930, localizada na região de Sochaux-Montbéliard que passou por profundas mudanças causadas pelo processo de reestruturação da empresa levada a cabo na década de 1980 em que os tradicionais operários das linhas de montagem vão se tornando cada vez mais invisíveis:

“A partir do início dos anos 1980, os 'setores profissionais' da fábrica (mecânica, ferramentaria etc.) foram reduzidos, o quadro de operários profissionais (OP) diminuiu inexoravelmente do fim dos anos 1970 ao início dos anos 1993. Como essa baixa foi mais rápida nos setores de profissionais do que nos setores de montagem, compostos majoritariamente de operários especializados (OE), a proporção entre OE e OP mudou muito - sinal objetivo da tendência de marginalização dos profissionais da fábrica. Os OP não têm mais o mesmo peso na fábrica, nem morfológica nem sociologicamente. De um lado, a idade média dos OPs subiu de maneira mecânica passando de 44,5 anos em 1985 para 49 anos em 1995 - e eles envelheceram juntos nas mesmas oficinas. De outro, foram sendo progressivamente reagrupados e, de certo modo, isolados nos setores da fábrica, que foram pouco ou nada atingidos pela robotização e pela modernização, já que, a maioria desses postos de trabalho estavam ameaçados de extinção. Entre eles, os "velhos" (mais de 45 anos) permaneceram em oficinas que, no decorrer dos anos, se desertificaram....

Analisando de forma retrospectiva, é surpreendente constatar que a direção não fez quase nenhum esforço para salvar os setores em que estavam presentes profissionais altamente qualificados para colocá-los no papel de transmitir Know-how aos "jovens". Tudo aconteceu como se nunca tivesse

---

diretor-geral que a planta ia ser fechada. Todo trabalho seria transferido para as fábricas da Coates Viyella nas Ilhas Maurício e na Indonésia, onde os trabalhadores locais produziram as mesmas camisas por menos da metade do salário pago em Rainhill (*The Times*, 06.05.1996) ” (op.cit.ps 48 e 49).

havido nenhuma consideração por eles, como se pertencessem ao passado da empresa."(op.cit., p.86)

A “globalização” como conceito ou categoria de análise, tem ocupado a atenção da produção acadêmica em todo o mundo e tem desafiado pesquisadores a refletirem sobre o significado e as tendências das mudanças no mundo contemporâneo. A existência da globalização como fenômeno, ou característica, na era contemporânea tem sido alvo de inúmeros questionamentos, como aparece em Hirst e Thompson (1998:36). Para esses autores, o que se chama de economia global está mais próxima de uma economia inter-nacional (sic) que se caracteriza “por ser uma economia em que as grandes indústrias com base nacional e os grandes centros comerciais e financeiros são fortemente orientados para fora, enfatizando o desempenho do comércio internacional” e prosseguem os autores: “Uma economia assim tem existido de uma forma ou de outra desde os anos 1870, e continua a emergir, apesar de grandes contratempos, sendo o mais sério a crise dos anos 30. A questão é que isso não deveria ser confundido com uma economia global”.

A própria produção acadêmica em torno da teoria da globalização tem sofrido escrutínio de seus pares. Para Albert (2007:171), a teoria da globalização está longe de ter passado sua fase mais produtiva. Para este autor é preciso fazer um esforço maior para uma compreensão teórica mais rigorosa do fenômeno da globalização levando-se em conta aspectos como: os diferentes tipos ou diversas formas de globalizações, aspectos da governança global, articulação das teorias sobre globalização com os estudos sobre história global e as conexões entre sociedade global e outros níveis sub-globais.

Charles Tilly assinala quatro ondas de globalização ocorridas em quase mil anos de civilização que tiveram suas ocorrências no século XIII, XV, XIX e no final do século XX. Para o autor a novidade desta última estaria no grau de amplitude singular que abrange um vasto campo da vida social e da intervenção estatal e também na assimetria entre o Norte e o Sul na qual se baseia e se alimenta (*apud* Vêras, 2009:11).

Immanuel Wallerstein, em entrevistano final dos anos 1990 caracteriza o "sistema mundo moderno" que tem no capitalismo o motor na globalização a partir das suas diversas fases históricas iniciada no século XVI. Dessa forma, o "sistema mundo" é a articulação da economia-mundo comandada por um complexo sistema interestatal percebida como uma grande zona geográfica dentro da qual existe uma divisão de trabalho e um intercâmbio significativo de bens básicos ou essenciais e de fluxos de

capitais. A ausência de um sistema de governança e uma cultura homogênea mantêm a eficácia da divisão do trabalho, segundo Wallerstein:

“Em primeiro lugar, eu acho que o termo "globalização" é em grande parte um slogan e uma mistificação, não uma realidade nova. Estamos falando da liberdade de movimento dos fatores de produção versus protecionismo. Isso tem sido uma questão por 500 anos. Países foram para um lado e para outro na questão, porque há vantagens em ambos, para todos. No momento, os EUA têm liderado um grande esforço para derrubar barreiras, especialmente de fluxos de capital. Os fluxos financeiros sempre foram os mais controlados de todos. Os EUA tiveram um certo nível de sucesso nos últimos dez anos, conseguindo com que países fizessem coisas para as quais eles ainda não estavam preparados. Por um lado, essa iniciativa começou com muito êxito. Quando você proclama que não há alternativas ao modelo neoliberal, o que está querendo dizer é que não deveria haver outras alternativas, mas, obviamente, elas existem”²⁶

A intensificação da globalização nas décadas de 1980 e 1990 levou a uma maior concentração das empresas, como consequência da internacionalização do capital produtivo impulsionado pelo processo de financeirização da economia, incluindo os grupos industriais, fortalecendo estes últimos em relação aos estados nacionais como observou Chesnais (1996). Para o autor, a expressão "mundialização do capital" que dá título ao seu livro é a mais adequada para traduzir as iniciativas próprias em escala global dos grandes grupos manufatureiros ou de serviços e para as operações de arbitragem na esfera financeira. A influência do capital financeiro sobre os grupos industriais faz com que estes últimos atuem dentro da lógica da remuneração financeira, ou seja, "a valorização do capital industrial tende a reduzir-se cada vez mais" e a alinhar-se, mundialmente a uma visão de curto prazo (*short-termism*).

Nesse contexto, a crescente integração entre as empresas e as novas tecnologias criaram um ambiente mais favorável para a intensificação da exploração da mão-de-obra de maneira globalizada num momento de competitividade intensa entre as empresas, intensificando em escala mais ampla o ataque aos direitos dos trabalhadores e, conseqüentemente, trazendo para a cena do século XXI formas de trabalho ainda

---

²⁶Folha de São Paulo, 17 de outubro de 1999. Caderno Mais! Política, p.5.

vigentes no século XIX e que foram alvos de protestos e lutas dos trabalhadores até serem condenadas pela comunidade internacional, conforme, novamente, nos chama atenção Chesnais:

"...tende a restaurar o regime de "tácão de ferro", como chamava Jack London. A ascensão do capital financeiro foi seguida pelo ressurgimento de formas agressivas e brutais de procurar aumentar a produtividade do capital em nível microeconômico, a começar pela produtividade do trabalho. Tal aumento baseia-se no recurso combinado às modalidades clássicas de apropriação da mais-valia, tanto absoluta como relativa, utilizadas sem nenhuma preocupação com as conseqüências sobre o nível de emprego, ou seja, o aumento brutal do desemprego, ou com os mecanismos viciosos da conjuntura ditada pelas altas taxas de juros".

A globalização afetou o mundo do trabalho e de forma simultânea se alimenta de sua crise, para qual tem sido um fator decisivo. Octávio Ianni (2007) observa o enorme “exército industrial de reserva” em escala mundial que são potenciais trabalhadores que competem entre si em diversas partes do mundo graças ao desenvolvimento tecnológico nas áreas do transporte e da comunicação:

A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego “estrutural” (em oposição ao friccional), rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical – uma das colunas políticas do regime fordista. O mercado de trabalho, por exemplo, passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. (Ianni, 2007, apud, Oliveira (2009, p.23).

Nesse cenário as empresas pressionaram os governos para flexibilizar direitos e afrouxar as legislações trabalhistas, abrindo as portas para o processo intenso de precarização do trabalho ocorrido em todas as regiões do mundo.

O neoliberalismo foi a expressão política desse processo de acumulação flexível que combinou privatização, financeirização da economia, flexibilização nas relações de trabalho e desmantelamento das conquistas sociais e democráticas, cujo ensaio emblemático, ocorreu nos anos 1980, sob impulso dos governos Thatcher e Reagan (Chesnais, 1996:34). Os anos 1980 e as seguintes serão caracterizados também por uma certa automização do econômico sobre o político, a crise do socialismo simbolizada pela queda do muro de Berlim e pela derrocada da União Soviética impulsionaram o discurso do chamado “pensamento único”.

Huw Beynon (2003:55), no texto referido anteriormente, cita uma declaração de Alan Budd, assessor direto de Margaret Thatcher que fez a seguinte comentário a um programa de televisão em 1992 sobre os sustentáculos da estratégia seguida pelo governo Britânico: “Aumentar o desemprego foi um jeito bastante interessante de reduzir a força da classe trabalhadora... O que foi engendrada – em termos marxistas – foi a crise do capitalismo que recriou o exército industrial de reserva e sempre permitiu aos capitalistas terem lucros”.

Os países situados na periferia do capitalismo, que estavam "fora" das esferas internacionais de produção industrial, serão “incluídos” de maneira perversa nas cadeias globais de produção. Com populações vulneráveis socialmente e altos índices de desemprego, esses países, graças aos avanços nas tecnologias de informação, comunicação e transportes e com o beneplácito dos governos locais, tornaram-se espaços ideais na perspectiva das grandes empresas transnacionais (ETNs) para diminuir seus custos com a mão-de-obra diante de trabalhadores e trabalhadoras (muitos ainda em idade infantil) fragilizados socialmente e sem representação sindical (Fichter, 2014).

Foi bastante difundido nos anos 1990 o caso da empresa de materiais esportivos Nike que teve de lidar com a bombástica denúncia de exploração de trabalho infantil em fábricas terceirizadas na Indonésia. O escândalo não poupou o astro da NBA, então garoto-propaganda da marca, Michael Jordan, que se viu na constrangedora condição de responder se ele sabia que o modelo de tênis da linha *Air Jordan* era fabricado por meninas de 11 anos remuneradas com US\$ 0,22 por hora enquanto ele recebia dezenas de milhões de dólares como garoto propaganda da marca²⁷.

---

²⁷Há vários materiais ainda na internet sobre o assunto, dentre eles, o documentário de Michael Moore "The Big One", de 1996, divulgado em 1998 em que entrevista Phil Knight, co-fundador e ex- CEO da

Essa realidade não acontece somente entre trabalhadores de baixa qualificação. Ao analisar o paradigma da tecnologia informacional na década de 1990 com a difusão em escalas cada vez maior da tecnologia da computação, as tecnologias de rede, a Internet, Manuel Castells (2010:303), no seu clássico trabalho *A sociedade em rede*, menciona estudos que evidenciam a aproximação entre níveis de produtividade entre trabalhadores de fábricas dos países industriais do centro do capitalismo e dos países recém industrializados. O autor cita o exemplo das fábricas automotivas do México *vis-à-vis* com as fábricas norte-americanas. Em outro exemplo, menciona cidades indianas como Bombaim e Bangalore que se tornaram os principais centros de produção subcontratada de *software* para empresas de todo o globo, mobilizando milhares de engenheiros indianos e profissionais de ciências da computação altamente qualificados, que recebem pelo seu trabalho 20% do salário pago nos EUA para empregos similares. Prossegue ainda Castells:

"Em resumo, quanto mais o processo de globalização econômica se aprofunda, mais a interpenetração das redes de produção e administração se expande através das fronteiras, e mais próximos ficam os elos entre as condições da força de trabalho em diferentes países com diferentes níveis salariais e de proteção social, mas cada vez menos distinta em termos de qualificações especializadas e tecnologia".

Rohini Hensman (2012) a partir da sua pesquisa realizada com trabalhadores e sindicatos na Índia²⁸, argumenta que parte da literatura crítica à globalização, que poderia ser definida ou identificada como de "esquerda", tem se equivocado ao diferenciar capitalismo nacional e internacional, obscurecendo as desigualdades do capitalismo como sistema. Além disso, tendem a confundir globalização com

---

Nike. Moore inicia a entrevista oferecendo um bilhete de viagem para Indonésia para que Knight o acompanhe para conhecer a realidade das crianças daquele país que trabalham para Nike. Conferir em: <http://www.angelfire.com/art/antinike/outro.htm>. Em 2010 a revista "Exame" publicou uma matéria em que mostrava a Nike às voltas com os resquícios das denúncias de quase 15 anos atrás: "As denúncias de uso de trabalho infantil em fornecedores de países pobres grudaram. A Nike fez um grande e reconhecido esforço para contornar a situação, mas a lembrança do escândalo permanece viva. Agora, a Nike, durante anos um símbolo da irresponsabilidade social no mundo corporativo, quer virar o jogo de outra maneira: tornando-se uma referência na questão ambiental". Revista Exame, 24/05/2010. <http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/969/noticias/nike-vira-jogo-562673>.(acesso 11/05/2015).

²⁸ HENSMAN, Rohini (2011). *Workers, Unions and Global Capitalism: Lessons from India*. New York: Columbia University Press

imperialismo e neoliberalismo, tratando-os como sinônimos. Para a autora o que caracteriza a globalização dos últimos 30 anos é:

- a) Uma economia capitalista mundial que cobre mais ou menos o mundo todo;*
- b) Descolonização em larga escala e a emergencia de alguns países do Terceiro Mundo como jogadores poderosos na economia mundial;*
- c) Uma mudança entre capital e estado, de tal modo, que os capitais mais avançados não precisam mais de apoio militar dos estados-nações, ao invés disso, precisam de fronteiras nacionais porosas e regulação global;*
- d) A emergência da tecnologia de informação e comunicação, ambas como incremento dominante no ramo da produção, e elas mesmas, como fatores que afetam outros ramos da produção, serviços e finanças;*
- e) A emergência e aumento da importância de novas instituições de investidores, incluindo os fundos de pensão, e as novas formas de financiamento de capital;*
- f) E novas instituições de governança global orientadas sobre o entendimento de que uma ação tomada em um país pode afetar outros.*

O poder crescente das empresas transnacionais tem cada vez mais chamado a atenção dos centros de pesquisa, como por exemplo o relatório do Instituto de Tecnologia de EHT Zurique, elaborado pelos pesquisadores Stefania Vitali, James B. Glattfelder e Stefano Battistone publicado em outubro de 2011 na revista *PlosOne*. Este trabalho rapidamente ganhou notoriedade por ser o primeiro grande mapeamento sobre a dimensão e a extensão do poder econômico das ETNs em todo o mundo desde o começo dos anos 2000. Era consensual entre pesquisadores, e mesmo na grande mídia, que o poder de um determinado aglomerado de empresas havia tomado uma dimensão extraordinária nos últimos anos, mas esta afirmação ainda não havia sido demonstrada com números precisos, que evidenciam uma complexa estrutura de relação entre empresas em todo o mundo. Entre outros dados importantes, esse relatório identifica um núcleo de 147 empresas que controlam 40% das ETNs, das quais três quartos são do setor financeiro (Fitcher, 2014)²⁹.

Nick Robins (2006: 68), desta vez, compara a Companhia das Índias Orientais com uma das empresas transnacionais contemporâneas mais conhecidas mundialmente,

---

²⁹*The Network of Global Corporate Control.*
<http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0025995>

tanto pelo seu poderio econômico, como pelo seu poder de manter-se imune às séries de violações aos direitos trabalhistas, objeto de diversas campanhas sindicais internacionais:

“O gigante norte-americano WalMart é uma empresa emblemática dessa nova era monopolista. Com mais de 300 bilhões de dólares em vendas anuais, a Wal-Mart é hoje a maior corporação do mundo medida em termos de receita, responsável por 2,5% do Produto Interno Bruto dos Estados Unidos. Assim como a Companhia das Índias Orientais outrora dominava o comércio da Grã-Bretanha com a Ásia, também o Wal-Mart é o maior importador de mercadorias chinesas para os Estados Unidos. Se o Wal-Mart fosse um país, seria o oitavo maior parceiro comercial da China, superando em muito o Reino Unido. Contudo, em sua declarada busca por “preços baixos todo dia”, o Wal-Mart passou a representar “o mínimo denominador comum no tratamento dos trabalhadores”. A empresa enfrenta a maior ação judicial por discriminação sexual dos Estados Unidos, envolvendo 1,6 milhão de funcionários e ex-funcionários, e foi objeto de mais de 100 acusações de práticas trabalhistas ilegais nos anos recentes”.

A Responsabilidade Social na engrenagem da globalização e do neoliberalismo

Aglobalização aparece também como ameaça aos fundamentos do Estado Nacional construído ao longo dos séculos XIX e XX, que aponta não para o fim da política, mas para a sua "exclusão" como assinala Beck (1999:14):

"As premissas do Estado de bem-estar social e do sistema de aposentadoria, da assistência social e da política comunitária, da política de infra-estrutura, o poder organizado dos sindicatos, o sistema de negociação da autonomia salarial (que mantém sua independência em relação às empresas), assim como os gastos públicos, o sistema tributário e a "justa cobrança" do imposto - tudo derrete sob o novo sol desértico da globalização na (suposição da) configurabilidade política".

Há também uma tendência à generalização de democracias "minimalistas" cujo resultado é a sua limitada capacidade de controlar os fundamentos macroeconômicos das economias nacionais, em face das forças hegemônicas no contexto da globalização. Em outras palavras, governos que são democraticamente eleitos acabam assumindo um papel de gestores do ajuste das suas economias subordinados à dinâmica da economia internacional definido no interior de redes transnacionais, por meio das quais se articulam atores internos e externos (Diniz, 2002: 61).

Na mesma perspectiva de análise, Zubizarreta (2009:15) afirma que as políticas neoliberais substituem a cidadania por consumidores, a lei pelo contrato, a lógica legislativa pela lógica contratual, o direito público por normas privadas, a superioridade dos poderes executivos sobre os legislativos, a regulação dos direitos trabalhistas e sociais por privatizações e desregulações, a democracia representativa por disputas eleitorais e o Estado de Direito por estados ao serviço das empresas transnacionais. O binômio democracia-desenvolvimento humano está sendo substituído por eleições formais-mercado.

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

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

No Brasil, nos anos 1990, ocorrem importantes alterações na legislação trabalhista com o objetivo de flexibilizar as relações de trabalho, que ocorrem de maneira articulada com o processo de privatização e financeirização da economia, aspectos que estão intimamente articulados entre si (Galvão 2007). Dari Krein (2007) fez um cuidadoso inventário de 1990 a 2005 sobre as principais mudanças na legislação

trabalhista que permitiu às empresas operar uma série de mudanças nas relações de trabalho a partir de um marco legal.

Munk (2004:11 e 12) traça um perfil das principais características do processo de flexibilização do trabalho no Brasil, Chile e Argentina. Este autor destaca como o discurso da modernização parecia tão poderoso no Brasil e Argentina nos anos 1990 como sinônimo de competitividade, eficiência e gerador de emprego, e ao mesmo tempo, como os sindicatos eram vistos como defensores retrógrados de um velho corporativismo, mas o fator básico desse processo de flexibilização, destaca ainda o autor, é que entre 1989 e 1995 somente dois de dez trabalhadores eram empregados formalmente. Durante esse mesmo período, os chamados empregos informais cresciam a um patamar de 540.000 por ano, em contrapartida, 350.000 empregos formais desapareciam anualmente. Esta “flexibilização disfarçada” é o maior componente estrutural do mercado de trabalho brasileiro. Desta forma, o regime de trabalho para a maioria dos trabalhadores brasileiros está se tornando cada vez mais precário, instável e inseguro.

O chamado "Consenso de Washington", termo originário do documento elaborado em novembro de 1989 durante um seminário organizado em Washington pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), cujos dez princípios enalteciam os pressupostos da política neoliberal e deveriam ser adotados pelos países latino americanos como contrapartida à continuidade do financiamento das agências financiadoras (FMI e Banco Mundial). Entre as propostas constavam a abertura comercial e desregulação dos mercados, liberalização de fluxos de capitais, controle dos gastos públicos com incentivo às privatizações e um rígido controle monetário e fiscal (Fiori, 2000:38).

As análises e estudos sobre RSE tendem a construir uma narrativa linear, isenta de conflitos e contradições e focadas sobre um novo papel das empresas frente aos problemas sociais, a partir de novas estratégias organizacionais adotadas pelas mesmas como resultado natural de um novo reordenamento institucional, tanto do setor público como do setor privado, como corolário da globalização que, ao possibilitar uma expansão cada vez mais acelerada do poder econômico e político das empresas transnacionais em escala local e global, coloca para estas o imperativo da responsabilidade social como um "novo" papel a ser desempenhado.

Maria Célia Paoli (2002: 379), ao procurar analisar se as práticas recentes de RSE poderiam ser interpretadas, em alguma medida, como alternativas à globalização contra-

hegemônica, assinala que estas estão muito mais alinhadas à globalização hegemônica, chegando à conclusão que tais iniciativas estão muito distantes de serem contra-hegemônicas, ao contrário disso, concorrem para complementar os arranjos neoliberais.

Para a autora, o contexto das idéias onde se desenvolve a emergência da ação solidária e responsável dos empresariados “se dá na disputa por uma forma de regulação social que aceite, ou recuse, legitimar-se por via da deliberação ampliada sobre a interdependência dos bens públicos e privados” (op.cit., 2002, p.380). A ação empresarial vai legitimar-se pelo chamado “terceiro setor” que se apresenta como proponente de um tipo de regulação que não teria origem nem no mercado e nem no estado, mas sim na sociedade civil constituída por uma diversidade de atores e organizações. Está subentendido nesse novo arranjo social, um novo modelo para resolução da questão social – “centrado na generalização de competências civis descentralizadas, exercidas pelo ativismo civil voluntário em localidades específicas, e, portanto, uma outra relação com a capacidade política de concretizá-lo” (idem).

Sem desconsiderar os aspectos positivos do ativismo social dos empresários, segundo Paoli (2002), suas práticas se inserem num contexto de desregulação das políticas públicas e do esvaziamento da noção de cidadania conectada com a noção de direitos. Segundo a autora, por mais inovadora e tecnicamente competente que seja a proposta de investimento sistemático empresarial privado na redução das carências mais básicas de parcelas da população pobre brasileira, a face mais conservadora da solidariedade privada, contraditoriamente, mostra-se por inteiro na própria instituição da filantropia empresarial: a retirar da arena política e pública os conflitos distributivos e a demanda coletiva por cidadania e igualdade. Nesse sentido, ao contrário do que poderia supor, essas iniciativas de responsabilidade social parecem indicar que se trata mais de “contra-exemplo de uma ação democrática”, do que uma ação contra-hegemônica às iniciativas da política neoliberal.

Analisando a natureza jurídica dos códigos de conduta das grandes corporações, Uriarte (2009:13-14), assinala que estes não são normas jurídicas tradicionais dotadas de coerção e execução, mas formam o que se chama de *soft law*, algo como “paranormas”, “protonormas”, “prenormas”, “pseudonormas”, enfim, recomendações, sugestões, bons propósitos, ou seja, projetos destinados a sugerir determinados comportamentos, mas não impô-los. Além dessas considerações, o autor assinala algumas fragilidades dos códigos de condutas, como por exemplo, a insuficiente difusão nos países periféricos, incluindo os países da América Latina, onde supostamente esses códigos são mais necessários. Além disso, prossegue nosso autor,

em tempos de desregulação e flexibilidade selvagem, como os que têm vivido a América Latina, é natural que o aparecimento de propostas, como as de responsabilidade social sejam vistas como intento das grandes empresas de substituir as normas jurídicas propriamente ditas por suas próprias “normas”, gerando uma espécie de “feudalismo industrial”.

Ao estudar a política de responsabilidade social do Instituto Algar, localizado em Uberlândia e vinculado a *Holding* Algar, sob inspiração da teoria de Gramsci, (Graciolli e Toitio, 2009:174) definem as práticas de responsabilidade social dos institutos e fundações empresariais de cunho social como aparelhos privados de hegemonia, cujo objetivo é fornecer a base material para estabelecer o consenso ativo e a dominação política e ideológica. Nesse sentido, as práticas de responsabilidade social se traduzem na materialidade necessária para difundir a visão do ideário liberal. Os autores criticam a noção de sociedade civil homogênea esvaziada de conteúdo classista e separada da totalidade social produzida por esses organismos, que procuram construir uma noção de mercado como um ente isolado e impermeável à sociedade civil e aos conflitos de classe que estão presentes nela.

As práticas de responsabilidade social podem ter diferentes impactos para a sociedade dependendo do contexto político e social em que elas se dão, como observam (Cheibub e Locke: 2002:283). Os autores citam como exemplo, um possível contraste político da posição das empresas entre modelos de *Welfare Capitalisme* e *Welfare State*. No primeiro caso, as empresas assumem, elas próprias, o bem-estar de seus empregados provendo moradia, assistência à saúde, aposentadoria etc. Esse modelo, aparentemente, é de extrema responsabilidade, mas quando consideradas as suas consequências políticas, observa-se um acentuado poder das empresas *vis-à-vis* com a diminuição do poder e da autonomia dos atores sociais como, por exemplo, os sindicatos. Além disso, prosseguem os autores, “arrisca-se também a contribuir para o esvaziamento do espaço público e da compreensão de que bem estar social é um direito de cidadania, cuja garantia é obrigação de toda a sociedade”.

No modelo social democrata, a contribuição social das empresas é indireta por intermédio do estado que é o garantidor do bem-estar social, ao contrário do anterior, esse modelo fortalece a esfera pública e a noção de direito associada à idéia de cidadania. Como argumenta Streeck (2013), este processo não é recente e mobiliza setores organizados da sociedade que se contrapõem à ofensiva dessas corporações que tem como objetivo único a busca da rentabilidade alta no curto prazo.

AS DECLARAÇÕES E DIRETRIZES INTERNACIONAIS SOBRE O COMPORTAMENTO SOCIAL DAS EMPRESAS MULTINACIONAIS

Desde a década de 1960 algumas organizações multilaterais têm sido mobilizadas por sindicatos e organizações sociais para responder ao crescente processo de violação de direitos humanos e trabalhistas por empresas multinacionais que, nas décadas de 1950 e seguintes, iniciaram um processo mais intenso de expansão para países da periferia do capitalismo, como foi o caso da América Latina. Essas respostas foram traduzidas em guias de diretrizes, orientações e recomendações que norteiam as empresas sobre como elas devem se comportar para que sejam socialmente responsáveis, como por exemplo: a Declaração Tripartite para Multinacionais da OIT (Declaração EMNs) publicada em 1972 e atualizada em 2000 e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (Diretrizes OCDE) de 1977, atualizada em 2000 e 2011.

Com a globalização em plena marcha são elaboradas e publicadas: “As Diretivas dos Conselhos Europeus de Empresas” (CEEs) em 1994, “As Cláusulas Sociais da Organização Mundial do Comércio de 1995”, A Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho da OIT (aprovada em 1998) e O Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2000. Foram incorporadas cláusulas laborais no *Global Reporting Initiative (GRI)* e para financiamentos privados do Banco Mundial através do *International Financial Corporation (IFC)* em 2006 (Stavis & Boswell, 2008; Servais, 2004). Essas iniciativas de organismos multilaterais e, outras de âmbito privado, fazem parte do cenário da globalização econômica e financeira comandada pelas empresas transnacionais em que o papel social das empresas tornou-se uma questão permanente. A partir de um breve apanhado dessas iniciativas, veremos como as empresas têm moldado o seu próprio desenho de compromisso social nos últimos 30 anos.

A estratégia de expansão das empresas aprofundou uma nova divisão internacional do trabalho comandada pelas Empresas Multinacionais. Nelas, as condições de trabalho e de remuneração eram fortemente rebaixadas nos países da periferia do capitalismo, assim como eram amparadas por legislações nacionais flexíveis e governos coniventes. Dessa forma, as empresas puderam praticar políticas salariais diferentes conforme a região de atuação, argumentando que atuam no âmbito da lei seguindo a legislação local. Na América Latina, uma das ações mais condenáveis de várias empresas multinacionais nos países onde se instalaram foi o apoio dado aos

regimes autoritários e às ditaduras militares, como foi o caso do Brasil em 1964 (Negro, 2004; Humphrey, 1982)³⁰. No final de 1972, o então presidente do Chile Salvador Allende, discursou na Assembléia Geral da ONU afirmando que “estamos ante um conflito frontal entre as grandes corporações transnacionais e os estados. Estes sofrem interferências em suas decisões políticas, econômicas e militares por organizações globais que não dependem de nenhum Estado e que não estão fiscalizadas por nenhum parlamento”(Ramiro, 2009:52).

Extremamente atual, o pronunciamento do presidente Allende faz coro com os desafios da década de 1990, com a expansão da globalização e a maior internacionalização das cadeias produtivas, de comércio e serviços, que por sua vez, intensificam as pressões da sociedade civil organizada, como sindicatos, movimentos sociais, associações comunitárias e organizações não governamentais (ONGs), contra a violação de direitos em várias partes do mundo, denunciadas pelas redes sociais, seguida de uma maior consciência ambiental a partir da Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, realizada no Rio de Janeiro em junho de 1992 (Rio-92). Nesse contexto, é retomada a demanda seja para atualização de diretrizes orientadoras sobre RSE já existentes ou criação de novos instrumentos. A seguir, faremos um breve apanhado de algumas dessas ferramentas que foram, em alguns casos, atualizadas para se adequarem às necessidades e pressões contemporâneas.

As iniciativas da OIT de proteção ao trabalho frente à Globalização: Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (Declaração EMNs)³¹

O resultado das constantes queixas quanto ao comportamento das empresas multinacionais nos anos 1960 foi a publicação em 1972 da *Declaração da OIT sobre os problemas levantados pelas atividades das corporações multinacionais*. Essa declaração recomendava um programa de pesquisas e estudos para verificação de denúncias de violação de normas da OIT pelas empresas multinacionais e a política

---

³⁰A esse respeito ver também o relatório publicado em dezembro de 2014 pela Comissão Nacional da Verdade, criada em maio de 2012 para investigar os crimes de violação de direitos humanos no Brasil de 1946 a 1988. Vol. II texto 8, “Civis que colaboraram com a ditadura”, ps 330-333. ([WWW.cnv.gov.br](http://www.cnv.gov.br)). Ver também a publicação *Responsabilidad Empresarial em Delitos de Lesa Humanidad*. Vol I e II. Editado por la Dirección Nacional Del Sistema Argentino de Información Jurídica. Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Noviembre de 2015.

³¹A Declaração EMNs pode ser facilmente acessada na íntegra no site da OIT (www.oit.org.br).

social que exerciam. O relatório apresentado serviu de subsídio para que na 204^a Reunião da OIT, de 1977, fosse aprovada a *Declaração Tripartite dos Princípios Sobre as Políticas Sociais das Empresas Multinacionais* (Declaração EMNs) – cuja revisão foi aprovada na 279^a Reunião, em novembro de 2000, quando foi incorporada ao texto a Declaração da OIT Relativa aos *Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho de 1998* e passou a estimular sua aplicação com um sistema próprio de monitoramento através da Subcomissão de Empresas Multinacionais do Conselho de Administração (Crivelli, 2010:29)³².

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

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

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

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

---

³² Em 1974 a ONU criou uma Comissão de Empresas Transnacionais no âmbito do Conselho Econômico e Social (CES). A iniciativa surgiu de um consenso em torno da necessidade de haver algum tipo de regulação internacional para o funcionamento das transnacionais. Esse debate se intensificou depois das denúncias que envolveram a atuação da International Telephone and Telegraph (ITT) na deposição do governo de Salvador Allende, em 1973, no Chile. (Crivelli, op.cit.143).

Essas políticas devem envolver a representação dos trabalhadores, além da empresa e do governo.

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

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

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

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

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

As multinacionais também têm o dever de respeitar o direito do trabalhador de apresentar reclamação formal, individual ou coletiva, sem que haja constrangimento ou

represália. Essa recomendação é direcionada às multinacionais que operam em países e não respeitam as convenções da OIT sobre liberdade sindical, trabalho forçado, e direito de sindicalização e de negociação coletiva.

A Declaração EMNs é o mais abrangente documento de orientações relativas ao trabalho, por isso, é um documento que deve fazer parte do material de apoio das organizações sindicais. As orientações que fazem parte da Declaração EMNs são resultantes de negociações tripartites entre os membros constituintes da OIT e, portanto, constituídas de autoridade universal através de uma organização da ONU. São particularmente relevantes as recomendações sobre o exercício da liberdade sindical, da proteção ao emprego e da não adoção de práticas antissindicais.

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

Essa solicitação pode ser feita pelo Governo de um estado-membro, por iniciativa própria, ou a pedido de uma organização de trabalhadores ou empregadores. Ela deverá ser encaminhada à Secretaria Internacional do Trabalho que a remeterá à Comissão de Empresas Multinacionais. Esta, depois de aceitar o pedido por unanimidade, será remetida ao Conselho de Administração para aprovação. Depois de aprovada, a resposta será endereçada aos demandantes e publicada no Boletim Oficial da Secretaria Internacional do Trabalho³³.

Apesar, ou por conta dessa complexa arquitetura normativa construída em torno da Declaração EMNs, o seu acionamento pode ser considerado um grande fracasso. Crivelli (2010:172) assinala que apenas seis casos foram submetidos à subcomissão de empresas multinacionais. O último caso registrado em 1997 foi referente ao fechamento de uma planta da Renault na Bélgica. O governo daquele país solicitou esclarecimentos

---

³³Se for comprovada a negligência do estado-membro, as organizações de trabalhadores e empregadores poderão remeter seus pedidos diretamente à Secretaria Internacional do Trabalho da OIT. Quanto à efetividade do mecanismo de interpretação (Busser, 2014), assinala que “em grande medida esse instrumento fracassou até o momento. Apenas um limitado número de casos foi levado a Subcomissão de Interpretação; destes, somente quatro foram considerados recebíveis e levaram a uma interpretação”.

à OIT se a empresa deveria informar e consultar o governo e os representantes dos trabalhadores antes do fechamento da sua unidade conforme orienta o parágrafo 51 da Declaração EMNs. A decisão foi de que a direção da empresa deveria negociar de boa fé, medidas que mitigassem as consequências sociais antes de concretizar a sua decisão³⁴. Há propostas de atualização da Declaração EMNs para se ajustar à dinâmica econômica e de relações de trabalho das cadeias globais de suprimento e também como um instrumento que poderia auxiliar na regulação e monitoramentos dos Acordos-Marco Internacionais, conforme veremos no capítulo 4.

Direitos Fundamentais do Trabalho e Trabalho Decente

Para Crivelli (2010:173), de todos os acontecimentos ocorridos no cenário internacional durante os anos 1990, nenhum exerceu mais influência sobre a atividade normativa da OIT, como a Cúpula Mundial sobre o Desenvolvimento Social, ocorrida em Copenhague, em março de 1995. Essa influência que se expressa de forma mais marcante, por exemplo, na proposição que se transformou nos compromissos sobre princípios fundamentais do trabalho e, em segundo lugar, nas políticas normativas denominadas "trabalho decente e o enfoque integrado" convertidas em ideias-chave jurídicas das novas políticas da OIT.

Em 1995, o Conselho de Administração tomou a iniciativa de propor a criação daquilo que seria um *standard* global mínimo a ser observado pelas empresas multinacionais, através de um conjunto de direitos trabalhistas considerados fundamentais a serem adotados por todas as organizações em todo o mundo. Esse processo culminou com a Declaração da OIT de *Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho* aprovada na 86ª Sessão da OIT em junho de 1998, em Genebra. A Declaração está pautada em quatro grandes princípios:

- (a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- (c) a efetiva abolição do trabalho infantil; e
- (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

---

³⁴ O governo belga obteve decisão favorável em maio de 1998. "O efeito prático da decisão é moral e nesta perspectiva é que pode atingir a imagem da empresa ou, como disse o próprio governo belga na ata da decisão: servir de orientação para o futuro". Crivelli (2010:173).

O efeito mais prático dessa iniciativa tem sido a sua incorporação na maioria dos mais de cem Acordos Marco Internacionais (AMIs) celebrados entre empresas multinacionais e os Sindicatos Globais³⁵ e nos códigos de condutas internacionais e de empresas. No entanto, seu poder de aplicação perdeu muita força ao se caracterizar como declaração de natureza promocional em detrimento de um sistema de controle e supervisão de normas seguindo a mesma trilha de outros instrumentos internacionais pautados sobre o princípio da adesão voluntária³⁶.

O tema do Trabalho Decente também aparece como uma das respostas da OIT aos efeitos assimétricos sobre os benefícios e vantagens da globalização entre países e regiões do globo, em especial, sobre os diferentes grupos sociais. Nesse sentido, a adoção dos enunciados do Trabalho Decente poderia contribuir no combate aos desequilíbrios. O pressuposto da OIT é que não é a mundialização da economia em si mesma que deve ser combatida, mas sim, os seus efeitos que tornam os países vulneráveis e aumenta a desigualdade entre as nações e aprofunda a desigualdade entre os grupos sociais no interior dessas nações. Um dos efeitos da globalização analisada pela OIT no final da década de 1990 na esteira da crise asiática, era o déficit de trabalho decente.

*"Pero para hacer realidad las aspiraciones tenemos que comenzar por hacer frente al déficit global de trabajo decente. Tal déficit se traduce en una oferta de empleo insuficiente, una protección social inadecuada, la denegación de los derechos en el trabajo y deficiencias en el diálogo social. Esto nos da una medida de la gran diferencia que hay entre el mundo en el que trabajamos y las esperanzas que tiene la gente de una vida mejor"*³⁷.

O conceito de Trabalho Decente é descrito pela OIT, como:

"O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles

---

³⁵Voltaremos a este assunto nos capítulos IV e V.

³⁶Sobre o debate ocorrido em 1997 na OIT que envolveu os diferentes pontos de vista em torno do conteúdo e da metodologia de aplicação da Declaração de 1998, ver Crivelli: (2010,p. 164,165).

³⁷89ª Reunión, junio de 2001. Memorial del Director General: Reducir el Deficit de Trabajo Decente - Un Desafío Global. In: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm> (Acesso em 11/março/2014).

definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social”³⁸.

A noção de Trabalho Decente, como se pode ver, é uma idéia chave que articula, ao mesmo tempo, a noção de direito ao trabalho, a proteção de direitos básicos, a equidade no trabalho, a segurança social, uma representação dos interesses dos trabalhadores, e, ainda, que o trabalho esteja envolto num meio ambiente social e político adequado à noção de liberdade e dignidade humana (Crivelli, op.cit., p. 173).

Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa

O contexto do trabalho apresentava números alarmantes no início do século XXI numa combinação perversa entre desemprego e a pobreza. Havia aproximadamente 195 milhões de desempregados no mundo em 2005 e, entre a população ocupada do planeta (cerca de 1,4 bilhão de pessoas), os números também não eram animadores, pois a metade desse contingente recebia menos de dois dólares por dia. (Anau e Conceição, 2011:46). Esse quadro leva a OIT a elaborar um documento: “Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa” adotado na Conferência Internacional do Trabalho na 97ª sessão em Genebra em 10 de junho de 2008. A Declaração tem como objetivo “institucionalizar o conceito de Trabalho Decente, desenvolvido pela OIT desde 1999, colocando-o no centro das políticas da Organização como forma de atingir os seus objetivos constitucionais” e é anunciada pelo seu Diretor Geral, como a terceira mais importante declaração de princípios e políticas adotada pela OIT desde a sua constituição em 1919 e baseia-se na declaração de Filadélfia, de 1944, e na Declaração sobre os Princípios Fundamentais do Trabalho.³⁹

---

³⁸<http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em 09/05/2015.

³⁹*Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*. Prefácio de Juan Somavia. p.1. <http://www.ilo.org/global/publications/lang-es/index.htm>. (acesso 09/05/2015).

Crise Institucional da OIT

Apesar dessas várias iniciativas de contrapor os efeitos negativos da globalização econômica sobre o mundo do trabalho, a OIT tem sofrido críticas diante da sua incapacidade de fazer frente às constantes violações de direitos humanos e trabalhistas. O déficit democrático e a “fragilidade dos Estados-nação para regular ou coibir práticas trabalhistas inaceitáveis para os padrões internacionais não foi compensada por uma transferência das soberanias nacionais para a OIT, como ocorre, por exemplo, na experiência de integração europeia e na implantação das regras de comércio do GATT-1994. Em consequência, a Organização teria de pensar mecanismos normativos que exijam a coordenação da ação normativa, simultânea, de um conjunto de Estados por onde se estendem as cadeias produtivas desterritorializadas” (Crivelli, op.cit., p. 202).

Um dos dirigentes da executiva da CUT que participa dos Fóruns da OIT como membro do Conselho de Representantes dos Trabalhadores também assinala o momento de crise política e institucional da OIT e das organizações internacionais em geral:

“Eu acho, que a crise da OIT, na verdade ela não é só na OIT, eu acho que todos os organismos internacionais, organismos multilaterais sofrem, passam por um processo de extrema fragilidade onde há um aumento de enfraquecimento. A própria ONU já de algum tempo não tem conseguido dar respostas aos objetivos pelos quais ela foi criada. Eu diria que a ONU passa por um processo de envelhecimento, da mesma forma que a maioria das organizações passou antes do estágio anterior.

E aí, é nesse contexto que a nossa OIT está com um, digamos assim, um detalhe, como a OIT é um organismo tripartite, ela acaba sofrendo as consequências do desequilíbrio ou da correlação de forças estabelecidas pela globalização. Em minha opinião, o capital internacional cuida cada vez mais de capturar a governança global e a governança das ações e a governança dos organismos multilaterais.

Esse processo acaba por desequilibrar as relações dentro da Organização Internacional do Trabalho, além disso, quer dizer, esse é um caso, a outra questão é por parte do financiamento, então, o capital, as empresas

transnacionais começam cada vez mais a investir, digamos assim, na cooperação, no financiamento da própria Organização Internacional do Trabalho, especialmente por parte da cooperação de desenvolvimento e obviamente que se a organização tem problemas de caixa, tem problemas de desequilíbrio, como eu acabei de dizer, e ainda necessita ou recebe recursos cada vez maiores do setor empresarial, evidentemente que isso sugere uma crise dentro da organização, ou seja, a organização hoje vive num processo de fragilização que, se a gente não tomar cuidado, ela não tem fim. Outra questão, que também é fruto dessa estratégia do capital, que é o questionamento do direito de greve. O questionamento deles iniciou-se no seguinte sentido: o direito de greve não está escrito nem na Convenção 87, nem nas demais normas da Organização Internacional do Trabalho, isso gerou uma crise de dois anos. Esse ano foi feito um acordo para destravar a Comissão de Normas. No entanto, esse acordo vai até o ano que vem e, a partir de 2017, tem que se retomar essa discussão. O acordo pressupõe que, o acordo estabelece que o direito de greve existe como um direito fundamental, mas ele tem que ser estabelecido, seus limites, nas legislações nacionais e aí você pega o legislativo brasileiro, por exemplo, esse atual, você tem um legislativo extremamente conservador e isso existe em grande parte do mundo, então você reconhece o direito de greve como um direito fundamental, mas envia para as legislações nacionais os limites desse direito. Obviamente esse direito vai ficar dependente da correlação de forças das ações.

Há outra coisa que é fruto disso também, que é um poder, um questionamento que eles fazem que é o poder fiscalizador dos peritos da OIT, que, segundo eles, eles não tem o poder para estabelecer e aplicar punições, aplicar sanções etc. etc. Bom, tudo isso mostra o que a OIT de fato vive, como eu disse, eu não acho que seja só a OIT, mas por ser um organismo tripartite, acaba sofrendo mais e são evidências claras que essa crise existe. O esforço, o investimento cada vez mais pesado do capital para desregular as relações de trabalho é uma prova cabal da fragilidade, do processo de enfraquecimento da OIT.”⁴⁰

---

⁴⁰Entrevista com Secretário de Relações Internacionais da CUT Antonio Lisboa em 26/11/15. Ver também entrevista com Bernard Thibault, ex-secretário-geral da Confederação Geral do Trabalho (CGT)

Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (Diretrizes OCDE)⁴¹

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

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

Essas diretrizes são recomendações aos estados membros da OCDE dirigidas às empresas multinacionais às quais estão vinculadas. Fornecem princípios voluntários de boa conduta e boas práticas, consistentes com a legislação aplicável e com os padrões reconhecidos internacionalmente. As Diretrizes abordam as normas internacionais do trabalho, direitos humanos, meio ambiente, formas leais de concorrência, política de tributação e governança corporativa socialmente responsável, e possui mecanismos de denúncia e monitoramento através dos Pontos de Contatos Nacionais (PCNs).

---

da França e membro do Grupo do Conselho de Administração da OIT dos Trabalhadores. *OIT é o único escudo para milhões de trabalhadores*: <http://columnport.global-labour-university.org/>

⁴¹As Diretrizes podem ser acessadas na íntegra através do site do Ministério da Fazenda www.fazenda.gov.br. Os governos aderentes são todos os membros da OCDE, assim como Argentina, Brasil, Egito, Letônia, Marrocos, Peru e Romênia, conforme Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, atualizadas em 2011. Brasília: PCN-OCDE, 2013.

Em relação ao emprego e às relações de trabalho, as Diretrizes incorporam os Direitos Fundamentais do Trabalho no tratamento aos trabalhadores e trabalhadoras. Na relação com os seus representantes, prevê assistência, quando necessário, na elaboração dos acordos coletivos, orienta as empresas a fornecer mecanismos de consulta e acesso às informações tanto para as negociações coletivas, como sobre os planos e políticas da empresa que possam afetar os empregos e as condições de trabalho.

Os PCNs, que foram implementados a partir da revisão das Diretrizes em 2000, são estruturas de divulgação e auxílio à implementação das Diretrizes e de solução de conflitos frente à violação de alguma orientação nelas contida. A manutenção do PCN é de responsabilidade dos países aderentes à OCDE e pode funcionar em vários órgãos do governo ou em apenas um. No Brasil, o PCN funciona dentro da Secretaria de Assuntos Internacionais do Ministério da Fazenda. Foi criado em 12 de maio de 2003 pela Portaria número 92.

Fazem parte do PCN, onze Ministérios que analisam os casos relacionados a cada um deles. Por exemplo: uma denúncia sobre violação de direitos trabalhistas é enviada primeiramente ao Ministério do Trabalho e Emprego para que este dê o seu parecer. O PCN não tem o poder de julgar violações, sua função é criar condições para negociação entre as partes. Não há nenhum tipo de sanção contra as empresas acusadas de violação. Em certas situações, as vítimas de violações conseguiram negociar com o apoio do PCN ações de reparação em relação a algum dano causado pela ação da empresa.

A revisão de 2011 incorporou os Princípios Orientadores Sobre Negócio e Direitos Humanos dentro dos marcos da ONU: "Proteger, Respeitar e Remediar", uma abordagem mais abrangente para a *Due Diligence*⁴² e gestão responsável na cadeia de fornecedores, ampliando a responsabilidade da empresa para sua esfera de influência.

Um levantamento realizado pela OCDE entre 2000 a 2012 sobre a maneira como os sindicatos têm usado as Diretrizes, contabilizou 145 casos de denúncia, que perfaz uma média de 12,4 casos por ano. Desse total, 97 casos referiam-se a violação de direitos sindicais (66,9%), seguido por “reestruturações” com 42 casos (29,0%) e “direitos humanos” com 28 casos (19,3%) que empatou com “informações sobre a

---

⁴²As diretrizes definem *Due Diligence* (geralmente traduzida como Diligência Devida) como “O processo que, como parte integrante de seus critérios de decisão, permite às empresas identificar, prevenir e mitigar os impactos negativos, reais e potenciais, de suas atividades, assim como informar a maneira como abordam esse tema”. *La Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales – Guía para Sindicalistas*. Friedrich Ebert Stiftung/TUAC, 2013.p.21.

situação da empresa” que também apareceu com 28 casos. O capítulo que foi mais utilizado pelos sindicatos com larga vantagem sobre os demais foi o capítulo V- Emprego e Relações de Trabalho com 139 (95,9%) quase a totalidade dos casos, e em segundo lugar, ficou o capítulo II – Políticas Gerais com 41 casos (28,3%). Os sindicatos estão distribuídos em 56 países, dos quais 23 são da OCDE, 28 são de países não aderentes e 5 são de países aderentes.⁴³ Isso mostra que, apesar dos avanços na atualização das Diretrizes no que se refere aos mecanismos de denúncia, eles ainda estão longe daquilo que os sindicatos e organizações sociais tem reivindicado e “se converteram na falha principal da atualização de 2011”, como a TUAC aponta no seu Guia para os Sindicatos⁴⁴.

Diretrizes do Pacto Global

Em 31 de janeiro de 1999, o então Secretário Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), Kofi Annan se apresentava ao Fórum Econômico Mundial em Davos, na Suíça para fazer um pronunciamento em que propunha aos líderes empresariais e autoridades econômicas a adesão a um novo instrumento internacional, o “Pacto Global”, com o objetivo, segundo ele, de construir uma aliança criativa entre as Nações Unidas e o setor privado que permitiria superar a disjuntiva entre eleger um mercado global em que prioriza os ganhos imediatos e um outro que tenha um rosto humano (Ramiro, 2009: 47). Em julho 2000, sete meses depois da Batalha de Seattle, o Pacto Global, definido como a “cara humana do capitalismo”, por Kofi Annan, foi lançado oficialmente na sede da ONU em Nova York com a presença de representantes de 44 empresas e algumas Organizações Não Governamentais (ONGs) que também haviam aderido à iniciativa da ONU (Ramiro.op.cit., 50).

O Grupo que tratou das questões referentes ao trabalho foi instaurado pelo Conselho do Pacto Global em junho de 2008 e foi co-presidido pelo Secretário Geral da Organização Internacional de Empregadores e pelo Secretário Geral da Confederação Sindical Internacional (CSI) com o apoio Escritório Internacional da OIT⁴⁵. O Pacto possui dois princípios sobre direitos humanos: 1) As empresas devem apoiar e respeitar

---

⁴³*La Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales – Guía para Sindicalistas*. Friedrich Ebert Stiftung/TUAC, 2013.p.10-12.

⁴⁴Op.cit.p.4

⁴⁵*The Labour Principles of the United Nations Global Compact: A Guide for Business*, Geneva, ILO, 2008, p.8.

a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; 2) Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos. Quatro princípios sobre o trabalho: 3) As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; 4) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; 5) A abolição efetiva do trabalho infantil; 6) Eliminar a discriminação no emprego. Três princípios sobre meio ambiente: 7) As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; 8) Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; 9) Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis e um princípio sobre combate a corrupção: 10) As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina⁴⁶.

O Pacto Global não é um instrumento regulatório legal, mas uma iniciativa voluntária que significa o comprometimento das empresas com o crescimento sustentável, com a responsabilidade social e com a promoção da cidadania. A adesão ao Pacto Global se dá mediante o envio de uma carta dirigida ao Secretário Geral da ONU assinada pelo executivo principal da organização requerente tornando público o seu apoio e o seu compromisso em respeitar os 10 princípios do Pacto.

Não há um mecanismo rígido de monitoramento, mas os signatários do Pacto têm de apresentar um relatório anual demonstrando que cumprem os seus compromissos nas suas atividades em geral. A não apresentação dos relatórios anuais por dois anos consecutivos implica no desligamento do Pacto. O Pacto Global, cujo número de signatários está em torno de 8000 membros em 130 países, é o princípio orientador com mais adesões entre as empresas. O Pacto Global é considerado pela OIT, junto com as Diretrizes da OCDE e a Declaração EMNs, um dos três principais instrumentos internacionais sobre responsabilidade social empresarial quando se trata da dimensão do trabalho e do desafio de transformar os seus princípios em prática⁴⁷.

---

⁴⁶ <http://www.pactoglobal.org.br/artigo/56/Os-10-principios>

⁴⁷ *The Labour Principles of the United Nations Global Compact: A Guide for Business*, Geneva, ILO, 2008, p.36.

Iniciativa de padronização de relatórios empresariais de sustentabilidade - *Global Reporting Initiative (GRI)*⁴⁸

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

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

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

Em relação às Práticas Trabalhistas das empresas são requisitados informes sobre: Emprego, Relações Trabalhistas, Saúde e Segurança no Trabalho, Treinamento e Educação, Diversidade e Igualdade de Oportunidades, Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres, Avaliação de Fornecedores em Práticas Trabalhistas,

---

⁴⁸ Os documentos “Princípios para relato e conteúdos padrão” e “Manual de implementação” podem ser acessados na versão integral em português no site <https://www.globalreporting.org/standards/g4>

Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Práticas Trabalhistas. E no que se refere aos Direitos Humanos são solicitadas informações sobre: Investimento, Não Discriminação, Liberdade de Associação e Negociação Coletiva, Trabalho Infantil, Trabalho Forçado ou Análogo ao Trabalho Escravo, Práticas de Segurança, Direitos Indígenas, Avaliação de fornecedores e Mecanismos de queixas em relação a Direitos Humanos.

O GRI é a maior estrutura internacional global voltada para elaboração de relatórios sustentáveis, com mais de 30 mil pessoas envolvidas em todo o mundo. Além disso, possui Pontos Focais na África do Sul, Austrália, Brasil, Colômbia, Índia e Estados Unidos. Os Pontos Focais são instrumentos de orientação, divulgação e suporte para implementação das Diretrizes da GRI para empresas e organizações locais da sociedade civil. O Brasil foi o primeiro país escolhido pela GRI para criar um Ponto Focal. Sua sede fica em São Paulo e, atualmente, está alocada no Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). O GRI, por meio do seu Ponto Focal, pode oferecer orientações sobre os critérios de elaboração e como utilizar os relatórios das empresas através de oficinas e publicações⁴⁹. Existe um representante dos trabalhadores no Conselho Geral e no Conselho do Ponto Focal do GRI.

Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU⁵⁰

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

O texto elaborado consta de 31 princípios que foram resultado de seis anos de intensos debates e estudos e estão organizados em: I - O dever do Estado de proteger os Direitos Humanos (princípios 1 a 10); II - Responsabilidade das empresas de respeitar os

---

⁴⁹Ver, por exemplo, Relatórios de Sustentabilidade da GRI – Uma linguagem comum para um futuro comum – Série Aprendizagem da GRI. Amsterdã. GRI, 2011.

⁵⁰Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos podem ser acessados na versão integral em português pelo site da ONG Conectas Direitos Humanos www.conectas.org.br. Em Agosto de 2013 foi publicado pelas ONGs SOMO da Holanda, CEDHA do Brasil e Cividep da Índia um Guia para a Sociedade Civil “Como usar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas para Pesquisa e Incidência.” Conferir em: grievancemechanisms.org/resources/.../file

Direitos Humanos (princípios 11 a 24) e III - Acesso a mecanismos de reparação (princípios 25 a 31).

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

“Princípio 1:

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

Princípio 2:

Os Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas as suas operações”

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

Também são abordados os nexos entre empresas e Estado no respeito aos direitos humanos, tanto no que se refere ao papel das empresas estatais, quanto às empresas que prestam serviço ao Estado e sobre a necessária coerência política dos organismos estatais que orientam práticas empresariais. Existe a preocupação com o respeito aos direitos humanos pelas empresas em regiões afetadas por conflitos e com o papel que esses estados exercem em fóruns multilaterais. Por isso, promover a elevação do padrão internacional de respeito aos direitos humanos é também objeto de análise do documento.

Normas de Responsabilidade Social de âmbito privado

Contemporaneamente a essas iniciativas surgem, no âmbito privado, as normas de certificações de conformidade no âmbito social e trabalhista, como a SA 8000 criada pela *Social Accountability* dos Estados Unidos, em 1997. Essa norma é voltada para

gestão empresarial e foi inspirada na Declaração dos Direitos Humanos para implementação, manutenção e verificação das condições de trabalho. Alguns poucos sindicatos tem utilizado essa ferramenta como uma possibilidade de ação sindical. Um dirigente do Sindicato da Borracha de Pernambuco, declarou que na fábrica Lanxess, que é certificada pela SA 8000, o sindicato tem acionado a certificadora em situações de descumprimento das diretrizes da certificação.

Logo que nós tivemos informação sobre esse instrumento (SA8000), nos cursos de formação para redes que a CNQ está patrocinando, nós temos usado e tem causado um efeito positivo. Todas as denúncias que nós temos aberto em relação a ele, tanto da empresa Lanxess como para terceirizadas que prestam serviços para ela, tem dado um efeito positivo, nós podemos dar um exemplo de terceirizados em que seus direitos estão sendo atacados logo que nós fazemos a denúncia, o representante da SA 8000, que fica sediado no Rio de Janeiro, se reúne por Skype com a gerencia corporativa de PE e tem feito uma tentativa de melhorar essa relação⁵¹.

Em 1999 foi criada a OHSAS 18001, sigla em inglês para *Occupational Health and Safety Assessment Services*, que faz parte de um série de normas britânicas sobre saúde e segurança no trabalho voltada também para gestão empresarial em relação às condições de saúde e segurança no trabalho. Nesse mesmo contexto, muitas empresas transnacionais criaram seus próprios códigos de conduta, que se pode definir como uma declaração formal e voluntária de uma empresa ou organização sobre os seus valores (práticas e princípios relativos aos direitos humanos, ética empresarial, meio ambiente, trabalho, consumidores) que se expandiram nos últimos anos numa reação defensiva (Costa e Araújo, 2009) com objetivo de responder aos questionamentos e aos protestos da sociedade civil (ONGs, Sindicatos, Movimentos Sociais) às práticas de violação de direitos humanos e ambientais e, ao mesmo tempo, construir uma imagem de compromisso com valores sociais e ambientais contemporâneos. Há códigos de conduta que se estendem a parceiros comerciais, especialmente os fornecedores e subcontratados, como o caso do setor vestuário, têxtil, sapatos, agricultura, alimentação. Por exemplo a Ethical Trading Initiative (ETI), criada em 1998 no Reino Unido, que

---

⁵¹Dirigente do Sindicato da Borracha de Pernambuco e membro da Rede de Trabalhadores da Multinacional Lanxess. Entrevista concedida em 09/11/2015.

tem nove princípios sobre condições de trabalho baseados nas convenções da OIT⁵², nos quais os fornecedores são avaliados e que fazem parte do requisito para um comércio ético assumido por varejistas e seus fornecedores. Outros ramos de atividade como engenharia mecânica, elétrica, a mineração, a química tendem a focar sobretudo nas operações da própria empresa (Servais, 2004).

Ainda no âmbito privado, propagaram a criação de “selos sociais”, que é uma maneira de comunicar as informações sobre condições sociais que envolvem a fabricação de um produto ou prestação de serviços. Esses selos, que geralmente vão estampados na embalagem do produto ou no próprio produto, como móveis e utensílios de madeira, podem ter origem numa determinada “marca” ou “organização” que adquiriu notoriedade fundada sobre seu código de conduta fazendo com que sua marca ou seu nome se constitua num apelo precioso para subcontratadas ou fornecedores. Mas os selos em geral são oferecidos e controlados por instituições independentes da empresa, como uma associação patronal que atesta a garantia de determinada conduta em relação a questão social ou entidades como ONGs que criam indicadores que vão legitimar a utilização de determinado selo social (Servais, 2004).

As normas certificadoras tem gerado desconfiança entre as organizações sindicais, apesar de algumas boas práticas⁵³. A crítica dos sindicatos recai principalmente sobre o monitoramento das condições de trabalho nos locais de trabalho, na ponta da cadeia suprimento, onde estão os fornecedores e as empresas contratadas, que geralmente estão em países com legislação flexível e, com pouca ou quase nenhuma capacidade (que às vezes se traduz em desinteresse), de fiscalizar possíveis irregularidades das empresas. Um relatório publicado em 2013 pela organização sindical *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)* dos Estados Unidos, é bastante revelador sobre o “estado da arte” do processo de certificação em alguns países, como Paquistão, Bangladesh, Honduras, Filipinas,

---

⁵² 1) Emprego livremente escolhido; 2) Respeito a liberdade de associação e negociação coletiva; 3) Condições de trabalho seguras e higiênicas; 4) Proibição do trabalho infantil; 5) Remuneração digna; 6) Horas de trabalho não excessivas; 7) Contra qualquer tipo de discriminação; 8) manutenção de oferta de empregos regulares e 9) Não permissão de tratamento desumano: <http://www.ethicaltrade.org/about-eti/our-members#block-views-our-members-table-block> (Acesso em 15/01/2016).

⁵³ A Internacional de Trabalhadores da Construção e Madeira (ICM) tem estreitado cada vez mais as relações com a Forest Stewardship Council (FSC), responsável pela certificação para manejo florestal, que por sua vez, tem sido um importante aliado da ICM no combate a violação de direitos humanos e trabalhistas. Entrevista com Nilton Freitas, representante da ICM para América Latina e Caribe, em 02/09/2015.

Guatemala⁵⁴. Por exemplo, o relatório cita o caso de um incêndio na *Ali Enterprises*, fabricante de roupas, que causou a morte de 300 trabalhadores e causou ferimentos em um número bem maior. Muitos trabalhadores perderam a vida pulando do topo do edifício de quatro andares porque as saídas e as janelas estavam trancadas. Essa fábrica que está localizada na cidade de Karachi, no Paquistão há exatas três semanas, descreve o relatório:

“...havia sido certificada em conformidade com o padrão de condições de trabalho e segurança da norma SAI’s 8000. O sistema SAI aprovou a companhia italiana RINA para certificar a fábrica. A RINA subcontratou a empresa RI&CA para a inspeção no local de trabalho, que na realidade nunca foi até o Paquistão para aprovar as condições de trabalho. Nem os próprios técnicos especialistas da SAI, nem da RINA, nunca tinham visitado a fábrica, que nem sequer estava registrada legalmente. Ainda assim, Ali Enterprises recebeu a certificação global SAI como local de trabalho socialmente responsável tendo acesso aos mercados e as grandes marcas”⁵⁵.

---

⁵⁴ Responsibility Outsourced: Social Audits, Workplace Certification and Twenty Years of Failure to Protect Worker Rights. AFL-CIO. April, 2013.

⁵⁵ Op.cit. p.4.

CAPÍTULO 2: A CONSTRUÇÃO DA ISO 26000 – A NORMA INTERNACIONAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

A ISO 26000 é a nova norma Internacional sobre Responsabilidade Social publicada em 1º novembro de 2010 que tem como objetivo fornecer um escopo através de diretrizes que orientam as práticas de gestão social e ambientalmente responsáveis. As diretrizes da ISO 26000 não são dirigidas apenas às empresas privadas, mas a todo tipo de organização, como associações de diversos tipos, empresas públicas ou mistas e órgãos governamentais. A versão brasileira foi apresentada na capital paulista no dia 08 de dezembro do mesmo ano⁵⁶.

Como já mencionamos anteriormente, a ISO 26000 envolveu seis segmentos da sociedade (empresas, trabalhadores, governo, consumidores, ONGs e outros - designação adotada para consultores e acadêmicos) e foi a maior mobilização da ISO para elaboração de uma Norma. O Brasil e a Suécia através de seus órgãos nacionais de normalização, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e a *Sweden Standard Institute* (SIS) respectivamente, coordenaram todo o processo de construção dessa Norma, que envolveu mais de 90 países, sendo que 83 deles, indicaram especialistas que contribuíram com a sua elaboração⁵⁷. O movimento sindical participou desse processo acionando suas organizações, incluindo a Confederação Sindical Internacional (CSI), que atuou desde o início do processo orientando a participação das suas afiliadas e intervindo de forma direta como entidade credenciada a emitir pareceres periódicos à medida que avançava a construção da ISO 26000. A Federação Sindical Mundial (FSM) por opção política e ideológica não participou desse processo⁵⁸.

As normas mais conhecidas da ISO nos últimos anos são as da série ISO 9000 e ISO 14000, que são normas de gestão de qualidade e de gestão ambiental, respectivamente. Essas normas são definidas como “normas de requisitos” e representam a primeira e a segunda geração de normas.

A ISO 26000 representa uma terceira geração de normas e está voltada para responsabilidade social e, diferentemente das normas de requisitos, ela é uma norma de recomendação e não é certificável. Isto é, ao invés de exigir, ela recomenda. Há uma

---

⁵⁶ ABNT NBR ISO 26000:2010. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas, 1º de dezembro de 2010. 110 páginas.

⁵⁷ http://www.iso.org/iso/26000_project_overview-es.pdf. (Acesso em 04/06/2015)

⁵⁸ “A FSM chegou a publicar um documento argumentando que era uma iniciativa pró-capital. O grande risco ou medo é que a essa norma virasse uma ameaça às normas da OIT”. Entrevista com Clóvis Sherer representante do bancada dos Trabalhadores na Delegação Brasileira sobre a ISO 26000 (27/02/2012).

tendência que as normas de requisitos e as normas de recomendações possam se convergir num futuro próximo.

Os debates iniciais sobre a possibilidade de construção da ISO 26000 começaram em 2001 quando o Conselho da ISO solicitou ao seu Comitê de Política do Consumidor (COPOLCO) que avaliasse a pertinência de uma Norma Internacional sobre Responsabilidade Social. Em maio de 2003 a COPOLCO constituiu um Grupo Consultivo Estratégico (Strategic Advisory Group – SAG) para elaborar estudos e produzir subsídios sobre a necessidade de uma norma sobre responsabilidade social. Foram realizados cinco encontros: em Toronto, Genebra, São Paulo, Munique e Chicago. Após 18 meses de debates, o grupo de trabalho elaborou um relatório que foi divulgado em abril de 2004, recomendando que a ISO coordenasse o trabalho de elaboração de uma norma internacional sobre o tema. A partir desse diagnóstico, a ISO promoveu uma conferência em Estocolmo, na Suécia, em 21 e 22 de junho de 2004, que deliberou pela elaboração de uma norma internacional sobre responsabilidade social. Nessa conferência foram eleitos Brasil e Suécia para coordenar, através de suas respectivas entidades de normalização, Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e o Instituto Sueco de Normalização (SIS), o grupo de trabalho encarregado de construir a futura norma de responsabilidade social.

No janeiro de 2005 foi aprovado por 35 dos 37 membros da ISO o *New Work Item Proposal*, que forneceu as bases que foram fundamentais para a metodologia de desenvolvimento da ISO 26000, como: a reafirmação da participação dos países em desenvolvimento; que a norma seria de orientação baseada em diretrizes e não em requisitos; que a participação de representantes de trabalhadores e consumidores junto aos demais seguimentos seria uma importante contribuição para a sua elaboração; que apesar da abrangência do escopo apenas uma norma deveria ser produzida; que as diretrizes da futura norma não deveria entrar em conflito com tratados e convenções internacionais⁵⁹.

O processo de construção da norma

O primeiro grande encontro de trabalho para elaborar a norma ocorreu em 2005 em Salvador (março) e em Bangcoc (setembro). Seguiram-se os encontros em Lisboa,

---

⁵⁹*Participating in the Future International Standard ISO 26000 on Social Responsibility*. Geneve: ISO, abril de 2006, ps. 4 e 5.

2006; Sidney, 2007; Viena, 2007; Santiago, 2008; Quebec, 2009 e Copenhagen, 2010. De cada encontro internacional resultou um documento que foi submetido à discussão dos comitês nacionais que enviaram seu parecer ao Grupo de Trabalho encarregado de redigir a norma, para serem debatidos na próxima plenária internacional.

Na 8ª Plenária Internacional, ocorrida em maio de 2010 em Copenhagen, Dinamarca, o documento foi promovido à condição de *Final Draft International Standard – FDIS* (versão final do esboço da norma) que é a última etapa para conclusão da Norma. Após o encontro de Copenhagen a FDIS foi submetida à votação dos países participantes que terminou em setembro de 2010 com 93% de aprovação. Depois da aprovação passou por ajustes de linguagem e redação para ser publicada em novembro de 2010.

A primeira plenária internacional em 2005 contou a participação de 43 países, sendo 21 em desenvolvimento e 22 desenvolvidos. Na última plenária em Copenhagen, em 2010, esse número subiu para 99 países, que por sua vez, apresentou também um crescimento significativo da participação dos países em desenvolvimento: 69 países, mais do que o dobro de países desenvolvidos, que alcançou o número de 30.

Figura 1 – Evolução da participação dos países na construção da ISO 26000

Fonte: ISO 26000 Norma Internacional de Responsabilidade Social um guia para entendê-la: São Paulo; IOS. p.15.

Além das oito reuniões plenárias de âmbito internacional, nesses cinco anos de trabalho de construção da norma foram produzidos 26.684 comentários e 177 resoluções. O auge dessa trajetória foi no encontro de Viena em 2007, que produziu 7.250 comentários e significou uma virada positiva nos destinos da norma, até então,

vista por muitos especialistas com muito pessimismo sobre o seu resultado final. Esse processo foi considerado o maior e o mais complexo comitê técnico da ISO até hoje para elaboração de uma norma⁶⁰.

Escopo da Norma ISO 26000

Tendo como referência a publicação brasileira da ISO 26000, destacaremos alguns pontos da norma que julgamos fundamentais, enfatizando o conceito de responsabilidade social, os princípios gerais e os temas centrais da norma. A versão brasileira foi publicada em dezembro de 2010, pouco mais de um mês após o lançamento da versão original em inglês ocorrido em Genebra. A publicação é um documento longo com 87 páginas e mais 13 páginas de anexos e bibliografia totalizando 110 páginas. O texto da norma é composto pelo seu escopo, seguida de conceitos e definições, abordagem histórica, definição e integração da norma, princípios da responsabilidade social, engajamento das partes interessadas, temas centrais e orientações para integração da responsabilidade social em toda a organização. A publicação comporta no seu final um anexo com 76 exemplos de iniciativas de ferramentas voluntárias para responsabilidade social. Nos debates da norma deliberou-se por adotar o termo “Responsabilidade Social” sem o complemento “Empresarial” ou “Corporativa” como forma de expandi-la para todo tipo de organização da sociedade civil ou governamental⁶¹.

Responsabilidade social na ISO 26000

A definição de responsabilidade social é bastante sucinta e objetiva. Segundo a ISO 26000 a “responsabilidade social é a responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente por meio de um comportamento ético e transparente que:

- contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e o bem-estar da sociedade;
- leve em consideração as expectativas das partes interessadas;

---

⁶⁰Apresentação de José Salvador da Silva Filho, coordenador da Comissão de Estudo Especial de Responsabilidade Social (ABNT/CEE-111) no lançamento da ISO 26000 no Brasil no dia 08 de dezembro de 2010 na sede da FIESP em São Paulo. Anotações do autor.

⁶¹Ver Introdução da Norma (p. VII).

- esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento;
- esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações”⁶².

A definição está focada sobre os possíveis impactos que uma determinada organização pode causar ao meio ambiente ou a sociedade através das suas ações cotidianas derivadas do seu negócio ou da sua atividade, essa definição está longe de ser confundida com filantropia. A noção de atividade implica não apenas a atividade fim da organização em si, mas todo o percurso que envolve serviços e processos, tais como: transporte, armazenamento e descarte dos produtos. Da mesma forma, a noção de “relacionamento” da organização implica em que a empresa deve atuar em toda a sua esfera de influência, por exemplo as empresas terceirizadas, a cadeia de fornecedores, entre outras esferas.

Nessa perspectiva, quatro conceitos foram incorporados à norma que reforçam os aspectos levantados acima: Cumplicidade; Diligência Devida; Esfera de Influência e Princípio da Precaução.”Cumplicidade” é a conivência na participação, na omissão ou no beneficiamento de atividades ilícitas ou criminosas que sejam danosas à sociedade. “Diligência Devida” (*Due Diligence*): a noção de diligência é muito importante porque ela está colocada como uma diretriz relevante para as organizações, a identificação de possíveis impactos que os seus negócios ou as suas atividades, ao longo de todo o ciclo de vida do seu projeto, poderão causar à sociedade ou à natureza incluindo as partes interessadas. “Esfera de influência” refere-se à capacidade das organizações de influir no comportamento dos seus fornecedores através de sistemas de avaliação e monitoramento sobre cláusulas sociais e ambientais. O “Princípio da Precaução”, como o próprio nome sugere, tem como objetivo prevenir ameaças ou danos irreversíveis ao meio ambiente ou à saúde humana em situações de incertezas sobre os reais efeitos que determinadas práticas ou decisões poderão gerar a curto, médio e longo prazo. A controvérsia em torno da produção dos alimentos transgênicos, por exemplo, se enquadra nesse tipo de preocupação⁶³.

---

⁶²Op.cit. p.4.

⁶³ Op.cit. ps 2-4.

Princípios da Responsabilidade Social

- *Responsabilidade* (ou *accountability*): as organizações devem assumir voluntariamente o dever de responder por todas as consequências de suas ações e *prestar contas* pelos impactos danosos que seus atos ou decisões possam causar à sociedade e ao meio ambiente.
- *Transparência*: as organizações devem fornecer todas as informações de forma clara, precisa e completa sobre as decisões ou atividades que possam afetar os trabalhadores, o meio ambiente e a sociedade.
- *Comportamento ético*: significa que convém às organizações adotar valores e princípios baseados na honestidade, na equidade e na integridade.
- *Respeito pelos interesses das partes interessadas*: é salutar que as organizações identifiquem as suas partes interessadas, ou seja, pessoas ou entidades que tenham interesses identificáveis com a organização do ponto de vista econômico, social ou ambiental.
- *Respeito pelo estado de direito*: o princípio da equidade, de que todos são iguais perante a lei, deve ser um princípio básico da responsabilidade social.
- *Respeito pelas normas internacionais de comportamento*: recomenda-se que as organizações respeitem as normas internacionais de comportamento favoráveis à responsabilidade social. Quando a aplicação das normas internacionais de comportamento for conflitante com a legislação local, convém que a organização esforce-se ao máximo para respeitar as normas internacionais, a não ser que as normas locais sejam mais avançadas socialmente.
- *Respeito pelos direitos humanos*: reconhecer a importância e a universalidade dos Direitos Humanos como valor fundamental da organização⁶⁴.

Temas Centrais da ISO 26000

As múltiplas questões relacionadas à Responsabilidade Social estão organizadas na ISO 26000 em sete grandes temas, conforme podemos observar abaixo:

---

⁶⁴Op.cit. ps.10-14.

Governança Organizacional: entendida como a forma como uma organização responde pelos seus atos, suas atividades e decisões e pela forma como vai incorporar a responsabilidade social na gestão da empresa ou organização.

Direitos Humanos: são considerados direitos inerentes, inalienáveis, universais, indivisíveis e interdependentes e devem ser respeitados por todas as nações e culturas em todo o mundo. Os princípios fundamentais do trabalho definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) estão apontados também como parte dos direitos humanos básicos a serem respeitados pelas organizações.

Práticas de Trabalho: refere-se ao emprego direto, terceirizado e ao trabalho autônomo, inclui emprego e relações de trabalho; condições de trabalho e proteção social; diálogo social; saúde e segurança ocupacional; desenvolvimento humano e treinamento no ambiente de trabalho. Há menção explícita na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 e sobre a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social de 1977, revisada em 2000 (Box 8, p.35), como direitos básicos a serem cumpridos pelas organizações.

Duas orientações fundamentais perpassam toda abordagem sobre práticas trabalhistas: 1ª) As organizações são responsáveis pela prática do trabalho não apenas pelos trabalhadores diretos, mas também pelos trabalhadores subcontratados ou terceirizados e autônomos; 2ª) As organizações são responsáveis pela aplicação das boas práticas trabalhistas não apenas no local da empresa ou organização, mas em toda a sua esfera de influência.

Meio Ambiente: Também abrange um campo amplo de iniciativas para diretrizes de gestão para as organizações relativas à responsabilidade ambiental. Inclui prevenção da poluição, uso sustentável de recursos; mudanças climáticas (mitigação e adaptação); proteção do meio ambiente e restauração dos *habitats* naturais. Também inclui os princípios da precaução, da responsabilidade ambiental, da gestão de risco ambiental e do “poluidor pagador”, e ações educativas e de conscientização ambiental. Isto é, a falta de certeza científica não deve ser usada como razão para postergar medidas que impeçam a degradação ambiental. Cabe à organização avaliar, evitar, reduzir e mitigar os riscos e impactos ambientais, internalizando o custo da poluição e incidentes ambientais.

Práticas leais de operação: abrange as práticas de corrupção; envolvimento político responsável; concorrência leal; promoção da responsabilidade social na esfera de influência e respeito aos direitos de propriedade.

Questões relativas ao consumidor: possui um escopo bastante amplo que inclui práticas justas de negócios, *marketing* leal e responsável, informações factuais e não tendenciosas e práticas contratuais justas de proteção à saúde e segurança do consumidor; consumo sustentável, serviço e suporte pós-fornecimento e solução de reclamações e controvérsias; privacidade e proteção de dados; acesso a serviços essenciais, educação e conscientização.

Envolvimento e desenvolvimento da comunidade: refere-se às comunidades que tem algum tipo de envolvimento ou são afetadas pelas atividades ou decisões de organizações, abordam questões como: investimento social; tecnológico; investimento responsável; criação de empregos; geração de riqueza e renda, promoção e apoio à saúde, à educação e à cultura⁶⁵.

A participação do Brasil na ISO 26000

O Brasil esteve presente desde o início do processo de avaliação sobre a viabilidade de uma norma de RSE. Quando foi criado o *Strategic Advisory Group* (SAG) em 2003, o Instituto Ecofuturo, uma ONG empresarial, criada pela Suzano Papel e Celulose foi uma das oito entidades representadas naquele restrito grupo. Em 2002 a ABNT já havia iniciado um trabalho sobre o RSE quando criou um Grupo Tarefa com objetivo de criar uma futura norma brasileira ligada ao tema, e também se credenciar para se envolver no processo mais amplo da ISO. Em junho de 2004 a ABNT já estava presente na Conferência Internacional sobre Responsabilidade Social em Estocolmo, na Suécia, que teve o objetivo de debater o relatório da SAG com organizações de 66 países que marcaram presença no encontro. Além da ABNT, o Brasil estava representado por mais 9 pessoas de diversos segmentos (governo, empresas, ONGs).⁶⁶

O Grupo de Trabalho sobre Responsabilidade Social vinculado diretamente à sua alta direção foi composto por especialistas nomeados por organismos

---

⁶⁵Op.cit. ps:20-50

⁶⁶ DIEESE. As Normas de Responsabilidade Social da ISO e da ABNT: subsídios para o movimento sindical, documento elaborado por Clovis Sherer, 06/04/2005.

membros da ISO, por outros comitês técnicos da ISO e por organizações internacionais chamadas *D-liaisons* que são organizações de âmbito internacional ou regional que tenham se destacado na abordagem do tema e que tem papel de emitir parecer sobre o conteúdo da norma. O Instituto Ethos do Brasil foi a única organização do Brasil convidada a desempenhar esse papel.

Como já foi mencionado, o Brasil formou uma parceria com a Suécia (seguindo a orientação, as duplas deveriam ser formadas por um país desenvolvido e um país em desenvolvimento) com a incumbência de liderar o *Working Group on Social Responsibility* (WGSR) através de suas respectivas entidades de normalização⁶⁷.

Cada encontro internacional produzia um documento que logo em seguida era disponibilizado para os comitês nacionais promoverem as discussões do seu conteúdo em âmbito nacional formulando críticas, considerações e adendos que eram enviados ao Grupo de Trabalho encarregado de redigir a norma para serem debatidas na próxima plenária internacional.

Os Comitês Nacionais, chamados de “Comitê Espelho”, são formados por 12 pessoas, sendo dois membros de cada “stakeholder”, que por sua vez, procuram promover encontros e seminários locais para colher sugestões sobre a última versão do documento a ser enviado ao Grupo de Trabalho Internacional. No Brasil, o Comitê Brasileiro é coordenado pela ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas). A bancada dos trabalhadores na delegação brasileira está representada pelo DIEESE e IOS-CUT; da Indústria pela Petrobrás e Furnas, Governo pelo Inmetro e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT); Consumidores pelo Instituto de Defesa dos Consumidores – IDEC; Organizações Não Governamentais pela Ecopress e pelo Sistema de Apoio Institucional (SIAI) e Serviços, Suporte, Pesquisa e Outros pela Fundação Vanzolini e Universidade Federal Fluminense (UFF). Ao longo dos cinco anos de trabalho ocorreram mudanças parciais na delegação brasileira⁶⁸

---

⁶⁷No mesmo mês de setembro foram eleitos formalmente junto a ISO os nomes para compor a Presidência (*Chair*) e a Secretaria do WGSR. Como *Chair* foi nomeado Jorge Emanuel Cajazeira da Suzano Papel e Celulose do Brasil, como Vice- Chair Staffan Söderberger da Skanska da Suécia, como Secretária Kristina Sanberg da SIS da Suécia, e como Co-secretário Eduardo Campos de São Thiago da ABNT do Brasil. Responsabilidade Social - O Brasil e a futura norma Internacional de Responsabilidade Social. Rio de Janeiro: ABNT, maio/2009. ps.5-7.

⁶⁸Na 1ª Reunião do Grupo de Trabalho ISO Responsabilidade Social, ocorrida em Salvador, Bahia de 7 a 11 de março, a Delegação Brasileira estava representada pelas seguintes organizações: Natura e Petrobrás (empresa); IDEC (consumidores); EcoFuturo (ONGs); Ministério da Ciência e Tecnologia. A Fundação Getúlio Vargas que representaria a categoria “Outros” não compareceu.

O governo brasileiro participou da construção da ISO 26000 representado pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esses dois órgãos, junto com a Dataprev, foram incumbidos de fomentar o Fórum Governamental de Responsabilidade Social (FGRS), que foi criado em 29 de abril de 2010 cuja primeira reunião ocorreu no dia 23 de junho do mesmo ano no auditório do Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília. O objetivo do Fórum é induzir a boas práticas sócio-ambientais. Reunindo diversos segmentos do governo, o fórum pretende pensar políticas públicas que promovam a responsabilidade sócio-ambiental nas empresas e nos próprios órgãos governamentais. O encontro teve a participação de representantes de órgãos e empresas como Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), Banco Central, Petrobrás e Instituto Nacional de Tecnologia (INT), e dos ministérios da Casa Civil, do Planejamento, do Meio Ambiente e da Previdência Social e da Câmara dos Deputados, entre outros (www.inmetro.gov.br).

Em 2015, o FGRS lançou uma cartilha sobre responsabilidade social difundindo os principais conceitos da ISO 26000 e da ABNT 16001 contextualizando-os com os desafios contemporâneos da sustentabilidade. A publicação procura reforçar a importância do conhecimento e da implementação da responsabilidade social como condição para construção de um mundo melhor⁶⁹.

Existe ainda o Programa Brasileiro de Certificação em Responsabilidade Social (PBCRS) que é um processo voluntário, no qual a organização busca demonstrar aos seus clientes e à sociedade, por meio de avaliação de terceira parte, que o sistema de gestão atende aos princípios de responsabilidade social. O Inmetro, por meio da Diretoria de Avaliação da Conformidade, é responsável pela gestão do PBCRS e pela definição dos requisitos de certificação, que estabelece a forma da avaliação. A ABNT é responsável por coordenar a elaboração de normas técnicas que definem os requisitos que a organização deve atender⁷⁰.

A principal referência normativa do PBCRS é a norma ABNT NBR 16001, Responsabilidade Social - Sistema de Gestão - Requisitos. Essa norma foi atualizada em 2012 tendo como base a ISO 26000. Diferentemente da ISO 26000, que é uma norma de

---

⁶⁹ *Compreendendo a responsabilidade Social ISO 26000 e ABNT16001*. Brasília, DF. 2015.

⁷⁰ www.inmetro.br/qualidade/responsabilidade_social/programa_certificacao (Acesso em 11/nov/2015).

orientação, a NBR 16001 é uma norma certificável⁷¹ que estabelece o que a organização deve fazer e quais os requisitos que ela deve cumprir.

O Movimento Sindical Internacional na Construção da ISO 26000

Organizações sindicais foram convidadas a participar do grupo internacional integrando as delegações de seus respectivos países. No seu 18º Congresso realizado em Miyazaki, no Japão, entre os dias 5 a 10 de dezembro de 2004, a Confederação Internacional de Organizações Sindicatos Livres (CIOSL) produziu um documento (Final Resolution) sobre Responsabilidade Social das Empresas na Economia Global em que critica a má conduta das empresas e reforça a necessidade de aprofundar os mecanismos de regulação e controle sobre as empresas multinacionais. Enaltece os esforços de atualização das Diretrizes da OCDE e Declaração EMNs da OIT, que reflete as expectativas da comunidade internacional, no entanto, argumenta que esses instrumentos padecem de procedimentos mais bem desenvolvidos para serem efetivamente incorporados pelos sindicatos. Em relação ao Pacto Global, o documento ressalta que essa iniciativa da ONU tem beneficiado mais a imagem das empresas do que efetivamente mudado o comportamento destas em relação aos trabalhadores e ao meio ambiente.

O Congresso, afirma no documento que “as empresas não tem legitimidade política para definir elas mesmas as responsabilidades em relação à sociedade”. A RSE, segundo afirma o documento, não pode ser um objetivo ou um fim em si mesmo, como forma de proteção e avanços. Por outro lado, “RSE pode fornecer aos sindicatos oportunidades para pressionar as empresas a se empenharem sobre o impacto social das atividades dos seus negócios... e não pode ser ignorado porque pode produzir mudanças no ambiente em que os trabalhadores e seus sindicatos se relacionam com os

---

⁷¹Durante a elaboração da ISO 26000, a representação dos trabalhadores posicionou-se pela não certificação por achar que a mesma poderia ser utilizada pelas empresas para promoção de sua imagem sem a necessária correspondência na prática, dada as condições precárias de fiscalização por parte dos órgãos públicos responsáveis por essa tarefa, como no caso do Brasil. Também pesou um sentimento de insegurança em relação à conduta de algumas instituições certificadoras, que poderiam flexibilizar demais os requisitos para certificação da a grande abrangência do escopo da ISO 26000. (Depoimento Clóvis Scherer, Seminário sobre a ISO 26000, novembro de 2010). Nas vezes em que participei como observador das reuniões do Comitê Brasileiro da ISO 26000 havia muitos questionamentos dos representantes dos trabalhadores sobre a existência da NBR 16001 como uma norma certificadora em responsabilidade social, diferentemente da postura favorável da ABNT e de instituições certificadoras. (nota do autor).

empregadores, organizações empresariais, organizações não governamentais, governos e organizações internacionais”⁷²

Apesar das críticas das políticas de RSE adotadas pelas empresas, a organização sindical abria algumas possibilidades para o engajamento sindical de suas afiliadas diante dessa questão, visto como uma possibilidade (oportunidade e risco) de pressionar as empresas sobre seu comportamento social. Esse diagnóstico vai nortear a decisão de engajamento na ISO 26000, pois os sindicatos podem:

*“Assumir um papel de liderança no debate público internacional sobre políticas de responsabilidade social das empresas e, no que diz respeito a RSE, quando isto representar vantagens para os sindicatos sobre as bases distintas e específicas de representantes da classe trabalhadora. Ao mesmo tempo, a CIOSL se opõe firmemente a qualquer uso da RSE para revisar, reinterpretar, redefinir ou evitar leis, regulações expectativas legítimas da sociedade no que diz respeito ao comportamento empresarial, incluindo a aplicação de todos os instrumentos adotados pelas organizações intergovernamentais e a OIT”*⁷³.

A ISO firmou um Memorando de Entendimento com a OIT, em março de 2005, em que garantia a esta o acompanhamento da elaboração da norma, podendo se manifestar caso o texto divergisse do conteúdo das suas Convenções e Declarações Internacionais. Além disso, a ISO reconhece no documento que a OIT é a Organização internacionalmente com competência para elaborar e supervisionar as normas internacionais do trabalho, emprego, proteção social e diálogo social e também construir instrumentos de uso voluntário como a Declaração EMNs da OIT e as Diretrizes para Gestão Sobre Saúde e Segurança no Trabalho. Dois aspectos do *Memorandum* merecem destaque: o primeiro que trata da consistência e alinhamento com as normas da OIT:

“que qualquer diretriz que seja desenvolvida pela International Standard Organization (ISO) na área de responsabilidade social que envolva questões da OIT deverá ser plenamente consistente com os objetivos e os propósitos das disposições das normas internacionais do Trabalho adotados nos instrumentos e

---

⁷² Final Resolution – The social Responsibilities of Business in a Global Economy. International Confederation of Free Trade Unions. Eighteenth World Congress. Miyazaki, 5-10 December 2004, p.2-3.

⁷³ Final Resolution – The social Responsibilities of Business in a Global Economy. *International Confederation of Free Trade Unions. Eighteenth World Congress.* Miyazaki, 5-10 December 2004, p.5.

interpretados pelo competente corpo da OIT e de modo algum deverá ser prejudicada as disposições dessas normas”.

O segundo aspecto, aborda as questões que definem situações de impasse entre os pontos relativos à OIT no contexto de debates e discussões na elaboração da norma:

“o padrão internacional do trabalho adotado pela OIT deverá ter prioridade em qualquer caso de conflito no contexto de desenvolvimento ou alguma promoção, apoio, avaliação e aprovação, ou qualquer revisão periódica da norma internacional no campo da responsabilidade social, como também, no caso de conflito envolvendo questões da OIT com alguma iniciativa privada com a qual a ISO poderá colaborar no contexto da norma”⁷⁴.

Essa decisão foi importante para superar os questionamentos iniciais sobre uma possível fragilização dos mecanismos de regulação tripartite da OIT, que seriam substituídos por iniciativas voluntárias das empresas tais como a ISO 26000. A partir desse memorando ficou bem claro que as convenções da OIT seriam parte importante das recomendações da norma nas questões sociais e trabalhistas.

A OIT teve um papel decisivo. Tanto que uma pré-condição para o processo ir adiante e ser aceito internacionalmente com a participação sindical, inclusive a CSI, exigiu-se que houvesse um termo de compromisso um memorando de entendimento que comprometia o papel da OIT nesse processo, como digamos, guardião das normas internacionais do trabalho. E acompanhar o processo para assegurar que nada ali fosse colocado na ISO 26000 que contradissesse ou diminuísse os princípios da OIT e, isso, foi cumprido, tanto é que a OIT fazia declarações periódicas dizendo que até ali estava de acordo com o memorando assinado, etc e tal. E os representantes da OIT, tinham dois representantes no trabalho de grupo. Um eu não me lembro o nome agora, mas a outra era a Emily Sims especialista do programa da OIT sobre

---

⁷⁴ ISO/MTB/WG SR N 18. Memorandum of Understanding Between the International Labour Organization and The International Organization for Standardization in the Field of Social Responsibility, assinado em 04/03/2005. P.1e 2.

multinacionais, ela foi uma das principais redatoras da norma e foi bem interessante isso.

E teve uma boa relação conosco principalmente para preservar as conquistas. A Emily sempre negociava com os trabalhadores e os representantes dos empregadores, digamos para que colocasse em prática, isso nos ajudou muito, porque tinham pontos que realmente, os caras estavam querendo simplesmente acabar com o conceito de organização sindical dentro na norma, tipo, você pode se entender com qualquer entidade que represente trabalhadores e não com sindicatos. Poderia se entender que poderia ser até uma ONG que se diz representante dos trabalhadores ao invés de negociar com uma entidade sindical⁷⁵.

Em dezembro de 2005 a CIOSL volta ao tema da RSE para responder ao convite da ISO sobre o seu engajamento no processo de elaboração de uma norma internacional sobre responsabilidade social. O Conselho Executivo, elaborou uma série de orientações para servir como subsídio e pressuposto político mediante os quais as organizações sindicais deveriam se submeter, caso desejassem se engajar no grupo de trabalho que elaboraria a ISO 26000. Entre as várias recomendações, o documento reforça que as empresas não tem legitimidade para decidirem unilateralmente o que é responsabilidade social; que a noção de RSE deve estar assentada sobre a noção dos impactos causados pelas atividades das empresas; que a ISO deve estar alerta ao emergente mercado de “consultores” antiéticos e outros perigos; que a ISO deve reconhecer a dificuldade como termo “*stakeholder*” e a norma deve tratar sobre a representatividade, seu papel e tipo de tratamento; que a norma ISO não deve promover certificação; que a norma deve promover boas relações de trabalho e negociação coletiva⁷⁶.

Houve pouco envolvimento da CIOSL (e depois da CSI) nos dois primeiros anos quando a entidade deixou às suas afiliadas a decisão de participar ou não do processo. Posteriormente, com a perspectiva de um papel mais ativo dos comitês nacionais sobre a ISO 26000, em dezembro 2007, o Conselho Geral da Confederação Sindical

---

⁷⁵Entrevista com Clóvis Sherer representante dos trabalhadores na delegação brasileira da ISO 26000 02/11/2015.

⁷⁶*Resolution on ISO and Social Responsibility, adopted 10 December 2005*. International Confederation of Free Trade Unions. Executive Board, Honk Kong, 9-10 December 2005.p. 1-3.

Internacional (CSI)⁷⁷ reunido em Washington, divulgou uma resolução chamando as centrais nacionais para participarem dos comitês nacionais para dar apoio e fortalecer as posições da CSI com a supervisão da OIT, reconhecendo que a decisão de participar da elaboração da ISO 26000 não se deu sem apreensões, mas que ela representa desafios e também oportunidades. A CSI ressaltou a formação do Grupo de Trabalho da ISO 26000, como um avanço em relação aos processos anteriores de elaboração de normas, pois se constituiu em um grupo multipartite incluindo a representação dos trabalhadores. Embora, tenha ressaltado, que os trabalhadores sempre serão sub-representados nos processos da ISO em relação à influência desproporcional de outros setores voltados aos negócios da certificação, como consultores interessados em vender certificações ou serviços de consultorias⁷⁸.

A CSI fez questão de deixar bem claro a sua posição em defesa da legitimidade da OIT como órgão internacional responsável por formular diretrizes e políticas em relação ao mundo do trabalho e não a ISO, cuja forma tradicional de elaborar normas é inadequada para formular políticas públicas porque não envolve os atores sociais de forma democrática.

O Conselho Geral da CSI orientou os sindicatos nacionais que fizessem parte dos Comitês Nacionais da ISO ("comitês espelhos") para protegerem os interesses dos trabalhadores e dos sindicatos nas reuniões dos comitês nacionais coordenados por órgãos normalizadores nacionais no novo estágio de desenvolvimento da ISO 26000 que passará a contar com esses comitês nacionais não permitindo que haja retrocessos em relação às legislações nacionais e as normas internacionais. Essa posição é reafirmada na declaração de apoio a ISO 26000 de importantes centrais sindicais que participaram desse processo como: a *Comisiones Obreras das Espanha* (CCOO) da Espanha, a LO da Suécia, Dinamarca e Noruega, a DGB da Alemanha, a *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori* (CISL) da Itália, *Confederation Democratique Francaise du Travail* (CDFT) da França, Trade Union Congress (TUC) da Inglaterra, Japanese Trade Union Confederation (JTUC-Rengo) do Japão e Australian Council of Trade Unions (ACTU) da Austrália, entre outras.

A participação sindical no grupo internacional começou com 14 representantes de organizações sindicais ou de pessoas indicadas por estas na primeira reunião de

---

⁷⁷A CSI foi fundada em 03 de novembro de 2006, em Viena, na Áustria, como resultado da fusão entre a CIOSL e a Confederação Mundial do Trabalho (CMT).

⁷⁸*Draft Statement on the International Organization for Standardization*. International Trade Unions Confederation. General Council, Washington, 12-14 December 2007. (3G/E15(b)).

Salvador em março de 2005 e terminou com 44 representantes na última plenária em Copenhagen em maio de 2010 num processo de crescimento contínuo. Embora, relativamente pequeno, este grupo teve grande unidade de ação e com isto acabou se tornando um dos grupos de maior influência nos debates devido a sua tradição de organização nacional e internacional que compensou a desvantagem numérica. Na apresentação da edição brasileira da norma são mencionados os “esforços feitos para assegurar uma participação equilibrada de todos os grupos de partes interessadas, um equilíbrio total e equitativo de partes interessadas foi limitado por diversos fatores, inclusive a disponibilidade de recursos e a necessidade de conhecimento do idioma inglês”.

Figura2 – Participantes por categoria

Fonte: ISO 26000 Norma Internacional de Responsabilidade Social um guia para entendê-la: São Paulo: IOS.p.45.

Clóvis Sherer, que teve um papel de destaque e foi o principal interlocutor das centrais sindicais durante todo o período de elaboração da norma, como especialista na categoria trabalhadores, fala das primeiras ações nos encontros internacionais:

Entre os trabalhadores o primeiro encontro foi para fazer contato, trocar informações, principalmente com a CSI que coordenou a bancada sindical e resolveu alguns problemas iniciais, porque dentro da norma ISO não havia uma

*definição clara sobre o que era representante dos trabalhadores. Muitos governos indicavam representantes do Ministério do Trabalho, das estruturas de governo (alguns) e também da área de relações trabalhistas sendo designadas para essa vaga de trabalhadores. A gente teve que limpar essa área e isso significou excluir do grupo de trabalhadores, pessoas que de fato não eram representantes de grupos sindicais. E a gente fez, digamos, desde o primeiro encontro, identificou um grupo de centrais que seria, desde o primeiro encontro, digamos, tiveram um papel central: a representante da Itália, Cingapura, Brasil, Austrália e outros representantes da Europa, cinco ou seis que foram até o final do processo já estavam ali. O Dwight Justice da CSI desde o primeiro encontro o papel dele era discutir o papel de normas. Tinha um documento da CSI, com as diretrizes da CSI desde o primeiro encontro*⁷⁹.

Em 20 de setembro de 2010 a CSI emitiu um comunicado de apoio por intermédio da sua Secretária Geral, Sharon Burrow diante da notícia de que a ISO 26000 tinha recebido votos suficientes para se tornar uma norma internacional oficial a ser publicada pela Organização Internacional de Normalização:

"Esta foi a decisão correta. A CSI participou do Grupo de Trabalho que desenvolveu a norma, bem como, do seu comitê de redação. Estamos satisfeitos com o texto... "Embora o CSI não seja um organismo de normalização nacional não tendo direito a voto, ela declarou seu apoio a norma...que vai contribuir para uma melhor compreensão da responsabilidade social através da clarificação de conceitos importantes. Estamos muito satisfeitos, porque este texto traz uma visão abrangente das práticas de trabalho responsável, que são consistentes com as normas internacionais do trabalho da OIT."

"Nós apoiamos a ênfase dada à legitimidade dos instrumentos internacionais neste texto, bem como, o reconhecimento de que não é para as organizações individualmente definirem unilateralmente os interesses da sociedade. Apenas a OIT tem um mandato para definir padrões internacionais que impactam o mundo do trabalho" declarou Burrow. "Além disso, o apoio

---

⁷⁹Entrevista com Clóvis Sherer representante dos trabalhadores na delegação brasileira da ISO 26000 02/11/2015.

*para a norma ISO 26000 não quer dizer que apoiaremos outras normas ISO em relação aos trabalhadores e aos seus locais de trabalho. Normas privadas não devem tornar-se um substituto para políticas públicas estabelecidas por meio democrático e representativo que resultam dos processos políticos”.*⁸⁰

A trajetória sindical da ISO 26000 no Brasil

Em novembro de 2004 a ABNT convidou o DIEESE para indicação de um *expert* (especialista com direito a voto e voz) que representasse o segmento (*stakeholder*) “trabalhadores” para compor a delegação brasileira e fizesse parte do Grupo de Trabalho Internacional, o que demandaria que o indicado ou indicada dominasse o idioma inglês. O Dieese respondeu em fevereiro de 2005, dizendo que promoveria uma reunião com as Centrais Sindicais, e no mês seguinte, participou da mencionada 1ª Reunião Plenária do Grupo de Trabalho em Salvador.

A primeira reunião para tratar da participação sindical brasileira na ISO 26000 entre as centrais sindicais brasileiras foi convocada pelo DIEESE, e ocorreu na sede da entidade, em São Paulo, no dia 08 de abril de 2005. Estiveram presentes os representantes da CAT: Reginaldo Breda; CGT: Robson, Everson, Pegado e Pedro Tolentino; CUT: Marcos Tresmondi e Neide Fonseca; Força Sindical: Antônio Cabral, Eunice Cabral, Antônio da Silva e Célio Malta; SDS: Donizeti França e Carlos Edson Santos. Também estavam presentes pelo Observatório Social: Kjeld Jakobsen e Regina Queiroz. O DIEESE estava representado por Clemente Lúcio e Clóvis Scherer.

A reunião foi aberta por Clemente Lúcio, que explicou que o DIEESE havia sido convidado pela ABNT para que acompanhasse a elaboração da norma internacional ISO de Responsabilidade Social representando a bancada dos trabalhadores, e também, para verificação dos requisitos da norma nacional ABNT 16001 que também trata de responsabilidade social. A resposta do DIEESE foi positiva, porém condicionada a um exame aprofundado junto ao movimento sindical, representado pelas centrais sindicais. Essa então, continuou Clemente, seria a principal razão da convocatória daquela reunião.

Em seguida, Clóvis Scherer fez uma apresentação ao grupo sobre os antecedentes e o estágio atual de elaboração das duas normas. As centrais julgaram

---

⁸⁰ *ITUC Supports New International Standard on Social Responsibility.* www.ituc-csi.org (acesso 16/11/2013)

importante acompanhar a discussão sobre o tema da responsabilidade social das empresas, para garantir a preservação dos direitos dos trabalhadores evitando sua flexibilização indevida ou supressão através de regulamentação voluntária.

Os dirigentes afirmaram que o movimento sindical vê com muitas críticas e desconfianças a forma pela qual as empresas utilizam o termo responsabilidade social, restringindo-o à filantropia social e esquecendo seus deveres como empregadores. Como conclusão, as posições de consenso do grupo sobre a participação do DIEESE em ambos os fóruns (ISO e ABNT) podem ser resumidas da seguinte forma:

1) O DIEESE deve participar, em nome das centrais sindicais, como representante dos trabalhadores na delegação brasileira da ABNT na ISO SR, na condição de especialista; a ABNT deve, portanto, oficializar essa indicação perante a ISO; também recebeu apoio a participação do DIEESE na Comissão Técnica do INMETRO;

2) As centrais consideram fundamental que a ABNT institua o "comitê espelho" para acompanhamento do processo de elaboração da ISO no país, permitindo maior representação dos trabalhadores e de suas organizações no posicionamento do Brasil ao longo do processo;

3) Será realizada uma atividade de discussão (oficina), ainda neste primeiro semestre de 2005, envolvendo as centrais presentes, para se aprofundar o posicionamento do movimento sindical sobre o conteúdo de normas de RSE; o DIEESE deve formular um projeto para buscar apoio financeiro para a realização da atividade;

4) As centrais julgam necessário que a ABNT busque fontes de recursos para apoiar a participação de organizações sociais no comitê espelho e para a realização de outras atividades de difusão e debate no país sobre a norma ISO RS;

5) Deve haver total transparência no processo, com disponibilização dos documentos ao público;

6) O DIEESE deve criar um grupo eletrônico de acompanhamento para informar o andamento dos debates; e

7) O DIEESE deve procurar estabelecer contato com representantes de ONGs e de organizações de consumidores para debater posições comuns nesse debate.

O Comitê Brasileiro, sob a coordenação da ABNT, promoveu 16 seminários entre 2006 e 2010 que envolveu aproximadamente 3000 pessoas dos diferentes segmentos envolvidos no processo de construção na norma. A participação dos trabalhadores foi muito pequena na maioria desses encontros, embora bastante articulada. Pode parecer contraditório, mas, isso reflete a realidade do movimento sindical brasileiro, que possui um acúmulo de conhecimento em vários temas através do trabalho de dirigentes, assessores e acadêmicos, mas ao mesmo tempo, têm dificuldade de disseminar esse acúmulo entre as suas bases. Esse processo também se refletiu com o tema da *responsabilidade social* que tem sido objeto de estudo e pesquisa do DIEESE e do IOS, entidades que atuam diretamente com o público sindical e, que apesar dos esforços, através de oficinas, seminários e publicações tem encontrado dificuldade de disseminar esse tema para um número grande de pessoas.

A ISO 26000 teve seu lançamento internacional no dia 1º de novembro de 2010 em Genebra, na Suíça. O lançamento no Brasil foi no mês seguinte, em 08 de dezembro na Sede da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), em São Paulo. Nessa ocasião, o representante da Petrobrás, na solenidade de lançamento da ISO 26000, anunciou que a empresa adotaria as diretrizes da Norma no seu sistema de gestão⁸¹.

Com o anúncio da Petrobrás, a Federação Única dos Petroleiros (FUP), entidade sindical representante dos trabalhadores ligada à CUT, ficou diante de um dilema: ignorar o anúncio da empresa ou intervir de maneira mais ativa, já que a entidade tinha passado ao largo do processo de construção da Norma, sem ser consultada em nenhum momento. A opção foi pelo segundo caminho, e, a partir dessa decisão, a entidade promoveu seis seminários em várias regiões do país com o objetivo de conhecer e debater com os dirigentes sindicais das regiões o conteúdo da norma e as possibilidades de aproveitá-la como ferramenta sindical⁸².

Nesses seminários, que contaram com a participação de várias pessoas que fizeram parte da equipe brasileira que elaborou a ISO 26000, durante os debates, houve muitos questionamentos sobre a participação da FUP na implementação da mesma. O

---

⁸¹“Petrobrás e ABNT lançam ISO 26000 no Brasil”. Agência Petrobrás: <http://www.agencia.petrobrasdenoticias.com.br>. publicado 08/12/2010. Acesso em 17/11/2011.

⁸²Entrevista com José Genivaldo da Silva, Secretário de Administração e Finanças da FUP em 22 de dezembro de 2010. Foram realizados 06 seminários que envolveram 250 pessoas: em São Paulo (06/6/2011); no Rio de Janeiro (21/06/2011); em Salvador (07/07/2011); em Recife (21/07/2011); em Fortaleza (12/8/2011) e em Vitória (18/08/2011).

tom de pessimismo e desconfiança dominou a maioria das declarações no seminário de São Paulo. No entanto, não houve questionamentos sobre o conteúdo da Norma, muitos dirigentes se manifestaram surpresos com o seu conteúdo considerado avançado. Também surgiram questionamentos em todos os encontros sobre a não certificação da norma. Para muitos participantes, a certificação, abriria possibilidades mais efetivas para a ação sindical junto a Petrobras na implementação e monitoramento da ISO 26000⁸³.

Na etapa do Rio de Janeiro, as manifestações foram menos contundentes em relação às críticas à ISO 26000. Muitas intervenções sinalizaram na direção das oportunidades que a Norma pode oferecer para a ação sindical e para a melhoria das relações de trabalho na Petrobras. Um dos dirigentes presentes manifestou-se favorável a que se colocasse como proposta para o XV Congresso dos Petroleiros a proposta de defesa da ISO 26000 por parte da FUP como forma de pressionar a Petrobras a implementar a norma o mais rápido possível. Alguns dirigentes chamaram a atenção para a existência de acidentes de trabalho num grau que compromete a política de responsabilidade social da empresa e dificulta a implementação da ISO 26000.⁸⁴

Na etapa de Salvador houve uma presença acentuada de jovens que tiveram uma participação destacada no seminário. Esses jovens, que faziam parte do Partido Pátria Livre (PPL) criado em 21 de abril de 2009 por integrantes do Movimento Revolucionário 8 de Outubro (MR8), que estava abrigado dentro do PMDB, se revezaram entre si e fizeram a maior parte das intervenções em plenário sobre a ISO 26000 mencionando-a como uma espécie de “mundo ideal” se as suas diretrizes fossem aplicadas na sua íntegra e defenderam a aplicação das suas diretrizes em todas as unidades da Petrobras. O tema dos acidentes de trabalho e da terceirização foram novamente bastante citados nas intervenções dos dirigentes como uma questão crucial que a empresa deverá enfrentar se quiser ser coerente com a sua política de

---

⁸³Pelas intervenções nota-se muita desconfiança sobre as reais intenções da Petrobras em relação ao seu compromisso de implementar a ISO 26000. A maioria dos presentes declarou que foi importante conhecer o conteúdo da Norma, mas que estavam pessimistas em relação à sua adoção pela empresa, por ser muito ampla e avançada para os padrões brasileiros. Alguns dos dirigentes presentes manifestaram-se ideologicamente contrários a ISO 26000 por entender que ela não vai resolver os problemas dos trabalhadores porque a lógica do capitalismo é a exploração do trabalhador para obter mais lucro, portanto, a alternativa está na luta pelo socialismo. (Anotações do autor em 06/06/2011).

⁸⁴Esteve presente ao seminário do Rio de Janeiro o Gerente de Comunicação Institucional da Petrobras, um ex-dirigente sindical da FUP indicado pelo governo Lula para assumir o referido cargo em 2003, que se manifestou em defesa da ISO 26000 como uma forma de avançar a pauta social na gestão da empresa, que era sempre torpedeada pelos engenheiros e gestores de carreira da empresa, segundo ele (Anotações do autor em 21/06/2011).

responsabilidade social e, principalmente, com as diretrizes da ISO 26000. Foi destacada também a importância da organização e da mobilização social como instrumento de conquistas. Ou seja, a ISO 26000 não garante e nem substitui a mobilização dos trabalhadores. A ISO 26000, segundo algumas intervenções, é apenas mais uma ferramenta que pode ser útil para avançar a luta dos trabalhadores, mas que não garante por si só que as suas diretrizes serão aplicadas se os trabalhadores não estiverem organizados e atentos à implantação da Norma por parte da Petrobras⁸⁵.

No Congresso da FUP que aconteceu de 03 a 07 de agosto de 2011, em Manaus, a ISO 26000 foi objeto de discussão e deliberação congressional. Da mesma forma, como ocorreu nos diversos seminários promovidos pela FUP, apareceram várias posições contrárias e descrentes em relação à eficácia da implantação da ISO 26000 e de outra parte, argumentos em defesa da sua implementação pela Petrobrás. Durante a discussão de propostas no Congresso foi aprovada uma resolução, cujo objetivo, era incluir uma cláusula sobre a ISO 26000 no Acordo Coletivo da categoria, que foi apresentada pela delegação que representava o sindicato dos Petroleiros de Duque de Caxias⁸⁶. De fato, as negociações ocorreram e redundaram na seguinte redação, que consta no acordo válido para o período 2011-2013:

Cláusula 165 – ISO 26000

A Companhia se compromete em adotar e praticar os princípios da Norma Internacional de Responsabilidade Social ISO 26000, aprovada em 01 de Novembro em 2010, em Genebra na Suíça.

Parágrafo 1º – A Companhia manterá a sua força de trabalho informada e disponibilizará uma cópia digital da Norma Internacional ISO 26000 a todos os seus empregados.

---

⁸⁵ Anotações do autor (07/07/2011). Esses jovens que dominaram as intervenções em Salvador tiveram participação ativa num movimento pela abertura de concurso na Petrobras para técnicos de formação média (2º Grau).

⁸⁶ “A proposta dos Delegados (as) do V Congresso de Petroleiros de Duque de Caxias (V-CONDUC), aos Delegados do XV Congresso da Federação Única dos Petroleiros (XV CONFUP) é articular uma ação política sindical pela unidade da categoria. Cujo objetivo é a aprovação, se for possível, e, por consenso, promover um adendo ao nosso Acordo Coletivo de Trabalho 2011-2013 do Capítulo de Responsabilidade Social; Desenvolvimento Sustentável e da Sustentabilidade (ISO 26000). Caracterizando como uma nova ferramenta de luta dos trabalhadores que contribuirá para as correções de equívocos na Petrobras”. Caderno de Teses – V CONFUP Congresso Nacional dos Petroleiros, 3 a 7 de agosto de 2011, p. 173. A proposta elaborada pelos petroleiros de Duque de Caxias é extremamente detalhada com a inclusão de trechos do texto da própria Norma, são oito páginas (173 a 181) para justificação da inclusão da ISO 26000 no Acordo Coletivo.

Parágrafo 2º - A Companhia realizará uma conferência anual objetivando realizar um balanço e uma atualização das ações da Norma Internacional ISO 26000 de Responsabilidade Social.

A mesma cláusula com a mesma redação dos parágrafos foi reproduzida nos acordos posteriores (2013-2015 e 2015-2017)⁸⁷. Como salientou o Coordenador Geral da FUP, João Antônio de Moraes, a inclusão da ISO 26000 no Acordo Coletivo da categoria foi uma estratégia de tornar a norma vinculante e menos voluntária por parte da empresa. Destacou ainda que é um grande desafio conhecer todo o conteúdo da norma e ainda mais complicado monitorar o seu cumprimento.

*“Estamos ainda numa fase de passar o conhecimento da norma e mapeando os espaços possíveis de atuação sindical. A norma em si não obriga a empresa a cumpri-la, mas quando a gente joga isso pra dentro do Acordo Coletivo o peso é outro. Os sindicatos compram essa idéia, mas não como panacéia, mas como forma de explicitar as contradições do capital e cobrar das Petrobrás a aplicação das condições que ela assumiu publicamente. Aí o desafio maior é de expandir para outras empresas.”*⁸⁸.

O Coordenador Geral da FUP ainda falou da iniciativa de criação da Rede de Trabalhadores da Petrobrás e da Assinatura do Acordo-Marco Internacional em 30 de novembro de 2011, entre a Petrobrás e a Federação Internacional do Ramo Químico, Petroleiro e de Mineração (ICEM)⁸⁹. Para o dirigente da FUP o Acordo Marco e a criação da Rede de Trabalhadores podem ser importantes instrumentos de pressão sobre a Petrobrás para não reproduzir as práticas de muitas empresas multinacionais que atuam no Brasil e estabelecem um padrão de condições de trabalho inferior aos praticados nos seus países de origem.

---

⁸⁷ O último Acordo Coletivo de Trabalho foi assinado em 05 de dezembro de 2015 com vigência de 1º de setembro de 2015 até 31 de agosto de 2017. http://www.sindipetrocaxias.org.br/acordos/act-2015-2017/act_2015_fup.compressed.pdf (Acesso em: 12/12/2015).

⁸⁸ Entrevista com João Antônio Moraes, Coordenador Geral da FUP em 15 de maio de 2013.

⁸⁹ A ICEM foi extinta a partir da fusão do ramo químico e mineração com os ramos metalúrgico e vestuário dando origem a IndustriALL, a maior Federação Sindical Internacional do setor industrial, fundada em 19 de junho de 2012, representando 50 milhões de trabalhadores em 150 países. Fonte: www.industrialall-union.org. (Acesso em: 06/06/2015).

No 11º CONCUT ocorrido em julho de 2012, foi incluída uma pergunta sobre a ISO 26000 na pesquisa que normalmente é feita nos congressos da Central. A pergunta era a seguinte: “Você tem algum conhecimento sobre a ISO 26000?”. A ISO 26000 publicada em dezembro de 2010, teve muita repercussão nos petroleiros, como vimos anteriormente, mas era mais ou menos previsível, pela sua pouca divulgação, que não seria muito conhecida entre os delegados 11º CONCUT. No entanto, chega a ser até surpreendente como se pode ver pela figura abaixo, que 6,00% declararam ter um bom conhecimento dessa Norma, dado que se trata de um documento de mais de 100 páginas e muito abrangente e também que 32,00% dos pesquisados disseram que tem pouco conhecimento do seu conteúdo. Os respondentes que assinalaram a alternativa “nunca ouvi falar” somaram 25,00% do total das respostas, porcentagem que podemos considerar coerente com a realidade. A alternativa que indicava a resposta “já ouvi falar, mas não conheço nada da norma” foi respondida por 36,00% dos pesquisados (as).

Figura 3- Nível do conhecimento da ISO 26000 no 11º CONCUT

Fonte: Pesquisa Amostral CUT/IOS 11º CONCUT

É bastante difícil, e, de certa forma, um pouco abstrato, interpretarmos esses dados da pesquisa. Pelo lado do desconhecimento é razoável se pensar na complexidade da norma, sua pouca divulgação e uma certa intangibilidade do tema no movimento sindical. Parece-nos pouco plausível que o movimento sindical tenha uma política em relação à ISO 26000 salvo em situações como a dos Petroleiros da FUP que se viram numa condição bastante particular em relação a essa norma e investiram na possibilidade de avançar nas suas reivindicações utilizando-a nas suas negociações, por várias razões já mencionadas em outros momentos. Em relação aos 6% que apontaram

membros de redes sindicais (que tem um pouco mais de proximidade com o tema da RSE) e dirigentes situados nos postos de destaque na direção dos ramos de atividade e nas instâncias da CUT.

Algumas abordagens da ISO 26000 foram incorporadas por outros instrumentos de responsabilidade social como as Diretrizes da OCDE, o GRI, os indicadores Ethos e, dessa forma indireta, chegou até as empresas. Talvez essa tenha sido a maior contribuição da ISO 26000 para o movimento sindical na medida em que certos instrumentos internacionais como as Diretrizes da OCDE incorporam conceitos importantes como “Diligência Devida” e “Esfera de Influência” e a própria noção de Responsabilidade Social centrada sob os impactos negativos que a ação cotidiana das empresas pode causar à sociedade e ao meio ambiente passou a ter uma referência internacional avalizada pela ISO que é a principal referência em normalização no mundo para as empresas.

Em algumas situações, o movimento sindical estabeleceu algumas parcerias com outras instituições da sociedade representativas de outros segmentos sociais. Este foi o caso do “Guia dos Bancos Responsáveis” um projeto de pesquisa sobre Responsabilidade Social realizado entre os cinco maiores bancos do Brasil (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Itaú, Bradesco e Santander). Uma iniciativa do Instituto de Defesa do Consumidor (IDEC) que envolveu a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF), o IOS, o DIEESE e “Amigos da Terra”. Tanto o IDEC, como o DIEESE e o IOS tinham participado do processo de elaboração da ISO 26000 e incorporaram alguns dos conceitos e abordagens da Norma.

Com exceção do Banco do Brasil, nenhum dos demais bancos envolvidos na pesquisa conseguiu atingir nível “bom” em relação às práticas trabalhistas, questões relativas aos consumidores e ao meio ambiente⁹⁰. Iniciativas como essa visam buscar as sinergias entre os públicos de organizações diferentes que podem exercer algum tipo de pressão sobre as empresas pela confluência de papéis (consumidor e trabalhador). O representante do IDEC na Comissão da ISO 26000, todos os questionamentos e pesquisas da instituição levarão em conta o comportamento das empresas a partir das orientações da norma⁹¹.

---

⁹⁰A pesquisa está disponível no site www.guiadosbancosresponsaveis.org.br. Uma plataforma interativa em que o usuário pode opinar sobre o conteúdo da pesquisa.

⁹¹ Jornal *O Globo*. Rio de Janeiro, 10/03/2010. P.26.

CAPÍTULO 3: A RESPONSABILIDADE SOCIAL E A TRAJETÓRIA EMPRESARIAL NO BRASIL

O presente capítulo visa analisar como se deu o envolvimento de segmentos representativos do empresariado brasileiro frente às políticas de responsabilidade social empresarial. Dado o contexto muito particular em que estas políticas ocorrem no Brasil, faremos um recuo histórico buscando situar três conjunturas políticas distintas em que a questão social estava muito presente no discurso e na iniciativas empresariais, a saber: a conjuntura que antecedeu ao golpe militar de 1964, marcada por forte polarização política; o segundo período, será marcado pela mobilização social e política contra a ditadura militar e o processo de redemocratização do país na década de 1980 e a década seguinte e no terceiro momento será analisada a postura do empresariado no contexto das práticas recentes de responsabilidade social na segunda metade dos anos 1990 e início de 2000. Ao nosso juízo, a análise das referidas conjunturas pode nos ajudar a compreender melhor as particularidades e as contradições das práticas de responsabilidade social colocadas em prática no período recente no Brasil⁹².

Se consideramos as práticas filantrópicas como intervenções patronais de responsabilidade social, podemos dizer, que no Brasil não foi diferente do que aconteceu em outros países. Desde as primeiras décadas da industrialização brasileira, o Estado, as instituições da Igreja Católica e empresários debateram e procuraram viabilizar ações sociais voltadas para as populações carentes. Mestriner (2001) e John French (1995) nos mostram que desde os anos 20 os industriais no Brasil procuram implantar políticas sociais com propósito de diminuir a tensão social entre o seus operários. Pode-se incluir as construções de vilas operárias, como assinala Sérgio Leite Lopes (1988) no seu estudo sobre a Tecelagem Ludgreen no município de Paulista em Pernambuco que o autor nomeou como “sistema paulista de dominação”, como parte dessas iniciativas. O controle da qualificação profissional por parte de empresários a

---

⁹²O Brasil tem sido uma referência nas formulações e nas práticas de responsabilidade social empresarial no continente latino americano. Segundo Agüero (2005), no Brasil, a Responsabilidade Social alcançou maior magnitude e maior profundidade, em termos teóricos e práticos, do que na Argentina, Chile e México: o Brasil apresenta as mais avançadas práticas do conjunto de instituições de RSE na região. O autor assinala uma possível especificidade do caso brasileiro marcado “pela ausência de uma clara oposição entre essa liderança do movimento empresarial e a mobilização social crítica dos rumos das reformas econômicas”.

partir dos anos 1940 com a criação do SENAI também se inserem nessas estratégias de políticas sociais articuladas com os interesses das indústrias (Weinstein, 1996).

Alguns autores apontam a década de 1960 como o momento inicial de propagação dos conceitos de responsabilidade social. Porém, seria no final da década de 1980 que as empresas começariam a priorizar seus “investimentos sociais”, desta forma, o chamado *marketing social* ganharia impulso num movimento que tem como denominador comum a mudança de paradigmas da filantropia para a sustentabilidade (Ashley, 2002 *apud* Afonso & Bartholo, 2008). Na década seguinte, as ações de responsabilidade social passam a desenvolver-se de forma profissionalizada. Isto é, elas passam a ser consideradas um diferencial competitivo nas estratégias empresariais em relação ao mercado.

A década de 1950 está presente no imaginário social como a década em que o país entra na modernidade. O país parecia sair do atraso e da imobilidade para entrar num compasso acelerado rumo à industrialização e a urbanização, que começava a se refletir na mobilidade social, nos padrões de consumo, nos hábitos urbanos, na cultura e nas artes, como assinalam (Mello e Novais (1998). Ao mesmo tempo esse tipo de excitação social, cultural com o ritmo econômico do país elevou também a temperatura do cenário político. A idéia de revolução nas suas diversas variantes estava na ordem do dia e o seu sentido estava profundamente imbricado com a superação do atraso estrutural do país que era tido como o principal desafio daquele tempo presente (Reis Filho, 1989; Leal, 2004). O combate à pobreza e o sentido atribuído ao modelo de desenvolvimento econômico em que a industrialização ganharia novas dimensões, mobilizou setores à esquerda e à direita na sociedade brasileira nas referidas décadas polarizando politicamente o país. A classe operária urbana cresce rapidamente e passa a ter um papel político cada vez mais protagonista nos grandes centros industriais por intermédio dos sindicatos, que também se fortalecem com o *boom* industrial (Leal 2011). Categorias de trabalhadores ligados aos novos setores dinâmicos da indústria começam a ter um protagonismo maior nas mobilizações operárias (Negro, 2004).

De outra parte, como resposta ao crescente poder dos sindicatos sob influência do Partido Comunista Brasileiro (PCB) e pela ala progressista do Partido Trabalhista Brasileiro (PTB), setores pertencentes aos quadros da União Democrática Nacional (UDN) e Partido Social Democrático (PSD) e outros partidos menores, mobilizarão empresários, intelectuais e formadores de opinião para atuarem junto à nova e crescente classe operária urbana. Além das *Rerum Novarum* (1891), as Encíclicas *Quadragesimo*

Anno de Pio XI(1931) e a *Mater et Magistra* de João XXIII(1961) terão um papel importante como balizadoras da responsabilidade social dos empresários diante da crise política que caracterizou a conjuntura do país nos anos imediatamente anteriores ao golpe de 1964.

Nesse contexto surge o Instituto de Pesquisa e Estudos Sociais (IPES) que fará intensa campanha pelo envolvimento do empresariado no combate à miséria e à fome, vistos como terreno fértil para assimilação de ideias comunistas no Brasil e na América Latina. Fundado oficialmente em 02 de fevereiro de 1962, no Rio de Janeiro, o IPES resultou da fusão de grupos empresariais agrupados no Rio de Janeiro e em São Paulo ganhando rapidamente a adesão de empresários nos demais estados da federação com objetivo de combater o avanço da esquerda no país, que segundo seus idealizadores ameaçavam a democracia e os valores do povo e da nação brasileira.

O IPES e a “Boa Empresa”

O IPES desenvolveu uma intensa campanha contra o governo de João Goulart e as chamadas “reformas de base” a partir da sua avaliação de que o Brasil caminhava inexoravelmente para o comunismo e que chegava o momento dos “homens bons” intervirem publicamente em todos os espaços possíveis para interromperem esse processo de “caos” político e social em que se encontrava o país. Essa propaganda foi produzida através de publicações, programas de rádio, TV e curta metragens. As referências à Encíclica *Mater et Magistra* do Papa João Paulo XXIII, publicada em 1961, que enaltece o papel social da empresa como fator da coesão social e exigia respeito dos patrões aos trabalhadores, ou o programa da Aliança para o Progresso (1961), no qual os Estados Unidos prometiam se empenhar no progresso da América Latina, tornaram-se documentos recorrentes na elaboração da faceta pública dos ipesianos: a partir desses pressupostos de fundo conservador, procurava-se convencer a sociedade da existência de uma classe empresarial realmente comprometida com o bem-estar da sociedade e com os interesses do país (Cardenuto, 2009:60).

Até o golpe militar o IPES a estratégia de comunicação da entidade para difundir suas ideias se dividiu em duas etapas. Até os meses finais de 1962, a aposta da elite empresarial foi manter a aparência legalista, de instituição cívica a serviço da nação, enquanto atuava nos bastidores das estruturas governamental para garantir seus interesses no campo econômico, priorizando a substituição dos políticos e autoridades

considerados de esquerda das estruturas de poder através da propaganda nos meios de comunicação radio, televisão e jornais. Ao mesmo tempo, agiam pragmaticamente financiando políticos de perfil liberal e conservador (em especial da UDN) nas eleições de outubro de 1962 (op.cit.,p.62). O resultado aquém do esperado pelo IPES e seus parceiros que formavam uma rede de instituições, como o Instituto Brasileiro de Ação Democrática (IBAD) e a Ação Democrática Popular (ADEP), que faziam oposição delarada ao governo de João Goulart, fez com que adotassem um posição de enfrentamento mais contundente de cunho conspiratório⁹³.

Entre 1962 a 1964 foram produzidos 15 curtas. No filme de abertura “O Brasil precisa de você”, o locutor anuncia o objetivo do IPES: “apontar soluções democráticas para os problemas brasileiros” e continua “Quando a democracia não encontra meios para superar os seus problemas, está em perigo. Ameaçada de ser destruída pelas ditaduras, como tem acontecido no mundo inteiro”, a seguir, são exibidas imagens de Hitler, Mussolini e Stalin. Em voz grave o narrador cita o exemplo da Revolução Cubana que “só foi possível porque os democratas se omitiram diante da ditadura de Batista, permitindo que se criasse o clima que facilitou o surgimento de um novo ditador, Fidel Castro”. E de forma enérgica conclui: “Aonde nos levará a miséria do povo? E a inflação? Aonde seremos levados pela demagogia e a agitação social? Aonde nos levarão as crises? O descalabro administrativo? A desordem? Aonde nos levará a omissão das chamadas elites? O tempo é pouco, o Brasil não pode esperar mais”.

---

⁹³O Instituto Brasileiro de Ação Democrática (IBAD) fundado em maio de 1959, por Ivan Hasslocher publicitário norte-americano, dono da agência de propaganda S.A. Incrementadora de Vendas Promotion, recebendo contribuições de empresários brasileiros e estrangeiros, que, descontentes com a disparada da inflação e o estilo populista de JK, julgaram necessário organizarem-se com o objetivo de combater o comunismo no Brasil e influir nos rumos do debate econômico, político e social do país. A posse de João Goulart na presidência da República, em setembro de 1961, acirrou os ânimos dos ibadianos. O ápice da atuação do instituto foi na campanha eleitoral de 1962. Para isso, foi criada, com fins explicitamente eleitorais, a Ação Democrática Popular (ADEP). Sua função era canalizar recursos para os candidatos contrários a Goulart que concorreriam às eleições legislativas e para o governo de 11 estados. Ao mesmo tempo, o IBAD engendrou ferrenha campanha contra o governo Goulart e os candidatos ao Legislativo identificados pelos ibadianos como comunistas. Além disso, produziu e difundiu grande número de programas de rádio e de televisão e matérias nos jornais com conteúdo anticomunista. O IBAD fornecia material impresso, veículos, apoio operacional e, dinheiro a candidatos a governador, deputados e senadores (calcula-se que foram apoiados pelo IBAD 250 candidatos a deputados federais, 600 estaduais, 8 governadores, além de vários senadores). Elegia políticos liberais como Carlos Lacerda e Ademar de Barros. Um das principais fontes de financiamento do IBAD verificado pelo CPI do Congresso presidida pelo Deputado Ulisses Guimarães foram a Texaco, a Bayer, Coca-Cola, Esso, IBM, entre outras. Avaliou-se em 5 milhões de dólares depositados no Royal Bank do Canadá. Conferir em Relatório da Comissão Nacional da Verdade publicado em dezembro de 2014. Pode-se ouvir o discurso de Amaral Neto Deputado da UDN na CPI do IBAD no rádio da Câmara dos Deputados (www.camara.gov.br/Radio).

Dois filmes foram produzidos visando diretamente o público empresarial, fazem do período em que o IPES frustrado coma o resultado das eleições de outubro de 1962 radicaliza mais no tom político das suas produções (op.cit.,p.65). Em a “Boa Empresa”⁹⁴ com forte acento anticomunista, o curta destaca o papel do empresariado como um dos responsáveis pelo crescimento do comunismo entre os operários no país ao pagar baixos salários em ambientes insalubres, dessa forma deixando-os mais vulneráveis às promessas de bem-estar social dos “esquerdistas”. O empresário é aconselhado a ser o promotor do equilíbrio social através da “boa empresa” que deve pagar salários melhores e aprimorar o ambiente de trabalho, aproximar-se do trabalhador a exemplo da iniciativa tomada pela igreja católica (aparece a figura de um jovem padre conversando com os trabalhadores no ambiente de trabalho)⁹⁵. Nas primeiras imagens aparece um trabalhador e sua família morando em um casebre de madeira, praticamente sem mobília num bairro de periferia sem asfalto e em condições paupérrimas. Com as mudanças no ambiente de trabalho, já próximo do final do filme, esse mesmo operário, aparece saindo do trabalho e caminhando ao encontro da família que o aguardava no portão de uma casa de alvenaria bem acabada, com a esposa e os filhos bem vestidos num bairro urbanizado com boa infraestrutura. A esposa do operário já não tem mais o semblante triste e sofrido das primeiras cenas, ao contrário, agora ela se apresenta bonita, bem penteada e bem trajada exibindo um sentimento de felicidade e realização ao reencontrar o marido na volta ao lar depois de um dia de trabalho. Essa transformação social é fruto, segundo a narrativa do filme, das iniciativas do empresariado que aliou sensibilidade social com métodos modernos de gestão empresarial:

“Cientes das deformações que colocavam à margem a justa valorização do trabalho, industriais dotados de visão moderna e empreendedora inspiraram-se nos ensinamentos da igreja, adotando medidas que marcaram o início de uma nova empresa. E os resultados revelaram-se surpreendentes.

---

⁹⁴“A Boa Empresa” [46: 22-56:29]. Direção: Moisés Kendler e Oswaldo Corrêa. Fotografia: Jorge Aguiar. Assistente: Helio Couto. Produção: Carlos Niemeyer

⁹⁵ “A igreja católica deu o primeiro passo para eliminar essa injustiça social, procurando um contato direto com os operários e seus problemas. Proporcionou-lhes uma nova visão de sua vida profissional, mostrando-lhes a possibilidade de um entendimento pacífico, livre de agitações e violências. Desde Leão XIII sua voz ergue-se alto por seus representantes em todo o mundo, definindo perfeitamente os princípios cristãos que devem orientar uma boa empresa”. (op. cit.).

Trabalhando em locais apropriados, que não mais colocam em perigo a sua segurança, o operário produz mais, em menos tempo, o que representa o aumento de produtividade e, portanto, maiores lucros para a empresa.

As boas relações entre operário e patrão se viram restauradas, pois agora a assistência se estende além do simples horário de serviço, procurando atender o trabalhador em suas múltiplas necessidades. A recreação é também fator de importância para integrar socialmente o operário, que sadio físico e mentalmente redobra a sua disposição, atingindo com facilidade maiores níveis de rendimento”(op.cit.).

Em “O conceito de empresa”⁹⁶, o último dos quinze curtas produzidos por Jean Manzon, tendo ao fundo imagens de greves e manifestações, o locutor narra de forma dramática: “O contraste entre a operacionalidade ‘deles’ e o silêncio dos homens de empresas que resulta a desordem”. Os empresários são convocados a ocuparem todos os espaços para contrapor as “ideologias de esquerda”, pois a “simples organização e eficiência da empresa não bastam contra a mentira” e prosseguem “transmita ao operário e ao homem simples a sua mensagem:

“Utilize as armas de seus adversários: a imprensa, as palestras de esclarecimento, as gravações, o rádio, a televisão. Utilize a força mais eficiente e direta da propaganda moderna: o cinema. Pois as empresas sobreviverão livremente à medida que o povo tomar conhecimento da utilidade social de nossas grandes e pequenas indústrias. É preciso urgentemente que trabalhem todos, não só para a produção, mas para uma era da democracia assegurada, para uma era de paz social e segurança na livre empresa. Nós lhe repetimos no final deste filme: faça a propaganda de imagem; fale ao homem simples uma linguagem simples; mostre que você está trabalhando para o bem da comunidade e para a grandeza sempre maior do nosso Brasil” (op.cit.).

Como se pode ver, os empresários são mobilizados a participar ativamente do momento político do país não “apenas” no seu aspecto reacionário e golpista, financiando muitas ações repressivas mas, também, são incentivados a cooptar os

---

⁹⁶ “Conceito de Empresa” [2:00:21-2:16:25] Produção: Cineservice.

trabalhadores através de uma gestão empresarial que incluísse uma melhoria nas relações de trabalho, do padrão de remuneração e de condições de trabalho como estratégia para combater a esquerda e esvaziar o apoio popular do governo de João Goulart. Como observa Cardenuto (op.cit., p.66) “Conceito de Empresa” é quase um manual explicativo sobre o anticomunismo e a supervalorizar, como estratégia, a manipulação dos meios de comunicação. Não por acaso, esse curta era recorrentemente exibido em reuniões nas quais o IPES procurava convencer empresários a financiar as atividades golpistas. Por fim, vale destacar o esforço do IPES em atingir o maior número possível de expectadores em que diversas iniciativas eram realizadas simultaneamente.⁹⁷

Os Dirigentes Cristãos e o papel social da empresa

A primeira organização empresarial voltada para a responsabilidade social corporativa no Brasil foi a Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE), fundada em São Paulo em 1961, cujo propósito era reativar a tradição católica de caridade e promover a visão cristã sobre os negócios (Griesse, 2007).

Na sua Declaração de Princípios de 17 de agosto de 1961, a ADCE coloca-se como mediadora entre o extremismo do mercado preconizado pelo liberalismo e a ameaça comunista “usurpadora da propriedade”. Segundo o documento, tanto a escola liberal como a comunista partilham de ideais extremistas e materialistas que estão distantes das raízes espirituais cristãs. Se autodefine como uma força autônoma que com o propósito de organizar o mundo de acordo com a Doutrina Social da Igreja. Mencionam ainda a vinculação internacional entre a União Internacional de Associações Patronais Cristãs (UNIAPAC), fundada em 1931 com sede em Bruxelas, e inspiração na “recentíssima” Encíclica *Mater et Magistra* como corpo de doutrina orientador. E terminam a Declaração, a exemplo da propaganda do IPES, convocando o

---

⁹⁷ Cardenuto (Op.cit.:75-77) descreve as várias ações do IPES para divulgar seus filmes: Primeiro, exibindo-os nas maiores cadeias cinematográficas antes dos filmes comerciais aproveitando-se da legislação vigente que exigia, como complemento aos filmes estrangeiros, a apresentação de duas produções nacionais, desta forma, graças também à influência de Jean Manzon e com um grande número de cópias, os filmes eram exibidos durante vários meses em todo o Brasil. Segundo, os filmes foram inseridos em diversos programas de televisão como o programa do jornalista José Silveira Sampaio, um dos mais populares da época. Em terceiro lugar, buscando atingir a população mais distante e mais pobre o IPES contratou pessoas de confiança para difundir sua propaganda em favelas, bairros distantes e zonas rurais onde eram exibidos seus curtas de forma itinerante em praças, sindicatos, igrejas, escolas utilizando um projetor de filmes 16mm comprado pelo Instituto.

empresariado para a ação: “Dirigente de Empresa em todo o Brasil, mais do que um apelo este é um chamado para a ação. A nossa união é indispensável se quisermos, realmente, cumprir o dever de cooperar para o desenvolvimento econômico do nosso país, na coesão social de uma autêntica comunidade”⁹⁸. Para levar a cabo o objetivo de difundir seus valores e ideais, os empresários cristãos tentaram de forma ousada, já no primeiro ano de fundação da ADCE, produzir um programa de 30 minutos semanais para ser exibido no canal 7 de São Paulo por proposição de um de seus fundadores Waldir de Affonseca “para difusão mais rápida e eficiente dos princípios adeceanos”⁹⁹.

Sobre a identificação com os princípios e ações do IPES e até uma possível parceria entre as duas iniciativas chegou-se a discutir “longa e acaloradamente, a possível convivência e eventual cooperação com o IPES entidade que assumiria a polarização de associações e elementos anticomunistas, recolhendo 0,5% da renda anual de empresas filiadas para suporte de suas atividades. Foi afinal decidido que, embora liberal e espiritualista, a ADCE deveria permanecer restrita ao campo de ação previsto em seu estatuto”.¹⁰⁰

Em relação ao Golpe Militar, quando instada a se posicionar, a entidade procurou manter sua posição equidistante entre razões abonadoras e condenatórias dos acontecimentos políticos que derrubaram João Goulart. Reunidos no dia 13 de abril, os dirigentes da ADCE tinham como pauta da reunião a análise sobre “o movimento de 31 de março sob os mais variados aspectos desde a repulsa ao comunismo à limitação de liberdade imposta pelo Ato Institucional nº1”, o pronunciamento ficou a cargo do diretor Luis Arrôbas Martins: “Ainda que a Revolução possa ser vista com um mal, mal necessário, defendemos a necessidade de transformá-la num bem, não permitindo que o povo seja esquecido nas medidas a serem tomadas”.¹⁰¹

A ADCE ao reconstituir a sua história toma como um sinal de prestígio da entidade a declaração do Presidente Castelo Branco, de que o “governo apoiará a iniciativa privada como meio de atingir, sob inspiração cristã, o bem-estar da

---

⁹⁸“Declaração de Princípios da Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE). São Paulo, 17 de agosto de 1961. Assinam o documento: Alain Moreau, Alfredo Horta, Eduardo Campos Salles, Ernesto George Corrêa de Camargo, Gilberto Vergueiro da Silva, Haroldo Falcão, João Ribeiro, José Ulpiano de Almeida Prado, Luiz Arrôbas Martins, Murilo Macedo, Newton Cavalieri, Paulo Egydio Martins, Paulo Nogueira Neto, Paulo Mello Gonçalves, Romeu Trussardi Filho, Ronaldo Lopes da Silveira e Waldir de Affonseca. *A ADCE e o Brasil – A História de um Ideal -1961-1996*. São Paulo: EDICON, 1997,p. 19-20. (s/a).

⁹⁹ A proposta não se viabilizou por falta de recursos. Op.cit.p.21

¹⁰⁰Op.cit.p.23

¹⁰¹ *A ADCE e o Brasil – A História de um Ideal -1961-1996*. São Paulo: EDICON, 1997,p. 28 (s/a).

sociedade”, tal afirmação teria sido motivada, segundo os líderes da ADCE em função do manifesto da entidade emitido em 11 de outubro de 1964 dizendo que aceitaria alguns “desconfortos institucionais” se for para banir definitivamente as irregularidades e a corrupção “que tanto mal haviam causado à ordem nacional”.

Apesar de não se colocar como uma entidade que estaria numa das extremidades da polarização política contra o "radicalismo e o choque" pregando a "Paz Social" por intermédio do entendimento Capital-Trabalho "sob inspiração da Doutrina Social Cristã", alguns membros da ADCE tiveram papel de destaque nos governos militares durante o período da Ditadura, como Paulo Egydio Martins, que ocupou o Ministério da Indústria e do Trabalho entre 1966 e 1967 no governo Castelo Branco e depois nomeado governador do Estado entre 1975-1979.¹⁰² À época de sua nomeação para o Ministério da Indústria e Comércio em 13 de janeiro de 1966, Paulo Egydio Martins era o presidente em exercício da ADCE, permaneceu no governo de Castelo Branco até março de 1967. Voltaria a prestar serviços aos governos militares quando foi nomeado governador em 1975 permanecendo no cargo até 1979. Em fevereiro de 1975, além de Paulo Egydio Martins, vários membros da entidade foram nomeados para cargos públicos nas diversas esferas do governo.¹⁰³

No contexto dos anos 1960, marcado pela Guerra Fria e a polarização entre socialismo e capitalismo na geopolítica internacional, no Brasil, setores do empresariado nacional, em aliança com as empresas multinacionais, se mobilizaram para combater a influência comunista e a ascensão da esquerda, como o próprio Paulo Egydio Martins, admitiu muitos anos depois: “Como participei desde o início da conspiração, posso dizer que a derrubada de um presidente constitucionalmente eleito era para não haver a comunização do Brasil”.¹⁰⁴ Nesse contexto, a responsabilidade social estava voltada para possíveis consequências que a desigualdade social e a condição operária poderiam causar politicamente levando os trabalhadores para os

---

¹⁰²Ver entrevista de Paulo Egydio Martins à Comissão da Verdade comentando a atuação dos empresários no financiamento do Golpe Militar. Antes do depoimento à Comissão da Verdade, o ex-governador deu uma entrevista em 04 junho de 2012 ao jornalista Geneton Moraes na *Globo News* que teve repercussão em todo o país. Em um dos pontos da entrevista, ele admite publicamente que Wladimir Herzog havia sido assassinado na prisão, em outro, comenta a participação dos militares no golpe. <http://g1.globo.com/platb/geneton/tag/vladimir-herzog/>. (acesso em 20/11/2014).

¹⁰³Por exemplo, no governo do Estado de São Paulo: Luiz Arrôbas Martins, chefe da Casa Civil; Nelson Gomes Teixeira, Secretário da Fazenda; Thomaz Pompeu Borges de Magalhães, Secretário dos Transportes; Murilo Macedo, presidente do Banco do Estado. No governo federal: Paulo Nogueira Neto, chefe da Secretaria Especial do Meio Ambiente e Fernão Bracher no Banco do Brasil.

¹⁰⁴<http://politica.estadao.com.br/blogs/roldao-arruda/conspirador-de-1964-defende-golpe-contrajango-e-afirma-que-civis-foram-traidos-por-militares/>. Postado em 27 de novembro de 2013. Acesso em (10/01/2014).

braços do comunismo, o que estava mais claro na propaganda do IPES, mas que os Adeceanos compartilhavam em nome da Doutrina Social Cristã.

A Encíclica *Mater et Magistra* aparece como referência nos materiais de orientação social do empresariado nos anos 1960 no Brasil. Nesse aspecto, os empresários devem promover a coesão social atuando tanto no chão-da-fábrica promovendo o diálogo com o trabalhador e melhorando as condições de trabalho nas suas respectivas empresas, como se engajando nas campanhas de difusão de valores “democráticos” e anticomunistas.

Os anos 1980: responsabilidade social no contexto da redemocratização

A questão social volta a ser tema de mobilização popular com a crise do milagre econômico, com o processo de abertura política e o renascimento dos movimentos sociais na luta pela democracia, direitos e cidadania. Como enfatiza Paoli (1989) não é por acaso que as ciências humanas tenham na noção de cidadania e direito as duas idéias fundantes do Brasil que se mobilizava nos anos 1980. A noção de democracia ganhou mais densidade social e parece ir além do direito ao voto, para a autora, a noção de democracia se reveste de noções tais como:

*“...um suporte coletivo não-corporativo, ou seja, algo como uma "cidadania coletiva" fundada em práticas que se transformam constantemente e que lutam, de modos diversos, pelo reconhecimento público de suas demandas. Em segundo lugar, esta noção recupera o sentido e a importância da vida social comum e cotidiana como base para ação e para a concepção de direitos diversos, mas equivalentes, de cidadania. Em terceiro lugar, a ideia da sociedade democrática que daí desponta parece ser aquela na qual o espaço e o tempo políticos abrem-se para uma articulação e interpenetração destes diversos direitos em seus conflitos e consensos, de modo que a sociedade possa conhecer um movimento de ampliação de direitos e de sua regulamentação que tenha por base não a lealdade individual ao poder, mas a efetiva participação comum em sua produção e instituição”.*¹⁰⁵

---

¹⁰⁵Maria Célia Paoli. Trabalhadores e cidadania. Experiência do mundo público na história do Brasil Moderno. Estudos Avançados vol. 3 nº 7 São Paulo Sept./Dec, 1989.p.42.

Num dos raros estudos comparativos sobre RSE na América Latina entre Brasil, Argentina, Chile e México (Agüero, 2005:106), avalia que as bases para a emergência da RSE no Continente nesses países são: a) mobilização e pressão oriundos das bases sociais; b) mudança na visão de lideranças empresariais; c) desenvolvimento teórico e práticos dos métodos de gerenciamento e gestão empresariais. O autor enfatiza as mudanças econômicas no Continente que alteraram a dinâmica nos setores e nas políticas públicas, como as privatizações em larga escala, que levou a um novo equilíbrio de poder e uma maior visibilidade dos negócios, que embora, não sejam privados são obrigados a responder sobre novas questões como transparência e maior compromisso na prestação de contas.

Em outras palavras, a pressão social oriundas do processo de redemocratização e das demandas causadas pelos ajustes liberais na região teria criado as condições, segundo o autor, para a mudança na visão de parcelas do empresariado que incorporaria uma abordagem social “mais responsável” sobre os seus negócios, e em certa medida, difundiriam essas ideias nas organizações criadas por eles, contribuindo para construção de uma nova cultura na gestão empresarial que leve em conta aspectos como: comunidade, sociedade, meio ambiente, ética e transparência na ação diária no planejamento estratégico e na decisão de processos das empresas (op.cit.,p.109).

Nesse ambiente de mobilização social e política que caracterizou os anos 1980, quando “novos personagens entram em cena” a responsabilidade social empresarial ganha novos contornos no Brasil. O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas- IBASE, criado em 1981, é produto dessas transformações sociais e políticas que estão acontecendo no Brasil. Engajado na luta pela democracia e pelo combate a desigualdade social, o público para o qual o IBASE procurava dirigir suas ações eram os movimentos sociais populares, organizações comunitárias, trabalhadores rurais sem terra e pequenos produtores, lideranças populares, parlamentares, formadores de opinião, entre outros. Suas conexões com o sindicalismo eram bastante fortes. Na década de 1990, o IBASE ganhou notoriedade em campanhas como: “A Luta contra a AIDS” no início de 1990, a “Ação da Cidadania pela Vida e Contra a Fome e a Miséria” entre 1993 e 1995 e o “Balanço Social das Empresas”, a partir de 1997.

O IBASE teve papel destacado no Fórum Social Mundial engajando-se na luta pelas alternativas democráticas à globalização. A campanha de lançamento do “Balanço Social das Empresas” lançado por Herbert de Souza, o Betinho, em 16 de junho de 1997 teve forte impacto entre as empresas e setores ligados à responsabilidade social. Betinho

entendia que o modelo de balanço social deveria ser único, simples, para que houvesse o envolvimento do maior número de organizações e para que elas pudessem fazer uma avaliação adequada de sua função social ao longo do tempo. O Balanço elaborado pelo IBASE criou uma metodologia de abordagem de dados que podem ser expressos em indicadores quantitativos para ajudar na análise comparativa de empresas do mesmo setor. (Sucupira, 1998). Para Betinho o Balanço Social é uma ferramenta que reflete e avalia o comportamento social da empresa, mas que vai além dos interesses específicos da empresa:

“O Balanço Social atende a todos. Para dirigentes, oferece os elementos essenciais para as decisões sobre programas e responsabilidades sociais que a empresa venha a desenvolver. Os empregados têm a garantia de que as expectativas cheguem até padrões de uma maneira sistematizada e quantificada. Os fornecedores e investidores passam a conhecer a maneira como a empresa encara responsabilidades em relação ao quadro humano, o que representa um indicador de como a instituição é administrada. Todo esse processo chega até os consumidores, que verificam a qualidade dos produtos. Há uma aproximação entre a empresa e o mercado consumidor”¹⁰⁶

Em 1986 foi criada a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (FIDES). Trabalhando em cooperação com a ADCE e outras instituições ecumênicas, a FIDES tem como objetivo promover a “humanização dos negócios e sua integração com a sociedade”, articulando os princípios éticos de relações entre as empresas e o diálogo entre corporações, sindicatos e outras organizações sociais. (Capellim and Guiliani, 2004).¹⁰⁷

O Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE) foi fundado em 1987 por jovens empresários e congregava representantes de vários estados brasileiros, com forte predominância de São Paulo¹⁰⁸. Esse agrupamento de empresários procurava se desconectar do pensamento conservador do empresariado brasileiro que se omitia diante

---

¹⁰⁶ Hebert de Souza. Empresa Pública e Cidadã. *Folha de São Paulo*, 26/03/1997. Apud FELIX, Luis Fernando Fortes (2003). “O Ciclo Virtuoso do Desenvolvimento Responsável”. In: *Responsabilidade Social das Empresas*, Vol. 2. São Paulo: Editora Petrópolis. ps 13-42.

¹⁰⁷ Tanto a ADCE com a FIDES permanecem atuantes e desenvolvendo atividades e divulgando suas ideias através de diversas publicações. Ver: www.adce.org.br

¹⁰⁸ Participaram da criação do PNBE empresários como Oded Grajew, Emerson Kapaz, Salo Seibel, Joseph Couri, Paulo Butori, Adauto Ponte, Eduardo Capobianco, entre outros.

das mudanças políticas vividas pelo país. O PNBE passou a apresentar-se como um movimento mais sintonizado com o ambiente de redemocratização do país combatendo a oligarquização e o imobilismo de entidades tradicionais como a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP). Definem sua orientação como social-democrata frente aos desafios políticos e sociais (Gomes e Guimarães, 2007).

Para Agüero (op.cit., p.124) um traço que distingue o Brasil dos demais países na América Latina em relação à RSE é a ausência clara de oposição entre lideranças empresariais emergentes e a mobilização social, devida em parte a interesses comuns entre diferentes agrupamentos na oposição ao regime militar, especialmente na sua fase final. Gomes (2007:189) corrobora com esta afirmação e para ele, o PNBE foi a instituição que melhor representou essa confluência de interesses entre diferentes setores que lutavam pela redemocratização do país. Em alguma medida, o PNBE também era uma reação ao autoritarismo, assim como a própria ascensão do “novo sindicalismo” desde o final dos anos 1970. Seus membros, ao invés de colocarem-se numa postura de oposição frontal ao movimento dos trabalhadores, compartilhavam de uma linguagem comum em vários pontos: a luta por democracia, o combate ao corporativismo etc. O próprio termo “Bases” presente em seu nome evocava um dos termos mais caros ao “novo sindicalismo”. Nesse sentido, continua o autor, “a influência do PNBE foi decisiva na formação de uma nova visão do papel das empresas, agora tidas como responsáveis, e que ligado as suas idéias vão muito além do mercado e se singularizando por defender um certo tipo de democracia social”. O atual presidente do Ethos também reforça esse traço ressaltado acima por Gomes (2007), como se pode ver a seguir:

“O PNBE eu acho, se eu pudesse trazer a característica que eu percebia no PNBE e naquele momento é que ele reuniu empresários de diferentes setores sem a preocupação de defesa de seus interesses e isso até então não havia na sociedade brasileira uma reunião de empresários, os empresários se reuniam nas suas associações, digamos assim, nas suas representações setoriais e ali ficava como um apêndice qualquer outro tipo de iniciativa que, via de regra, acabava indo pra um lado muito mais filantrópico, do que propriamente estruturante. Então, eu diria assim, o PNBE acho que traz uma questão que é empresários se reunindo pra pensar e pensar o país e quando eles pensam o país, eles distensionam a questão da disputa setorial e facilitam o diálogo com

*diferentes atores da sociedade, inclusive os sindicatos, organizações do terceiro setor, empresas, e isso é uma coisa que eu acho que é um marco muito importante naquele momento”.*¹⁰⁹

Contextualizando o momento atual em relação aos anos 1980, Gomes (2007:189) ressalta que ao marcar a influência do PNBE há que se distinguir as conjunturas históricas porque a RSE passa a ser uma necessidade das empresas não por um déficit democrático ou social, mas como resultado de um desenvolvimento econômico universal que “exige” esse tipo de envolvimento dos agentes produtivos em prol do desenvolvimento sustentável e justiça social.

A Fundação Abrinq foi criada em fevereiro de 1990 como resultado da mobilização da entidade que leva seu nome, a Associação Brasileira dos Fabricantes de Brinquedos (Abrinq), que teve em Oded Grajew, nome sempre ligado à mobilização empresarial em prol da RSE, a principal liderança desta iniciativa. Para Paoli (2005:391), a Fundação Abrinq é a primeira entidade a organizar-se para ação social nos moldes de uma nova filantropia “cidadã” e seu projeto de mobilização empresarial para intervenção social “é de longe o mais bem formulado em sua qualidade de enunciar *organicamente* um novo papel para o empresariado”.

Um dos grandes debates na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento em 1992 na cidade do Rio de Janeiro, a Rio-92, foi a responsabilização das empresas pelos modelos de crescimento que violavam padrões éticos e de respeito aos direitos humanos, além de colocar em risco a sobrevivência do planeta. Depois desse evento foi criado no Brasil o Conselho Empresarial Brasileiro (CEBDES), vinculado ao *World Business Council for Sustainable Development* com o objetivo de promover o desenvolvimento sustentável a partir da responsabilidade econômica, social e ambiental¹¹⁰.

---

¹⁰⁹Entrevista com Jorge Abrahão, presidente do Instituto Ethos, 26.05.2015.

¹¹⁰A definição de responsabilidade social muitas vezes é confundida com o conceito de desenvolvimento sustentável. Embora sejam conceitos intercambiáveis eles são diferentes e possuem espaços diferenciados de atuação social. Porém a responsabilidade social é alcançada pela prática que deve ser adotada pelas organizações de qualquer natureza. Já o desenvolvimento sustentável é um objetivo que envolve o esforço de toda a sociedade não só das organizações. A responsabilidade social é uma forma indispensável no mundo atual de se contribuir para o desenvolvimento sustentável (ABNT NBR ISO 26000, 2010).

O Instituto Ethos

Outro período da nossa pesquisa abarca a segunda metade dos anos 1990 e os anos 2000 onde as ações em torno da responsabilidade social se difundem com maior intensidade no Brasil. Nesse período é fundado o Instituto Ethos (1998) que é, até os dias de hoje, o principal divulgador da responsabilidade social no Brasil, instituição que tem também forte projeção internacional, especialmente na América Latina.

O Ethos aconteceu em 1998 e, na verdade, foram alguns empresários, um pouco mais de dez empresários que se reuniram, liderados naquela oportunidade pelo Oded Grajew. O Oded estava de alguma maneira tomando conhecimento de movimentos que aconteciam fora do Brasil e trouxe a idéia para esse grupo de empresários para que avaliassem a possibilidade de avançar na criação de uma iniciativa aqui no Brasil. E foi isso. E a inspiração inicial foi num movimento americano chamado BSA, Business and Social Responsibilities e, a partir dali, num diálogo que passamos a ter com o BSA, nós fizemos algumas reuniões com eles e consolidamos a idéia naquele momento de trazer a questão da responsabilidade social empresarial para o Brasil. Então, acho que era um momento que confluía também um contexto e começava a se ter, existia um contexto em que era necessário que as empresas passassem a atuar com uma relação mais forte em relação à sociedade e não havia nada naquele momento que inspirasse as empresas a tomarem esse pé, quer dizer, existia ali uma questão do IBASE com o balanço social se iniciando, mas não existia nada mais estruturado para poder reunir as empresas, construir processos para poder estimularem o seu avanço. E aí, então, o Ethos surge desse movimento com alguns empresários que tinham essa inspiração¹¹¹.

O Instituto Ethos tem promovido iniciativas como publicações de manuais de orientações sobre responsabilidade social, conferências e seminários, cursos, consultorias, pesquisas e intercâmbios internacionais. Oded Grajew (também fundador do PNBE e da ABRINQ) foi o primeiro presidente do Instituto Ethos e teve também papel destacado como um dos idealizadores do Fórum Social Mundial (FSM). Os indicadores de Responsabilidade Social Empresarial do Instituto Ethos são

---

¹¹¹Entrevista com Jorge Abrahão, presidente do Instituto Ethos, 26.05.2015.

desenvolvidos desde 1999 como uma ferramenta de gestão de empresas no que concerne à incorporação de práticas de Responsabilidade Social Empresarial ao planejamento de estratégias da empresa e ao monitoramento do seu desempenho geral. Atualmente os Indicadores Ethos se encontram na sua terceira geração. Nos últimos anos, o Instituto Ethos tem tomado à frente na disseminação da responsabilidade social empresarial em relação ao compromisso das empresas com o desenvolvimento sustentável na sua dimensão ambiental, social e econômica.

Nesse período proliferam também as fundações empresariais que começam a combinar a promoção de ações sociais com a lógica dos negócios. Nesse sentido, o investimento Social Privado (ISP) é visto pelas empresas sob diferentes perspectivas, que para elas, são complementares (valorização da marca, reputação social, diferencial de mercado e difusão de valores corporativos). A criação das Fundações de caráter social, que em geral levam o nome das empresas, é uma das principais políticas das grandes empresas. Como declara um representante do Instituto Votorantim:

Quando o grupo Votorantim criou o seu instituto, em 2002, ainda prevalecia o princípio das causas sociais apartas do negócio. Na época, buscou-se um diagnóstico social baseado nos valores da família Ermírio de Moraes, que apontou para a temática da juventude. Conforme o conceito de responsabilidade social ganhou corpo nas empresas, o Instituto Votorantim, acompanhando a tendência global, aproximou suas ações sociais dos negócios. Com isso, a expertise do instituto e toda a sua capacidade foram melhor aproveitadas”¹¹².

Breves considerações

Como se viu há uma série de iniciativas no campo da responsabilidade social não só no âmbito privado, mas também governamental. Procuramos fazer um pequeno resgate histórico situando a atuação empresarial no campo social em diferentes conjunturas. Nos anos 1960 a atuação social do empresariado brasileiro, especialmente em São Paulo, estava voltado para o combate à influência do sindicalismo de esquerda e ao comunismo/socialismo de um modo geral sobre a classe operária. A pobreza e a desigualdade social eram vistos como terreno fértil para a penetração idéias que

---

¹¹²O que há por dentro do investimento social privado. Página 22 – Informação para o novo século. Fundação Getúlio Vargas, número 73, abril de 2013, p.31.

ameaçavam a paz e a coesão social e que eram estranhas à cultura do povo brasileiro e à doutrina social cristã.

O contexto dos anos 1980, a RSE aparece na luta pela redemocratização articulada com direitos e cidadania conferindo uma dimensão mais elástica para a noção de democracia com a emergência dos “novos sujeitos” da cena política brasileira. Nesse aspecto, as empresas também são convidadas a se engajarem num esforço de transformação política e social que foi traduzida na proposta dos Balanços Sociais das Empresas, cujo expoente maior foi o IBASE, talvez a instituição que melhor sintetizou esse novo ambiente político vivido pelo do Brasil nos anos 1980.

Nos anos 1990 a RSE começa a adquirir no Brasil a feição contemporânea de ação social, que conhecemos hoje, inserida nas práticas de gestão dos negócios das empresas e como possível campo de diferenciação no mercado, por um lado, e como respostas aos constrangimentos impostos por violações de direitos e crimes ambientais, por outro lado. A organização mais representativa de novo estágio da responsabilidade social é o Instituto Ethos, entidade criada por empresários em 1998. Desde o início dos anos 2000 é considerado o maior difusor da RSE no meio empresarial no Brasil e na América Latina. Essa breve retrospectiva histórica em três diferentes contextos (de polarização política e autoritarismo na década de 1960; de redemocratização na década de 1980 e emergência do neoliberalismo nos anos 1990) nos mostra que as práticas de intervenção social do empresariado vão acompanhando os ritmos dessas conjunturas, salvaguardando as suas divergências internas que também caracterizaram a atuação de outros atores sociais nesse processo.

CAPÍTULO 4: O SINDICALISMO-CUT DIANTE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

O objetivo deste capítulo é analisar a recepção do sindicalismo diante das iniciativas de responsabilidade social empresarial no Brasil. Apesar de todo o *marketing* social (e precisamente pelo descompasso entre tais investimentos na imagem serem descolados da realidade dos trabalhadores) ainda há muita desconfiança em relação ao real compromisso das empresas com as práticas de responsabilidade social. Muitas empresas que fazem elevados investimentos para construção de uma imagem sintonizada com as demandas contemporâneas da sociedade civil no campo social e ambiental são frequentemente denunciadas pelas representações de trabalhadores diante das suas ações no que diz respeito ao mundo do trabalho¹¹³.

Dimitris & Boswell (2008:122) assinalam que os sindicatos, justificadamente, tem tido muita cautela em participar das políticas de responsabilidade social com as empresas, principalmente dos códigos de conduta unilaterais e voluntários que geralmente constituem a maior parte desses instrumentos. Estas críticas dos sindicatos refletem uma tensão fundamental e uma preocupação sobre o futuro das relações de trabalho cujo caráter regulatório e vinculante pode se ver ameaçado por iniciativas unilaterais e voluntárias das empresas.

Os setores mais organizados das classes trabalhadoras tenderiam a ter uma visão mais crítica da responsabilidade social à medida que os direitos humanos e trabalhistas passassem a ser violados pelas subsidiárias de empresas transnacionais em países da periferia do capitalismo. No entanto, é também no interior do setor mais organizado do sindicalismo que podem ser criadas as possibilidades de ação sindical aproveitando as brechas oferecidas pelas políticas de RSE para avançar em determinadas demandas trabalhistas e inaugurar novas formas de atuação sindical (Costa, 2011; Mello, 2013).

Na mesma direção, mas com ênfase em ações mais alternativas e inovadoras, Waterman (1993) e Beynon (2003) assinalam que a globalização colocou para as organizações de representação dos trabalhadores o desafio de criar novas estratégias de ação mais horizontais, com pautas mais diversificadas e mais articuladas com outros

---

¹¹³Na campanha salarial de 2008 aparece a seguinte manchete na *Folha Bancária* do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região de 01 de agosto de 2008: “Cadê a responsabilidade social dos bancos?” “Ao terceirizar serviços bancários, milionárias instituições financeiras são responsáveis e coniventes com a exploração de trabalhadores, salários baixos e desrespeito a leis trabalhistas.”

setores da sociedade rumo a um novo sindicalismo social (Waterman, 1993; Beynon 2003). Também se insere nesse contexto a perspectiva de construção de um sindicalismo global e emancipatório que aponte para um novo internacionalismo operário que possa reinventar o movimento operário, seja reabilitando velhos objetivos, seja criando novas estratégias de lutas emancipatórias num movimento mais amplo (Santos e Costa, 2004:17).

Criação do Instituto Observatório Social

Conforme descreve o ex- Secretário de Relações Internacionais da CUT, a ideia de criação do Observatório Social:

“...surge na verdade numa discussão entre Lorenzetti¹¹⁴ e eu, em torno do debate da Cláusula Social na OMC. O movimento sindical estava muito engajado na época em aprovar no âmbito da OMC uma cláusula que obrigava os países que participavam do comércio a adotar comportamento ético e trabalhista para não dar seguimento ao dumping social, cortando direitos e pagando menos. Então, nós na CUT olhamos essa cláusula com uma certa desconfiança. Como que é que nós fazemos para defender uma coisa que em princípio é positiva, mas sem que isso criasse um novo mecanismo de protecionismo. Segundo, quem iria determinar se o país cumpre o não os direitos fundamentais da OIT e assim, veio a ideia de criar um instrumento de cunho científico que avaliasse o comportamento dos países, e dissesse aqui tem trabalho infantil, aqui não tem. Isso foi em 1994, 1995 por aí, numa reunião em Florianópolis, para pensar o que seria esse instrumento, sua dimensão, metodologia. Nós pedimos um apoio da FNV para financiar o Observatório, foi bem depois da discussão da criação do IOS. O debate com os holandeses foi sobre como as subsidiárias holandesas atuavam aqui. Elegemos três empresas no início: A Philips em Manaus, Sica em Jundiaí e a Tintas Vanda de propriedade da Akzo-Nobel, que virou o primeiro produto do Observatório”¹¹⁵.

---

¹¹⁴Jorge Lorenzetti , ex-Secretário de Formação da CUT Nacional (1986-1994).

¹¹⁵ Entrevista com Kjeld Jakobsen. Ex- Secretário de Relações Internacionais da CUT Nacional (1994-2003). Nesse período foi Presidente da CUT de março a agosto de 2000, em 21/03/2015.

Depois de quase três anos de discussão sobre o seu formato, metodologia e estrutura, o Instituto Observatório Social (IOS) foi desta forma, fundado oficialmente em 1997, com a finalidade de analisar o comportamento de empresas nacionais e estrangeiras em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, ao meio ambiente e à responsabilidade social empresarial. Conforme aparece no site do IOS:

“a informação sobre o cumprimento ou desrespeito desses princípios pelas empresas é de interesse público. Também é importante saber quais são as melhores formas de materializar esse respeito. A finalidade das informações levantadas e organizadas pelo Observatório Social é, além de subsidiar a ação sindical, contribuir para o diálogo entre os sindicatos, consumidores e comunidades com empresas, de maneira a promover as boas condutas trabalhistas, sociais e ambientais. Os temas que são tratados pelo Observatório são os direitos fundamentais reconhecidos internacionalmente, e afirmados nas convenções da OIT e em outras normas e diretrizes sobre liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, discriminação de gênero e raça, meio ambiente, saúde e segurança no trabalho e políticas de responsabilidade social assumidas pelas empresas”¹¹⁶.

A partir de 2011, o IOS passa a adotar para as suas pesquisas os indicadores sobre Trabalho Decente adaptando-os para empresas nacionais e multinacionais a partir das Diretrizes definidas pelas OIT em 1998 que tem como foco políticas nacionais. Os indicadores que orientam essas pesquisas do Instituto são as seguintes:

- Oportunidades de emprego
- Trabalho inaceitável
- Salários adequados e trabalho produtivo
- Jornada Decente
- Estabilidade e garantia no trabalho
- Equilíbrio entre trabalho e vida familiar
- Tratamento justo no emprego
- Trabalho seguro
- Proteção social na empresa

---

¹¹⁶ www.observatoriosocial.org.br. Acesso em 28/11/2013.

- Diálogo Social
- Trabalho doméstico

A partir da análise desses indicadores, o IOS elabora estudos e pesquisas que medem a existência ou o déficit de Trabalho Decente (TD) em empresas, setores ou ramos específicos. A partir dos resultados encontrados, é possível diagnosticar problemas relatados, tendo como foco a melhoria das condições de trabalho e a promoção do trabalho decente¹¹⁷.

Pela Globalização de Direitos: observar, divulgar e conscientizar

No primeiro número da sua publicação oficial “Em revista”, de janeiro de 2002, o IOS se define como uma iniciativa pela globalização de direitos exaltando os valores defendidos pelo Fórum Social Mundial¹¹⁸. Nesse sentido, é reforçada a necessidade que se cumpram os direitos sociais, trabalhistas e ambientais garantidos através de convenções e normas subscritas pelo Brasil aos trabalhadores na produção, distribuição e comercialização dos produtos produzidos no país. Conhecer esses direitos e verificar seu cumprimento são passos necessários para fortalecê-los na consciência das pessoas, das instituições e da sociedade em geral.

Para cumprir esse objetivo o IOS se orienta por três passos: observar, divulgar e conscientizar. O primeiro se dá através das pesquisas e estudos, o segundo divulgando para as entidades sindicais envolvidas através de reuniões e encontros, por meio de publicações, formação, promoção de eventos, acessos às redes sociais e, quando possível, nos grandes meios de comunicação. A conscientização se dá também através das pesquisas e de publicações, formação, produção de material didático sobre normas, convenções e diretrizes internacionais sobre direitos trabalhistas, direitos humanos e meio ambiente¹¹⁹.

---

¹¹⁷ http://www.observatoriosocial.org.br/?q=frentes/trabalho_decente. Acesso em 22/4/2015.

¹¹⁸ *Observatório Social em Revista*. Ano 1, nº21, Janeiro, 2002.p.5-6. Nessa primeira revista do IOS são publicadas pesquisas sobre as redes de supermercados Walmart e Bom Preço e Banco Santander. O IOS coordena uma Rede Latina Americana de entidades de pesquisa RedLat que envolve sete países: Brasil, Argentina, Peru, México, Chile, Colômbia e Uruguai e que tem realizado várias pesquisas sobre Trabalho Decente (TD).O estudo pesquisa mais recente foi publicada em abril de 2015 traçando um panorama bastante detalhado sobre o déficit de TD nos sete países envolvidos na Rede.

¹¹⁹ *Idem*.p.7

A produção do Instituto Observatório Social sobre RSE para o movimento Sindical

O IOS foi a primeira instituição ligada ao sindicalismo a produzir material de formação e divulgação sobre responsabilidade social empresarial e uma das poucas a fazê-lo. Conforme aparece no depoimento abaixo, o IOS incorpora o tema da RSE como um dos seus temas principais áreas de trabalho a partir da atualização e difusão de vários instrumentos sobre diretrizes e orientações sobre responsabilidade social das empresas.

“Na verdade isso nasce do seguinte, o Observatório ganhou uma linha de trabalho a partir de um determinado momento, início de 2000, não sei identificar exatamente a data, que era seguinte: como fazer as empresas cobrirem certos procedimentos mínimos sobre os direitos dos trabalhadores que inicialmente a nossa base era as normas fundamentais da OIT? Depois, começa a ser mencionado, mas existe outros mecanismos além da OIT que pressionam as empresas que tentam amarrar as empresas a cumprir com normas trabalhistas. Inclusive uma que é a SA8000 que trata de salários, quer dizer, qual o salário mínimo que uma empresa deveria pagar para receber esse certificado SA 8000, que trata salário, direito de greve, enfim tinham algumas coisas que fugiam um pouco dos Direitos Fundamentais da OIT. Aí, ao mesmo tempo, vem a reforma das Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE de 2000, que é outro instrumento que exerce certa pressão, tudo tem uma base meio voluntária, mas tem um certo incentivo. Aí nos resolvemos incorporar o tema da RSE como um dos focos do Observatório e uma das primeiras medidas foi fazer essa publicação para explicar o que é Responsabilidade Social”¹²⁰.

Na revista de número 2 da entidade, em dezembro de 2002, há duas matérias sobre RSE. A primeira aborda os resultados de uma pesquisa realizada junto ao Banco ABN AMRO BANK no Brasil em que são diagnosticados avanços “significativos” embora tenham sido identificados também “problemas a enfrentar”, como organização sindical no local de trabalho, discriminação de gênero e raça e questões referentes à

---

¹²⁰ Entrevista com Kjeld Jakobsen,, já mencionada.

saúde e segurança no trabalho. A segunda procura definir o que seria RSE na visão dos trabalhadores. Nessa matéria sobre a definição de RSE são descritos os 11 Princípios Gerais da OCDE para Empresas Multinacionais. Na segunda página com o título “Responsabilidade Social das Empresas: a visão dos trabalhadores”, no primeiro parágrafo do texto, o IOS procura esclarecer a sua visão de RSE:

*“Ao analisar o conceito de responsabilidade social sob o ponto de vista dos trabalhadores, o Observatório Social toma como primeira referência os direitos fundamentais do trabalho definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). As resoluções da OIT, órgão da Organização das Nações Unidas (ONU), são resultantes de uma estrutura tripartite, com participação de governos, empregadores e trabalhadores. Outro marco importante são as Diretrizes da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) sobre Empresas Multinacionais. Certamente o conceito de responsabilidade social empresarial vai além dessas convenções, mas elas definem o patamar mínimo civilizatório para a promoção de justiça social”.*¹²¹

Ao longo do texto são destacadas as práticas de cerceamento da liberdade sindical por parte das empresas, que são limitadas à negociação coletiva, além de praticarem discriminação de gênero e raça. No contexto de globalização hegemônica os diferentes movimentos sociais apontam para a necessidade construir lógicas de produção eficientes e que ao mesmo tempo permitam que os trabalhadores compartilhem a riqueza produzida. Nesse sentido, a RSE, quando for “autêntica” pode ser uma ferramenta que pode se somar aos movimentos sociais na defesa dos direitos fundamentais do trabalho e do meio ambiente (op.cit., p.29).

O caráter voluntário das iniciativas de RSE é outro ponto destacado como uma diferença fundamental entre a visão empresarial e sindical, para este último, que qualquer avanço em relação a direitos, deverá estar assegurado em normas e legislação, como forma de garantir transformações de longo prazo. Nesse sentido, também é sugerida adoção de políticas públicas que beneficiem as empresas que são socialmente responsáveis (op.cit., p.30).

---

¹²¹ “Responsabilidade Social das Empresas: a visão dos trabalhadores”. *Observatório Social em Revista*. Ano 1, nº2. Dezembro de 2002.p.28-30. O texto é assinado por Kjeld Jakobsen, presidente do IOS e ex-Secretário de Relações Internacionais da CUT Nacional.

A seguir são apontados seis aspectos que poderiam explicar a atitude reservada do movimento sindical em relação à RSE: 1) Não cumprimento por parte das empresas do mínimo legalmente definido pela OIT sobre liberdade sindical e a não ratificação pelo governo brasileiro da Convenção 87 que trata desse tema; 2) fragilidade do diálogo social entre empresas e trabalhadores; 3) ausência de iniciativas efetivas de combate a desigualdade; 4) redução dos benefícios dos trabalhadores com privatizações, terceirização, reestruturação produtiva e outras medidas de redução de custos de produção; 5) falta de transparência e informação por parte das empresas e 6) manutenção das discriminações de gênero e raça no trabalho não enfrentadas pelas empresas.

Em contrapartida, ao exposto acima, são apresentados aquilo que poderiam ser pontos de convergência entre as empresas e a visão dos trabalhadores: 1) Liberdade sindical com acesso e organização nos locais de trabalho; 2) Negociação direta e coordenada com os sindicatos; 3) Disponibilização de informações por parte das empresas e direito à consulta por parte dos sindicatos; 4) Emprego decente; 5) Responsabilidade social aplicada à cadeia produtiva; 6) Saúde e segurança ocupacional e 7) Igualdade de oportunidades e não discriminação de gênero e raça, além do combate ao trabalho infantil (Op.cit., p. 30).

Como se pode ver nesse número da Revista do IOS publicado em 2002, já se nota um itinerário de questões e diretrizes que estarão presentes no debate sobre RSE até os dias atuais. As empresas parecem ter avançado pouco na direção de uma RSE efetivamente mais responsável o que faz com que, da mesma forma, o sentimento de desconfiança da parte dos sindicatos não tenha mudado de forma sensível ao longo destes anos.

Em outubro de 2003, o IOS dedicou a edição de sua revista exclusivamente ao tema da responsabilidade social¹²². A revista aborda várias questões sobre RSE num panorama bastante amplo: responsabilidade social e globalização, a emergência do debate sobre RSE, o papel dos sindicatos, acordos marco-globais, normas e diretrizes internacionais, RSE nas cadeias produtivas globais, ética nos negócios e indicações de leitura sobre RSE. Na apresentação da publicação, os editores sinalizam que o assunto está circunscrito às empresas, especialmente às multinacionais, e que as práticas das

---

¹²²“Responsabilidade Social Empresarial: O que é. O que não é. Porque é importante para os trabalhadores?”. *Revista do Observatório Social*, nº 4, outubro de 2003.

empresas são diferentes, mas elas sempre impactam os trabalhadores e, portanto, qual deve ser a atitude do movimento sindical em relação a esta questão.

Na seção sobre a participação dos atores sociais e políticos (empresas, sociedade, trabalhadores e o governo), o texto aborda a dificuldade de definir RSE pela mutação constante sofrida pelo conceito e pela prática difusa das empresas, tarefa das mais complexas quando se trata de defini-la em relação aos trabalhadores, tarefa que exige um maior esforço de amadurecimento prático e teórico. Apesar disso, o IOS faz um inventário dos principais problemas sociais e trabalhistas encontrados a partir das suas pesquisas com empresas multinacionais. Tais como:

Empresas não permitem organização dos trabalhadores no local de trabalho; Cerceamento das atividades desenvolvidas pelos dirigentes sindicais; Mulheres com menor remuneração exercendo a mesma função dos homens; Falta de compromisso social junto aos fornecedores; Intensificação da terceirização com perda da qualidade do emprego; Degradação do meio ambiente (op.cit., p.7)

De outra parte, considerando o debate com diferentes atores da sociedade no Brasil e na Europa e do próprio acúmulo de instituições como a OIT e OCDE, o IOS elenca alguns princípios que, segundo a entidade, orientam o que poderia ser considerado boas práticas de RSE:

Estabelece relações saudáveis com as diferentes partes interessadas, levando em conta seus interesses através de mecanismos de consulta e participação;

Procura que o desenvolvimento dos negócios beneficie a todos, estendendo-se inclusive aos diferentes grupos que compõem a cadeia produtiva;

Procura na gestão do seu negócio gerar emprego estável, contribuir para a justa distribuição das riquezas e reduzir a exclusão de grandes grupos de cidadãos;

Mantém o vínculo do debate sobre a responsabilidade social com as discussões maiores sobre o comércio internacional;

Respeita as normas da OIT, as diretrizes da OCDE e a Declaração Universal dos Direitos Humanos;

Permite a livre organização do trabalhador e seu direito à negociação coletiva;

Contribui para o desenvolvimento da sociedade da qual faz parte, fortalecendo suas estruturas democráticas de participação;

Inova para a redução de impactos ambientais não-desejados através de uma gestão sustentável;

Possui uma atuação pró-ativa em relação à incorporação das expectativas da sociedade (op.cit., p.12).

Para o IOS, muitas empresas, na ansiedade de conquistar clientes, adotam uma infinidade de formas de *marketing* social, no entanto, algumas delas, muitas vezes, pressionadas pela sociedade organizada, são obrigadas a mudar a sua maneira de administrar incorporando a RSE na sua estratégia de gestão. Caberia então, ao movimento sindical perceber que, embora voluntária e unilateral, a RSE abre perspectivas para o movimento sindical. Dessa forma, contrariamente ao movimento sindical europeu, o sindicalismo brasileiro tende a dar pouca atenção à RSE por enxergá-la apenas como *marketing* e filantropia. O sindicalismo brasileiro poderia estabelecer alianças locais, nacionais e internacionais que poderiam se transformar em “avanços na realização de algumas das mais tradicionais reivindicações sindicais no Brasil: liberdade sindical, organização no local de trabalho, negociação coletiva e acesso à informação” (op.cit., p.13). Caberia aos sindicatos, diante da diversidade existente entre eles (somada à própria diversidade das empresas), elaborar sua própria visão e estratégia de atuação frente à RSE.

A partir do pressuposto enunciado acima são sugeridas três perspectivas de atuação para os sindicatos, conforme se pode ver a seguir:

- 1) A agenda da responsabilidade social traz sobreposição de interesses entre empresas e sindicatos de trabalhadores. Há um terreno comum de diálogo e negociação sobre temas que os sindicatos podem aproveitar e incorporar no âmbito da negociação coletiva.*
- 2) O movimento sindical pode aproveitar o tema e constituir-se com maior evidência em um ator global, até mesmo incorporando-se à rede de ONGs e*

outras entidades que têm como foco fiscalizar e questionar as ações das multinacionais.

- 3) *A responsabilidade social é o gancho para os sindicatos iniciarem ou impulsionarem ações internacionais no âmbito das redes/comitês de empresas. Essa experiência já foi iniciada em algumas federações internacionais (op.cit., p.14).*

Por fim, cabe ressaltar a incorporação de outros atores sociais como partes envolvidas ou atingidas pelas políticas de RSE. Na seção “Com a palavra, os atores sociais” foram convidados uma representante dos consumidores através do Instituto de Defesa dos Consumidores –IDEC, o diretor de Assuntos Corporativos da Unilever, um representante dos trabalhadores, por intermédio de um membro da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores da DaimlerChrysler, um representante do governo, na ocasião representado por Oded Grajew, que exercia a função de assessor especial da Presidência da República e o presidente da Previ do Banco do Brasil como representante dos investidores¹²³.

Uma segunda revista com edição especial sobre RSE dirigida aos sindicatos é publicada em janeiro de 2004 com o título “Responsabilidade Social Empresarial: Perspectivas para a Atuação Sindical”. Com 132 páginas e uma abordagem bastante ampla sobre RSE a revista foi organizada em quatro partes: 1) visões de responsabilidade social; 2) marcos referenciais da responsabilidade social; 3) os diferentes atores e a responsabilidade social e 4) a responsabilidade social no discurso e na prática. A publicação teve como objetivo continuar e aprofundar o debate sobre responsabilidade social empresarial, focando a perspectiva dos trabalhadores e dos sindicatos, a exemplo da publicação anterior, reforça o respeito aos direitos fundamentais do trabalho:

---

¹²³Foram feitas seis perguntas aos mencionados segmentos: 1)O que é responsabilidade social empresarial?; 2) Como identificar uma empresa socialmente responsável?; 3) O Brasil tem aumentado o envolvimento das empresas com a área social. Contudo, em muitos casos percebe-se que as ações sociais empresariais têm um caráter mais promocional do que de responsabilidade social, ou seja, têm como único objetivo dar visibilidade a marca e agregar produto a marca. Qual a sua opinião sobre essa observação?; 4) O que o trabalhador de uma grande empresa tem a ver com a responsabilidade social?; 5) O que os consumidores tem a ver com responsabilidade social?; 6) A responsabilidade social será algo passageiro ou ela poderá mudar as relações entre capital, trabalho, sociedade e meio ambiente?

“A partir dessa perspectiva, nossa premissa é que qualquer iniciativa sob essa denominação requer das empresas o respeito e a garantia, no mínimo, dos direitos fundamentais do trabalho estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Uma empresa que queira ser reconhecida como socialmente responsável deve, portanto, garantir aos seus trabalhadores o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva, promover condições de trabalho seguras e saudáveis, não utilizar trabalho forçado e infantil, promover a igualdade e oportunidade entre homens e mulheres e não realizar qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho”¹²⁴.

A revista apresenta inicialmente uma abordagem sobre a globalização e seus efeitos perversos para os trabalhadores, sindicatos e a sociedade em geral e a reação da sociedade civil diante da globalização. Nesse sentido, são apresentadas as contradições entre o crescente poder econômico das empresas multinacionais com a correspondente exposição dessas empresas em relação aos impactos causados por elas à sociedade. Nesse campo de contradições a sociedade civil tem se mobilizado frequentemente para pressionar as empresas, seja por intermédio de campanhas procurando expor as marcas a algum tipo de desgaste ou atuando institucionalmente reivindicando algum tipo de monitoramento por parte das organizações internacionais como Organização Mundial do Comércio (OMC), Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Mundial (BM).¹²⁵

Também são apresentados os diferentes recortes da RSE, a responsabilidade econômica, a responsabilidade legal, a responsabilidade ética e a responsabilidade filantrópica. O objetivo desta seção é apresentar as diferentes visões de RSE e as suas filiações políticas e históricas. O texto salienta que é sempre desejável uma aplicação de RSE de forma mais ampla possível, mas não se pode deixar de analisar as divergências resultantes das implicações políticas de tais práticas, não esquecendo as disputas e os interesses que variam de acordo com a realidade de cada ator¹²⁶.

Ainda na primeira parte da publicação é abordada a prática da RSE no Brasil que, segundo o texto, é orientada por duas referências principais: a experiência dominante oriunda dos Estados Unidos na década de 1950 e a referência “emergente” que tem a sua inspiração na social democracia europeia das décadas de 1980/90. A

---

¹²⁴ Responsabilidade Social Empresarial – perspectivas para a atuação sindical. Florianópolis, IOS, 2004, p.6.

¹²⁵ Op.cit. p.11-15

¹²⁶ Idem. p. 16-25.

seguir é apresentado um quadro com as principais características dos dois “modelos”, conforme se pode ver a seguir:

Modelo Dominante (EUA)	Modelo Emergente (Europa)
É elaborada unilateralmente pelas empresas. Não há participação significativa dos sindicatos e representantes de outras partes interessadas, especialmente os terceirizados;	Os trabalhadores são reconhecidos como uma das principais “partes interessadas”, cujos interesses devem ser objeto de preocupação das empresas;
A RSE refere-se basicamente a atividades filantrópicas, sem direta relação aos processos de produção da empresa;	Os pronunciamentos públicos e códigos de conduta voluntários começam a se referir a temas relevantes para os sindicatos dos trabalhadores, como saúde e segurança no trabalho, trabalho decente, combate ao trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação de raça e de gênero;
A publicidade dada às ações tem um forte cunho de <i>marketing</i> social. Os balanços sociais carecem de informações detalhadas, possuem um caráter formal, são de pouca utilidade para as negociações das partes interessadas e, sobretudo, não são verificadas;	Um grupo reduzido de empresas considera que a responsabilidade social não se restringe a filantropia, mas deve ser incorporada em seus processos de produção e gestão;
A participação dos trabalhadores em grande parte é limitada à atuação como voluntários nos programas sociais;	Gradativamente algumas empresas mostram uma preocupação com a situação sócio-ambiental na sua cadeia produtiva;
As atividades ou discursos denominados pelas empresas como RSE não resultam em mudanças efetivas no dia-a-dia do trabalhador;	As empresas passam a entender que a RSE inclui transparência e acesso a informações para as diferentes partes interessadas, incluindo os trabalhadores e seus representantes sindicais;

As empresas não assumem compromissos e ações junto à cadeia de produção e nem têm políticas/exigências para as empresas terceirizadas com objetivo de preservar padrões trabalhistas mínimos.	Existe a noção de que as ações de filantropia, levadas adiante pelas empresas, devem estar em linha com as ações de administração pública, sem, portanto, substituí-las;
	Os pronunciamentos públicos de algumas empresas fazem referência direta a normas internacionalmente reconhecidas, como as convenções da OIT e as diretrizes da OCDE, que indicam explicitamente a importância do respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva;
	Algumas empresas multinacionais presentes no Brasil firmaram acordos globais com sindicatos internacionais.

Fonte:IOS. Responsabilidade Social Empresarial: Perspectivas para Atuação Sindical, 2004.p. 28-29.

O modelo dominante é apresentado distante das pautas prioritárias dos trabalhadores, a partir da própria constatação dos estudos realizados pelo próprio IOS. Por sua vez, o modelo “emergente” abre possibilidades de debate e negociação em torno das pautas sindicais e, por conseguinte, incluem na agenda de suas preocupações ações relativas à RSE¹²⁷.

A segunda parte da revista é dedicada a apresentar ao público sindical uma série de instrumentos de orientação e diretrizes sobre RSE voltados para empresas multinacionais elaborados pela ONU, OIT e OCDE. Aborda também as iniciativas de regulação social nos acordos de integração econômica, como a Declaração Sócio Laboral do Mercosul, o Acordo de Cooperação Laboral da América do Norte (ACLAN) do NAFTA, a Comunicação da Comissão da União Européia a respeito da responsabilidade social das empresas. E, por fim, outras iniciativas da sociedade civil como: Código Básico de Práticas Trabalhistas da CIOSL, Global Reporting Initiative

---

¹²⁷ Ibidem: p. 28-29.

(GRI), Social Accountability 8000 (SA 800), Accountability 1000 (AA1000) e o Balanço Social do IBASE¹²⁸.

A terceira parte da publicação é dedicada ao comportamento de diferentes atores sociais em relação à RSE: empresas, investidores, governos, consumidores, ONGs, fornecedores e sindicatos. Deter-nos-emos na abordagem referente aos sindicatos para não nos alongarmos ainda mais sobre a mencionada publicação.

No capítulo 9 da terceira parte “O Movimento Sindical e a RSE”, o texto identifica um comportamento diferenciado dos sindicatos nos países desenvolvidos em relação aos países em desenvolvimento. Enquanto nos primeiros, os sindicatos atuam de forma mais crítica, nos países em desenvolvimento, os sindicatos quase não atuam, embora tenham que lutar para garantir direitos mínimos. Tal diferença estaria calcada na realidade distinta desses dois universos em relação ao cumprimento e fiscalização da legislação trabalhista, aos diferentes estágios e tradição de negociação coletiva, além do fato de que a maioria das matrizes das empresas multinacionais está nos países desenvolvidos. No Brasil, por exemplo, os sindicatos se deparam com um cenário mais adverso pela dificuldade de acesso às informações, pela ausência de organização no local de trabalho, pela estrutura sindical fragmentada e ausência de diálogo entre empresa e sindicatos. Marcadas as diferenças, o texto ressalta a desconfiança em relação às iniciativas de responsabilidade social como algo comum entre os sindicatos do norte e do sul. Nesse aspecto, a abertura econômica e a globalização tendem a aproximar os sindicatos dos dois hemisférios e a fortalecer as organizações sindicais internacionais como a CIOSL (atual CSI) e os Sindicatos Globais. Nessa perspectiva, de maneira otimista, o texto aponta para possibilidade de transferência para os países em desenvolvimento não só os sistemas de gestão, mas também os padrões de relação de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores. O texto indica ainda a estratégia de atuação em redes sindicais internacionais no monitoramento da RSE especialmente através de AMIs¹²⁹.

Chama atenção a abrangência da abordagem de RSE nas publicações mencionadas. Há um esforço de cobrir todos os aspectos que envolvem o tema e também apresentar um leque amplo de possibilidades de atuação para o movimento sindical. É produzido um diagnóstico bastante crítico a partir das próprias pesquisas do IOS que apontam a distância entre discurso e prática das políticas de RSE adotadas

---

¹²⁸Idem. P.31-57.

¹²⁹Ibidem p.71-75. Voltaremos a abordar as redes sindicais e AMIs no próximo capítulo.

pelas empresas multinacionais no Brasil e, é justamente nesse aspecto, que deve incidir a atuação do movimento sindical transformando essa realidade e pressionando as empresas a adotarem uma postura mais coerente e mais favorável aos trabalhadores, como aparece em um dos trechos da revista:

*“O movimento sindical não pode, na melhor das hipóteses, ficar à espera de “boas práticas” sociais por parte das empresas. Essencial é perceber a responsabilidade social empresarial como um processo dinâmico sobre a inclusão das expectativas da sociedade nas operações das empresas. Entretanto, é importante ressaltar que a RSE não tem poder e nem alcance para substituir o papel do Estado enquanto responsável pela elaboração e execução de políticas públicas”.*¹³⁰

Ou seja, o movimento sindical pode optar pelo não envolvimento no debate da RSE por considerá-la um “campo dominado pelas empresas” e distante da agenda sindical ou atuar de forma pró-ativa, considerando-a uma oportunidade para vincular suas reivindicações prioritárias. Esta segunda opção, envolveria “disputar o conceito, seus instrumentos e a sua implementação, sem abrir mão da agenda tradicional de negociação coletiva e a defesa de políticas públicas” (op.cit., p.119).

O texto claramente se posiciona pela segunda, aliás, sua razão de ser. Embora procure se distanciar de um posicionamento oficial pelo engajamento na RSE, usando termos como: “caso opte por tratar desse tema”, a publicação procura traçar diretrizes daquilo que seria uma estratégia para atuação do movimento sindical na RSE.

O primeiro passo seria a “preparação do debate” conhecendo as tendências da RSE no Brasil e no mundo. Esse processo envolveria uma apropriação dos instrumentos multilaterais, apropriação das estratégias das entidades sindicais internacionais e conhecer experiências sindicais e da sociedade que sejam relevantes. O segundo movimento seria o monitoramento e a divulgação, em terceiro lugar viria a participação nos espaços de debates, seguida da aliança com entidades da sociedade civil e, finalmente, a construção de uma perspectiva internacional.

Visando a capacitação dos dirigentes para o debate, o IOS em parceria com a TUAC, publicou um guia do usuário sobre as diretrizes da OCDE, com uma síntese do

---

¹³⁰Ibidem, p.119.

conteúdo e orientação de como utilizá-la. Outra iniciativa, na mesma direção, foi a realização de uma parceria entre o Observatório Social Europa (OSE)¹³¹ e o IOS para realização de pesquisas em filiais brasileiras de três empresas alemãs (Bayer, Bosch e ThyssenKrupp) e três holandesas (Ahold, Philips e Unilever) e promoção de intercâmbio e seminários entre representantes dos trabalhadores dos três países vinculados às referidas empresas. O intercâmbio objetivava a troca de experiências no campo sindical, e de informações sobre condições sócio laborais das filiais brasileiras das mencionadas empresas alemãs e holandesas e construção de ações conjuntas para combater eventuais problemas encontrados nas pesquisas¹³².

A promoção de seminários e cursos para debater a RSE do ponto de vista dos trabalhadores foi uma ação desenvolvida pelo IOS, como por exemplo: o seminário “Diretrizes para as empresas multinacionais da OCDE”, realizado em São Paulo nos dias 26 e 27 de maio de 2003, que contou com a participação do representante da TUAC/OCDE, representantes do Ponto de Contato Nacional do Brasil e do Chile, representantes da CUT, Ibase, Instituto Ethos, Oxfam além do próprio IOS¹³³. Em 2006, o tema da Conferência anual realizada pelo IOS foi sobre Responsabilidade Social Empresarial. O evento ocorreu nos dias 07 e 08 de dezembro de 2006 na cidade de Salvador, na Bahia, e precedeu a IV Conferência Interamericana sobre RSE, patrocinada pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), que foi realizado na semana seguinte.

A Conferência apresentou experiências dos Estados Unidos e Holanda sobre o RSE e um estudo sobre cadeia produtiva de flores, a principal pauta de exportação da Colômbia. Foram debatidos ainda os resultados na cadeia produtiva de duas unidades brasileiras, de uma empresa francesa e de uma empresa holandesa, ligadas ao setor de supermercados e alimentação, respectivamente, que exerciam pressão sobre volume de preços dos produtos fornecidos por pequenos produtores rurais que faziam parte da

---

¹³¹Entidade fundada em 2001 por uma iniciativa de cooperação internacional entre a FNV Mondiaal da Holanda e da DGBBildungswerk da Alemanha e a CUT do Brasil. A sede do OSE fica em Amsterdã, na Holanda.

¹³²Globalizar Direitos: Sindicatos e Relações de Trabalhistas no Brasil, na Holanda e na Alemanha. Florianópolis: Observatório Social/CUT/FNV/DGBBildungswerk, 2004. A pesquisa com empresas alemãs e holandesas foi apresentada no Fórum Social Mundial de Porto Alegre em 29 de janeiro de 2005 no “Seminário Responsabilidade Social das Empresas: Experiências e Estratégias de Ação Sindical em Empresas multinacionais”. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05624.pdf> (acesso 26/04/2015).

¹³³O referido relatório foi publicado em 2003 com o título “As Diretrizes para Empresas Multinacionais – OCDE – Como Usar o Guia do Usuário da TUAC”. Florianópolis: CUT/FNV/Friedrich Ebert Stiftung/Rede Global/IOS.

cadeia de fornecedores. Foram debatidas ainda as diretrizes da OCDE sobre multinacionais e o processo de construção da ISO 26000, que iniciou os seus trabalhos, na mesma Salvador em 2005¹³⁴.

Nos dias 09 e 10 dias de dezembro de 2010, o IOS promoveu um seminário para debater a recém lançada ISO 26000 com objetivo de “avaliar as possibilidades da sua aplicação para o movimento sindical como mais um instrumento ou ferramenta que poderá contribuir nos avanços das condições de trabalho e da qualidade de vida em geral”. Foi nesse seminário que após a apresentação da representante do Departamento de RSE da Petrobrás (que representou a categoria indústria na comissão brasileira da ISO 26000), que os dirigentes da FUP manifestaram o desconhecimento da norma, e apesar do protagonismo da Petrobrás na sua difusão, a FUP não havia sido consultada sobre a elaboração da mesma condenando à representante da empresa sobre tal postura. Alguns dirigentes se manifestaram de maneira bastante crítica em relação ao processo de participação sindical na elaboração da norma “por ser a ISO uma instituição privada com fins lucrativos que não deveria atuar sobre essas questões, e muito menos o movimento sindical, deveria endossar tal atitude”. Ainda nesse evento, foi sugerido que o IOS produzisse uma material mais acessível (didático) para divulgação entre os dirigentes sindicais da CUT sobre os principais conteúdos da norma, partindo-se do pressuposto que o primeiro passo para avaliá-la seria conhecê-la¹³⁵.

Além de seminários e publicações o IOS oferecia oficinas sobre RSE para sindicatos, Federações, Confederações e Redes Sindicais. Além das publicações mencionadas, que serviam de referências para os cursos de formação, IOS produziu em 2004 um caderno de textos para subsídios nas oficinas de formação. Nesse caderno foram reproduzidos textos de normas internacionais formuladas a partir de fóruns tripartites como Declaração da OIT sobre Direitos Fundamentais do Trabalho; Declaração EMNs e Diretrizes da OCDE; códigos de conduta como Pacto Global da ONU; iniciativas sindicais como o Modelo de Código de Conduta da CIOSL e finalmente a reprodução de uma entrevista com Neil Kearney y Dwight W. Justice¹³⁶

---

¹³⁴ Pesquisa & Ação Sindical: conferência sobre responsabilidade social empresarial. In: *Observatório em Revista*. Nº 12. São Paulo: setembro-outubro, 2007. P.56-59.

¹³⁵ Seminário: A ISO 26000 A Nova Norma de Responsabilidade Social e o Movimento Sindical Hotel Century Paulista, São Paulo – Capital, 09 e 10 de dezembro de 2010. Anotações do autor

¹³⁶ Neil kearney foi eleito Secretário Geral da ITGLWF em 1988 e participou da elaboração da norma SA8000. Dwight Justice fez parte do *staff* da CIOSL e continua no *staff* da CSI. Foi designado representante da CSI para acompanhar a elaboração da ISO 26000.

sobre o papel dos sindicatos diante dos novos códigos de conduta¹³⁷. Seguindo a orientação de contextualizar historicamente, esclarecer conceitualmente e analisar as práticas de responsabilidade social as oficinas, segundo Regina Queiroz, responsável pelas oficinas de formação:

“Primeiro limpava o terreno sobre o que era responsabilidade social com um que fazia parte da civilidade e depois o que é responsabilidade social. Na segunda parte era para ver o que estava sendo falado de responsabilidade social de verdade e, a terceira parte, era meio separar o joio do trigo - quantas vezes vocês negociaram essa pauta? aquilo que era sua pauta e agora virou o discurso da empresa?. E uma quarta parte, não era bem dividido assim, mas era uma etapa posterior, que até começar com uma nova provocação: se empresa está propondo então você não quer? Mas se o trabalhador quiser?

Era negar, ou fazer de conta que não existe, não como negação política, mas porque não tinha feito um discurso de como lidar com isso. Roubaram a tua bandeira? o que você faz para disputar de quem é esse filho? Isso era muito oriundo do curso que a gente dava. Como lidar onde a empresa começava a implantar a sua política de RSE. Questionava a possibilidade. Desmontar uma ideia, montar outra sem a intensão de induzir à adesão. Como que você pode lidar com isso e o exercício de separar o joio do trigo? Observar a fábrica, conversar com os trabalhadores e ler as publicações da empresa de forma crítica”¹³⁸.

Como se pode ver pelos relatos acima a responsabilidade social empresarial no início dos anos 2000 era um tema novo no ambiente sindical e bastante desconhecido. Os que a conheciam, tinham as suas reservas e desconfianças em relação as intensões das empresas, diante da distância entre discurso e prática na maioria dos casos. Nesse aspecto, o IOS procura alertar os dirigentes sindicais sobre possíveis brechas oferecidas (ainda muito especulativas) para a ação sindical em relação a RSE.

O IOS ao colocar esse tema de forma pioneira no circuito sindical, torna-se uma instituição-referência não somente entre os sindicatos, mas também para outras instituições que lidavam com as políticas de responsabilidade social das empresas.

---

¹³⁷ Observatório Social. Oficina de Responsabilidade Social. Florianópolis, 2004. 142p.

¹³⁸ Entrevista com Regina Queiroz, Ex- Coordenadora do Programa de RSE do IOS de 2005 à 2009 , em 12/05/2015.

Contribuíram também para a maior difusão da RSE, tanto no meio sindical, como para além dele, as publicações do Observatório focadas nas denúncias sobre violação de direitos humanos, trabalhistas e ambientais, como veremos a seguir.

Denúncias sobre Violações de Direitos

Alguns números da revista do IOS ganharam grande visibilidade através de reportagens investigativas que denunciaram a violação de direitos sociais e ambientais por parte de grandes empresas nacionais e multinacionais através de suas cadeias de fornecedores. Esse foi o caso da Revista nº 9, de janeiro de 2006, que apresentava denúncias de exploração de trabalho infantil na cadeia de fornecimento de conhecidas multinacionais: BASF (Tintas Suvinil), Faber Castell e ICI Paints (Tintas Coral), que tiveram grande repercussão na mídia e nas organizações sociais¹³⁹. A reportagem descreve a exploração de trabalho infantil em minas de talco em Ouro Preto, Minas Gerais, mais precisamente em Mata dos Palmitos, um ajuntamento de casas onde fica o coração da Jazida:

“Um lugarejo miserável e esquecido, de onde sai o minério indispensável não apenas para construir estátuas, mas para fabricar cerâmica de naves especiais, remédios, tinta, cosméticos, sabão, borrachas, papéis e os melhores lápis escolares fabricados no mundo.

Apesar de tamanha riqueza, Mata dos Palmitos é um lugar sem escola para todos, sem estrada trafegável em dia de chuva, sem médico, sem representantes da prefeitura, sem parque para as crianças, sem justiça. Bem no meio desse território está o escritório da empresa OPPS (Ouro Preto Pedra e Sabão), uma casa também usada pelos funcionários como dormitório, já que entrar no vale e sair dele, em dias de chuva, é uma aventura para campeões de rali. Choveu todo mundo fica preso no lugar pois a estrada se torna intrafegável”¹⁴⁰.

---

¹³⁹ Observatório Social em Revista, nº 9, janeiro de 2006. A reação à reportagem podem ser acompanhadas no site do IOS (www.observatoriosocial.org.br). Ver também: “Conheça as empresas estrangeiras que compram a madeira do desmatamento” e “Corporações brasileiras fazem negócios com empresas envolvidas em crimes ambientais” reportagem denúncia da Revista nº 15 de junho de 2009.

¹⁴⁰ Observatório Social em Revista, nº 9, janeiro de 2006, pp. 7-8.

Uma foto com casas mal cuidadas, desgastadas pelo tempo ladeando uma rua de terra que parece não ter começo e nem fim, cercada por morros com uma vegetação irregular ilustra a reportagem. Tal imagem nos remete a sensação de um espera eterna ou de um tempo parado, como bem descreve o texto mencionado abaixo:

“O tempo parou em Mata dos Palmitos. Parece que a qualquer momento vai aparecer um senhor de escravos gritando ordens para que as crianças voltem ao trabalho, pois aqui elas valem tanto quanto uma mula de carga.

O tempo parece que nunca andou por aqui. Os direitos humanos ainda estão a dobrar a curva da estrada lamacenta. Em Mata dos Palmitos, a dignidade virou moeda de troca nas mãos de crianças que carregam pedras de 20 quilos ou mais”¹⁴¹.

A matéria da revista menciona o fato de que as três empresas denunciadas como compradoras de talco produzido com a participação de trabalho infantil eram signatárias de códigos de conduta internacionais sobre responsabilidade social. No caso da BASF, a empresa é um das empresas fundadoras do Pacto Global e é certificada pela Fundação Abrinq desde 1986. A Faber Castell também é signatária do Pacto Global desde 2003, certificada pela SA 8000 e também assinou AMI com o IG-Metall da Alemanha desde 2000 válido para todo o mundo¹⁴². A ICI Paints é certificada pela ISO 9001, que realiza auditorias com fornecedores. Já vimos no capítulo I que todas essas ferramentas relacionadas a responsabilidade social tem como referência principal os Direitos Fundamentais do Trabalho da OIT, que menciona como um dos seus princípios pilares “a abolição efetiva do trabalho infantil”.

A empresa que melhor reagiu à denúncia foi a Faber Castell que anunciou a rescisão do contrato com a fornecedora, “por repudiar a exploração da mão-de-obra infantil no país”. A BASF, por sua vez, respondeu que tem um grande número de

---

¹⁴¹ Idem, p.10.

¹⁴²“Em março de 2000, a Faber-Castell e o sindicato IG Metall homologaram um acordo elaborado em conjunto por ambas as partes e que é válido em todos os países. A Carta Social da Faber-Castell está entre as primeiras do tipo em todo o mundo. A empresa voluntariamente se compromete a garantir, em todas as suas subsidiárias, os termos e as condições de trabalho recomendadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT): Não utilizar trabalho forçado | Tratamento e oportunidades iguais para funcionários | Não utilizar trabalho infantil | Liberdade de associação e direito a acordos coletivos | Pagamento de salários adequados | Condições de trabalho seguras e saudáveis | Não utilizar horas de trabalho excessivas”. Conferir em: http://www.faber-castell.com.br/54531/Nosso-comprometimento-global/Carta-Social/fcv2_index.aspx, acesso em 19/11/2015, Voltaremos a tratar do AMI da Faber Castell no cap.5.

fornecedores, e que após comprovada a denúncia desqualificaria o fornecedor. A ICI Paints afirmou, que como empresa socialmente responsável, se preocupa com o cumprimento das boas práticas fiscais, ambientais e trabalhistas em toda a sua cadeia produtiva e iria apurar o caso¹⁴³.

Essa reportagem teve grande impacto na mídia (jornais o “Globo” e “O Estado de São Paulo”, rádios “CBN” e “Bandeirantes”). A BASF foi a empresa mais reativa em acatar as denúncias, se recusando a aceitar a denúncia até que o Ministério Público se manifestasse contra as empresas e confirmasse a veracidade dos fatos, enquanto a Faber Castell e a ICI Paints já haviam rompido o contrato com os fornecedores de talco¹⁴⁴. Em agosto de 2006, o Ministério Público de Minas Gerais, solicitou a apreensão dos exemplares da revista que continham as denúncias, alegando que a reportagem e as fotos haviam sido “forjadas” causando constrangimentos às crianças e à comunidade de Matados Palmitos. O IOS recorreu à decisão e em novembro o Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais confirmou a autenticidade da denúncia e intimou as empresas denunciadas a firmar o compromisso de monitoramento de seus fornecedores. Sendo assim, a BASF firmou em 1º de fevereiro um compromisso com a Federação Internacional das Indústrias Químicas, Energia, e Mineração (ICEM) e com IOS de aprimorar o programa Avaliação de Qualificação de Fornecedores (AQF). A empresa se comprometeu a discutir o assunto nos encontros regionais com a Rede de Trabalhadores na BASF América no Sul¹⁴⁵.

O presidente da CUT, Artur Henrique da Silva Santos ao comentar as principais conquistas do Observatório Social na comemoração dos seus 10 anos, assinalou a importância do IOS nas denúncias de violação de direitos por parte das empresas multinacionais:

---

¹⁴³ Observatório Social em Revista, nº 9, janeiro de 2006, p.23-24.

¹⁴⁴ Em março de 2006, a Câmara Municipal de Ouro Preto promoveu uma audiência pública com o intuito de aprofundar as investigações. "O trabalho infantil é a ponta do problema", explicou o presidente da Câmara, Wanderley Kuruzu "Empresas de fachada, exploração clandestina, crimes fiscais e ambientais precisam ser investigados". Durante a audiência pública, diversos depoentes, inclusive pais de crianças exploradas pelas empresas, afirmaram que a reportagem tinha sido forjada. Um locutor da rádio local, em seu programa, disse que tudo não passava de uma farsa e que as fotos tinham sido montadas. A Basf solicitou uma cópia do programa e distribuiu para meios de comunicação e organizações não governamentais em diversos pontos do país. O Observatório Social colocou à disposição do Ministério Público todas as matrizes das mais de 100 imagens produzidas pelo fotógrafo Sérgio Vignes. O Observatório Social acredita que, em caso de dúvida, as fotos devem ser periciadas. <http://reporterbrasil.org.br/2006/05/trabalho-infantil-no-talco-ministerio-publico-investiga-empresas-denunciadas/>. Acesso em 18/11/2015.

¹⁴⁵ Observatório em Revista, nº 12, setembro-outubro/2007. Em outubro a reportagem recebeu menção honrosa no Prêmio Jornalístico Vladimir Herzog de Anistia e Direitos Humanos.

*“O observatório conseguiu chamar a atenção para diversos aspectos ligados a cadeias produtivas de grandes empresas. Eu destacaria a identificação de trabalho precário na confecção das roupas da C&A, a ocorrência de trabalho infantil na base da cadeia produtiva de multinacionais como a BASF, a Faber-Castell e ICI, a ocorrência de trabalho escravo no setor siderúrgico. A divulgação desses problemas deu grande visibilidade ao Observatório Social. Isso permitiu que a CUT realizasse ações conjuntas com o Ministério do Trabalho, Ministério Público e Organização Internacional do Trabalho (OIT) no enfrentamento do problema e pressionasse as empresas para acabar com formas de trabalho indecente. Atualmente, o Observatório Social é uma organização com imensa credibilidade.”*¹⁴⁶

O IOS e o Pacto pela erradicação do Trabalho Escravo

Em junho de 2004, o IOS publicou na sua revista de nº 6 uma grande reportagem sobre o trabalho escravo no Brasil, mostrando que esse tipo de trabalho ainda subsistia em nosso país e, mais ainda, na cadeia produtiva de grandes empresas nacionais e multinacionais. A matéria “Escravos do Aço” mostrou a face pouco conhecida da cadeia produtiva do aço, que empregava trabalhadores em regime de trabalho análogo à escravidão na produção de carvão para as siderúrgicas que exportavam ferro gusa. Ou seja, empresas que fazem uso intensivo de energia, tecnologia e capital são coniventes na sua cadeia de fornecedores com a utilização de formas de trabalho condenadas pela humanidade que alimentam um mercado globalizado. Os “escravos do aço” vivem na região amazônica onde se produz “o melhor ferro gusa do mundo”, usado principalmente pela indústria automobilística, um mercado que movimenta 400 milhões de dólares anuais somente na região norte com produção de 2,2 milhões de toneladas por ano e tinha como principal comprador a indústria siderúrgica dos Estados Unidos. Esses trabalhadores são descritos da seguinte forma pela revista:

“Vivem lá homens que perderam a liberdade, não recebem salários, dormem em currais, comem como animais, não tem assistência

---

¹⁴⁶Entrevista com Artur Henrique da Silva Santos, presidente da CUT In: Observatório Social, revista nº 12 set-out/2007, p.30.

médica e, em muitos casos são vigiados por pistoleiros autorizados a matar quem tentar fugir. Esses trabalhadores, em sua maioria não sabem ler nem escrever. Em geral, esqueceram a data do aniversário. Tem dificuldades de se expressar, sentem medo, vivem acuados e não gostam de falar sobre si mesmos. Quase sempre, não possuem carteira de identidade nem título de eleitor. São como fantasmas, com futuro incerto”¹⁴⁷.

Os diversos casos apresentados e o diagnóstico da situação do trabalho no Brasil embalados pela aprovação da PEC 438 na Câmara dos Deputados em 12 de maio de 2004, que determina a expropriação de terras onde for constatada a exploração de trabalho escravo, fez com que uma série de entidades com a mesma preocupação lideradas pela OIT se articulassem para criar um instrumento que mobilizasse as empresas na ajuda pela erradicação do trabalho escravo.

O “Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo” foi lançado no dia 19 de maio de 2005 com o objetivo de tornar público o compromisso de empresas em combater este problema em suas cadeias produtivas. Para essa erradicação, a assinatura do Pacto incluía a responsabilidade de adotar e implantar medidas de restrição comercial. Ou seja, com a assinatura do Pacto, as empresas se comprometiam a romper todo contrato comercial com fornecedores que utilizavam mão-de-obra escrava¹⁴⁸.

---

¹⁴⁷Trabalho Escravo no Brasil – O drama dos carvoeiros, a responsabilidade das siderurgicas, a campanha pela erradicação. Observatório Social em Revista, nº 6 junho de 2004, p.12.

¹⁴⁸ Os 10 compromissos que as empresas signatárias do Pacto assumem cumprir são os seguintes: 1. Definir metas específicas para a regularização das relações de trabalho nestas cadeias produtivas, o que implica na formalização das relações de emprego pelos produtores e fornecedores, no cumprimento de todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias e em ações preventivas referentes à saúde e a segurança dos trabalhadores; 2. Definir restrições comerciais àquelas empresas e/ ou pessoas identificadas na cadeia produtiva que se utilizem de condições degradantes de trabalho associadas a práticas que caracterizam escravidão; 3. Apoiar ações de reintegração social e produtiva dos trabalhadores que ainda se encontrem em relações de trabalho degradantes ou indignas, garantindo a eles oportunidades de superação da sua situação de exclusão social, em parceria com as diferentes esferas de governo e organizações sem fins lucrativos; 4. Apoiar ações de informação aos trabalhadores vulneráveis ao aliciamento de mão de obra escrava, assim como campanhas destinadas à sociedade de prevenção contra a escravidão; 5. Apoiar ações, em parceria com entidades públicas e privadas no sentido de propiciar o treinamento e aperfeiçoamento profissional de trabalhadores libertados; 6. Apoiar ações de combate à sonegação de impostos e à pirataria 7. Apoiar e debater propostas que subsidiem e demandem a implementação pelo Poder Público das ações previstas no Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo. 8. Monitorar a implementação das ações descritas acima e o alcance das metas propostas, tornando públicos os resultados deste esforço conjunto; 9. Sistematizar e divulgar a experiência, de forma a promover a multiplicação de ações que possam contribuir para o fim da exploração do trabalho degradante e do trabalho escravo em todas as suas formas, no Brasil como em outros países; 10. Avaliar, completado um

Participaram do lançamento do Pacto, diversas empresas que haviam sido identificadas em 2003 e em 2004, quando a Organização Não Governamental Repórter Brasil e a OIT fizeram uma pesquisa que mostrou como mercadorias produzidas com trabalho escravo estavam presentes na economia brasileira e global. Neste estudo, foram mapeadas cadeias produtivas da pecuária bovina, carvão vegetal, soja, algodão, madeira, milho, arroz, feijão, frutas, batata, cana-de-açúcar, entre outras. Com o lançamento do Pacto, foi elaborada também uma metodologia para monitoramento das empresas que o assinaram¹⁴⁹. Desde 2007, o IOS, a Repórter Brasil, a OIT e o Instituto Ethos compõem o grupo gestor do Pacto. No primeiro ano de monitoramento as informações eram buscadas *in loco* nas empresas por meio de entrevistas com as gerências realizadas pelos pesquisadores do IOS. Coube ao IOS o desenvolvimento de uma plataforma de monitoramento digital para verificar o cumprimento dos acordos do Pacto Nacional pelos signatários, que através de uma senha poderiam fornecer e atualizar as informações solicitadas via internet. Muitas vezes essa adesão ao Pacto não significava uma política de toda a gestão da empresa:

*Foram empresas grandes que convidavam as suas fornecedoras, suas empresas fornecedoras a aderir. Mas, enfim, nós identificamos no monitoramento, sobretudo em 2012, que essas empresas entravam mais só por entrar, não sabiam nem o que era o Pacto. Quando as empresas aderiam de maneira voluntária e gratuita, eram de vários segmentos, mas a gente percebeu que, inicialmente, houve uma forte adesão de empresas que trabalhavam na área rural ligadas ao agronegócio. A partir de 2012, a gente percebeu um aumento de empresas do Setor de Varejo e Têxtil. Isso, em parte, se deveu às fiscalizações do Ministério do Trabalho que identificaram o trabalho escravo em fornecedores dessas empresas”.*¹⁵⁰

---

ano da celebração deste termo, os resultados da implementação das políticas e ações previstas neste pacto. http://reporterbrasil.org.br/documentos/pacto_erradicacao_trabalho_escravo.pdf (acesso 12/11/2105).

¹⁴⁹ http://www.observatoriosocial.org.br/?q=frentes/trabalho_escravo. (acesso 12/11/2015).

¹⁵⁰ Entrevista com pesquisador do IOS responsável pelo monitoramento das empresas no Pacto em 11/12/2015.

Quando as empresas que não cumpriam as orientações para atualizarem suas informações eram:

Inicialmente, ela é suspensa, notificada por escrito, nós nos fundamentávamos, nós dávamos um prazo para ela, três meses, noventa dias, no caso, e se ela não tomasse iniciativa para reverter a situação, mesmo com esse prazo, nós fazíamos uma relação das empresas que não tinham cumprido nossa notificação de suspensão e expulsávamos depois.¹⁵¹

Contando com mais de 400 empresas signatárias que representavam aproximadamente 35% do PIB brasileiro o Comitê Gestor do Pacto tomou a decisão de criar em maio de 2014, o Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo – InPACTO, com o objetivo de gerenciar a expansão e fortalecimento do Pacto de forma sustentável e criando mecanismos de maior comprometimento das empresas ao aderirem o Impacto. A principal diferença entre o Pacto e o InPACTO é que no primeiro as empresas eram apenas signatárias, no segundo elas são signatárias e associadas, isto é, elas pagam uma taxa para manutenção do Instituto. A transferência de signatários não foi automática pelos novos critérios de adesão e o processo de convencimento das empresas foi reiniciado a partir desse novo desenho estatutário do Impacto¹⁵². Nessa nova configuração de adesões o InPACTO conta atualmente com 46 empresas e cinco associações empresariais associadas¹⁵³.

Até que ponto a iniciativa do IOS, como organização orgânica da CUT, de pautar a responsabilidade social como uma questão que o movimento sindical deveria debater pode ser considerada uma decisão da Central? Para Kjeld Jakobsen, “naquela época não havia uma decisão da CUT de abraçar essa idéia. Até porque, o próprio Observatório trabalhava mais com os sindicatos e as confederações e não chegava muito a debater os diferentes temas com a executiva da CUT”¹⁵⁴. Essa afirmação nos indica, que o caminho percorrido da RSE até a direção da CUT foi um caminho de fora para dentro, a partir dos sindicatos, das confederações e das redes sindicais. Rombaldi (2012) analisa o processo de internacionalização das organizações sindicais, muitas vezes, impulsionadas por sindicatos e confederações que levam às instâncias sindicais

---

¹⁵¹ Idem.

¹⁵² O Impacto registra no seu site como associados número de 46 empresas e seis associações empresariais, uma instituição governamental e seis ONGs ligadas ao combate ao trabalho escravo. <http://www.inpacto.org.br/associados/> (acesso 16/01/2016).

¹⁵³ Conferir em: <http://www.inpacto.org.br/associados/>, acesso em 18/05/2016.

¹⁵⁴ Entrevista com Kjeld Jakobsen citada anteriormente.

superiores (às centrais sindicais) questões relacionadas à globalização e ao poder crescente das empresas transnacionais, tais como, a como a responsabilidade social das empresas. A seguir analisaremos a inclusão da RSE como tema de debate nos Congressos da CUT a partir de 2006.

A RSE nos Congressos da CUT

Como deliberação política da CUT a questão da RSE foi abordada pela primeira vez no seu 9º congresso que ocorreu de 5 a 9 de junho de 2006, em São Paulo, cujo tema geral, foi “Trabalho e democracia: emprego, renda e direitos para todos os trabalhadores e trabalhadoras”. No caderno de resoluções para a estratégia da CUT de “fortalecer a democracia e valorizar o trabalho” são estruturados cinco eixos: Eixo 1: Eleições 2006, o papel da CUT frente aos projetos políticos em disputa; Eixo 2: Emprego, salário, desenvolvimento e inclusão social; Eixo 3: Democratização do Estado, Políticas Públicas e Universalização de Direitos; Eixo 4: Fortalecimento da Estrutura e Organização da CUT; Eixo 5: Relação da CUT com os Movimentos Sociais e a Coordenação dos Movimentos Sociais.

O tema da RSE com o subtítulo “Movimento Sindical e Responsabilidade Social Empresarial – RSE” fez parte do Eixo 4 do caderno de resoluções. Foi inserido no caderno de teses para discussão interna da Central, como aparece abaixo:

“O movimento mundial, iniciado pelas empresas multinacionais e conhecido como Responsabilidade Social Empresarial é mais um subproduto do processo de globalização. Os movimentos sociais e os críticos mais atentos anteviram os impactos sociais e ambientais perversos que adviriam das ações depredadoras das grandes empresas para se posicionarem no processo de globalização. Esses resultados, já tão conhecidos e debatidos, mostraram-se tão desastrosos e ilimitados que impulsionaram, de um lado, os organismos internacionais e, de outro, a sociedade civil organizada (por meio de grandes campanhas antiglobalização e de consumidores) à cobrança de posicionamentos e atitudes responsáveis das empresas multinacionais diante da sociedade como um todo. No entanto, o surgimento deste movimento não significa, absolutamente, nenhuma tomada de consciência ética ou postura

responsável, embora estes termos estejam incorporados no discurso empresarial.

No Brasil e nos demais países da América Latina, o empresariado tem enfatizado, divulgado e publicizado enfaticamente ações assistencialistas com programas de RSE, como forma de demonstrar seu compromisso com a sociedade. A decisão de uma empresa desenvolver programas de RS é voluntária e unilateral. Pouquíssimas formam comitês de representantes das partes interessadas para tomada de qualquer decisão, e a maioria das empresas não envolve os sindicatos, mesmo quando há procedimentos de negociação no âmbito dos Recursos Humanos. Várias decisões que envolvem trabalhadores como, por exemplo, a utilização de programas de voluntariado junto às comunidades do entorno das empresas, são implementados sem nenhuma discussão a respeito de horas trabalhadas e uso do tempo livre desses trabalhadores(as)¹⁵⁵.

O tom da avaliação é bastante crítico em relação ao discurso empresarial de responsabilidade empresarial *vis-à-vis* com a prática das empresas que não encontram coerência entre si. A declaração ainda destaca que o verdadeiro compromisso social das empresas deveria contemplar mecanismos e pautas de negociações que vão além daqueles estabelecidos pelas normas e regulamentos internacionais e as leis nacionais, por outro lado:

Os sindicatos da CUT devem explorar, nas negociações coletivas, compromissos das empresas com a responsabilidade social, exigindo o exercício efetivo dos direitos sindicais e uma plataforma ampla de direitos dos trabalhadores(as). Como forma de agregar esforços utilizando a lógica empresarial da concorrência, a atuação dos sindicatos deve estar incorporada às diretrizes de organização por ramos, dando espaço para a formação de comitês de empresa, redes sindicais e outras formas organizativas, especialmente no caso de empresas multinacionais. Neste sentido, a constituição, participação e fiscalização dos Acordos Marco Global é o

---

¹⁵⁵Resoluções 9º CONCUR Trabalho e Democracia emprego, renda e direitos para todos os trabalhadores e trabalhadoras. 2006, p.66-67.

*instrumento do mais alto nível de negociação e espaço real de cumprimento da responsabilidade social*¹⁵⁶.

A CUT atuará de forma crítica fiscalizando as atitudes de empresas principalmente no sentido de não permitir que ações superficiais e marqueteiras criadas para fortalecimento da imagem das empresas encubram as constantes violações dos direitos dos trabalhadores e dos cidadãos. Os sindicatos da CUT exigirão que nos Códigos de Conduta e Ética das empresas seja explicitado o compromisso e o respeito às relações com os legítimos representantes dos trabalhadores(as) – os sindicatos (op.cit.,p.67).

Essa foi a única formulação explícita sobre o tema da RSE em que a CUT formula para suas entidades filiadas uma estratégia que procura combinar ações de crítica entre discurso e práticas das empresas, denúncias sobre violações de direitos e pressões na perspectiva de alcançar algum patamar de negociação em relação à RSE a partir dos próprios códigos de condutas publicizados pelas organizações empresariais, mas que não são colocados em prática por elas. De um modo geral, pode-se dizer que a CUT avalia que a RSE é um tema com o qual os sindicatos devam se envolver e influenciar a sociedade com uma visão alternativa, numa perspectiva semelhante ao que o IOS vinha construindo. Mas esse padrão de ação desenvolvido pela CUT, embora não sofra contestações formais, também não possui debate político suficiente para formulação de uma diretriz oficial sobre o assunto¹⁵⁷. Ao contrário, mostra a insuficiência de consenso em relação a uma estratégia sobre como atuar frente ao tema. Por outro lado, o não retorno do debate pode indicar uma prevalência da postura de não envolvimento direto com essa questão. Por fim, podemos inferir que a negociação de Acordos Marco Globais (AMG ou AMI) seja a linha que mais tem consenso e que se mantém mais firme e mais fortalecida como resposta à postura de RSE das empresas.

Pesquisa sobre RSE nos Congressos da CUT

Foi também a partir do 9º CONCURT que teve início(por iniciativa do IOS), a realização de pesquisa sobre a opinião dos delegados sobre RSE. No referido CONCURT

---

¹⁵⁶Idem, idem.

¹⁵⁷Nos Congressos seguintes ao de 2006, não se chegou a um acordo sobre uma formulação de consenso sobre a atuação sindical da CUT frente à RSE. Entrevista com Kjeld Yakobsen, ex-dirigente da CUT e ex-presidente do IOS, em 21 de março de 2013.

foram realizadas duas pesquisas pela CUT. A pesquisa sobre perfil e temas conjunturais que tradicionalmente a Central aplica nos seus Congressos de forma contínua desde o 3º CONCURT¹⁵⁸ e a pesquisa realizada pelo Instituto Observatório Social que atingiu um universo de 400 delegados entrevistados de forma aleatória¹⁵⁹.

Como aparece na publicação da entidade a “Responsabilidade Social Empresarial foi tratada na pesquisa de modo a buscar a percepção dos dirigentes sindicais em relação a um tema colocado recentemente na pauta e que, justificadamente, está sendo tratado com bastante precaução pelo movimento sindical”¹⁶⁰. A primeira abordagem procurou avaliar o grau de conhecimento do respondente sobre RSE. Para esta indagação 62,9% do total de respondentes assinalaram a alternativa “regular”. Entre os ramos de destaque (Comércio e Serviços, Financeiro, Metalúrgico, Químico e Urbanitário) 25,2% assinalaram a alternativa “bom”.

Outra questão dirigida aos delegados do CONCURT foi “se alguma empresa, alguma vez, procurou o sindicato para apresentar as iniciativas em RSE”. A grande maioria (82,0%), responderam “não” e 17,8% responderam “sim”. Entre os chamados “ramos de destaque”, mencionados anteriormente, a alternativa “sim” atingiu 30,3%. Entre os ramos, o destaque coube aos Urbanitários, cuja alternativa “sim”, alcançou 42,1% entre os entrevistados desse ramo. Quando perguntados sobre se tinham conhecimento das iniciativas de RSE nas empresas em que estavam vinculados, nos ramos de destaque a resposta afirmativa foi respondida por 70,3% dos delegados entrevistados. Ou seja, mesmo não sendo consultados, os delegados apresentam um bom grau de conhecimento sobre as iniciativas de RSE.

Sobre qual a opinião dos respondentes sobre as políticas de RSE adotadas pelas empresas 13,7% indicaram a alternativa “acham que é bom e se envolvem”; 24,0% disseram que “acham interessante, mas não se envolvem”; 1,7% escolheram “acham que é coisa só para chefias”; 18,3% responderam que “acham que é só propaganda e/ ou

---

¹⁵⁸“Quem são e o que pensam os delegados e delegadas do 9º CONCURT. São Paulo: CUT-Brasil/Escola Sindical São Paulo/Cesit/Friedrich Ebert Stiftung, dezembro de 2006.

¹⁵⁹Estiveram presentes no 9º CONCURT 2.491 delegados, representando 1.633 entidades. A pesquisa tem margem de erro de 4,5% para cima ou para baixo. Foram entrevistados delegados sindicais de 17 ramos da CUT. Mais de 70% dos entrevistados tem origem nos ramos da Administração Pública, Rurais, Financeiro, Comércio e Serviços e Metalúrgicos. Observatório Social em Revista nº 12. São Paulo, setembro-outubro de 2007, p.17.

¹⁶⁰Op.cit.: 21 Apesar da amostra ter coberto todos os ramos de atividade, os ramos com maior número de entrevistados foram o da Administração Pública e o Rural. Esta informação é relevante quando se trata de RSE, uma vez que as políticas relativas a esse tema são ainda muito tímidas nestes setores. Em função disso, deu-se destaque às respostas dos ramos do Comércio e Serviços com 9,1% dos entrevistados; Financeiro com 9,6%; Metalúrgico com 8,1%; Químico com 4,8% e Urbanitário com 4,8% onde a política de RSE é mais incisiva. Op.cit., 21

marketing; 9,1% disseram “não entender bem essas atitudes”; 6,9% sinalizaram que “não são informalizadas sobre RSE”; 16,% indicaram a alternativa “outros” e 10,3% responderam que “são indiferentes”.¹⁶¹

As conclusões apresentadas pelo IOS em relação aos dados da pesquisa sobre RSE é de que “há uma expectativa de usar os espaços de RSE para reforçar as reivindicações sindicais, o que merece uma atenciosa discussão por parte dos sindicatos. Note-se, que a maioria das sugestões de RSE reforça a plataforma de Trabalho Decente, analisada anteriormente” (Op.cit., p.23).

Com o tema “Desenvolvimento com Trabalho, Renda e Direitos”, o 10º CONCUR aconteceu de 03 a 08 de agosto de 2009 na cidade de São Paulo. A pesquisa de RSE foi aplicada junto com a pesquisa de perfil dos delegados(as)¹⁶². Do total de 2.299 delegados presentes, 1.896 responderam o questionário perfazendo 82,5% do total de participantes. Este foi o maior número de respondentes desde a série histórica iniciada em 1988 no 3º CONCUR.¹⁶³

Diretamente sobre RSE foram incluídas três perguntas, além de três questões sobre Trabalho Decente e uma pergunta sobre meio ambiente. Na publicação da pesquisa essas questões ficaram no terceiro bloco com o título: “Trabalho Decente e Responsabilidade Social Empresarial”.

Na pergunta “Como você avalia o seu conhecimento sobre responsabilidade social empresarial? Um número relativamente baixo (18,1%) de respondentes assinalaram a alternativa “bom”. Ainda que se considere o universo de pesquisa inferior no 9º CONCUR, registrou-se uma pequena redução em relação aos que indicaram essa alternativa no congresso anterior¹⁶⁴.

---

¹⁶¹Op.cit., p. 21-23.

¹⁶²No questionário da pesquisa “Quem são e o que pensam os (as) delegados (as) do 10º CONCUR” (Arquivo Cedoc da CUT) constam 55 perguntas divididas em: perfil dos delegados; trajetória sindical cutista; temas presentes na agenda sindical. As questões sobre Trabalho Decente e RSE estão nesse último bloco.

¹⁶³ “Congresso Nacional José Olívio”- 10ºCONCUR-Brasil –“Quem são e o que pensam os delegados e delegadas do 10º CONCUR”. São Paulo: CUT-Brasil/Escola Sindical São Paulo/Instituto Observatório Social. Setembro de 2010.

¹⁶⁴Cabe a mesma observação para a pesquisa anterior em relação às ponderações para os delegados do setor público e rurais. Isso acaba por excluir parte significativa dos delegados do CONCUR ligados ao setor público e rural, especialmente os agricultores familiares, o que justificaria em parte o pouco conhecimento do tema no conjunto dos entrevistados. Por exemplo: entre os rurais, de um total de 342 questionários, 62 deles ficaram sem resposta. Ainda assim, se consideramos o universo de delegados sem o setor público e os rurais, o índice aumenta de forma muito marginal: 20,8%. (Op.cit., p. 44).

A alternativa “regular” foi assinalada por quase a metade dos respondentes (49,2%) que somada à alternativa “bom” (18,1%) chega a 67,3%, um número que pode até ser considerado surpreendente levando-se em conta a forma difusa como essas iniciativas são tratadas pelas empresas no país. No entanto, esse número é inferior a soma das alternativas do 9º CONCURTO que foi de 88,1%. Vale lembrar que naquele Congresso a RSE foi tema na pauta dos debates, o que não aconteceu no congresso seguinte. Também pode ter contribuído para essa percepção, a atitude de muitas empresas que sob a justificativa da crise de 2008 para a necessidade de redução de custos, aproveitaram para demitir e cortar benefícios.

Na tabela abaixo aparecem as alternativas mencionadas acima, discriminadas por ramo de atividade. Os ramos que mais se destacaram na alternativa “bom” foram os Químicos (30,8%); Comunicação e Informação (29%); Minérios (25%); Urbanitários (23,6%) e Metalúrgicos (23,2%). Os ramos do Comércio e Serviços e Vestuário, embora sejam bastante atingidos por denúncias de violação de direitos apresentaram 15,6% e 15,0% de respostas na alternativa “bom”, respectivamente.

Os ramos ligados à indústria (metalúrgico e químico, este último, inclui o setor de minérios) são os ramos que mais tem lidado com a RSE, porque, nesses ramos, concentram muitas empresas multinacionais que difundem seus códigos de conduta. Em algumas dessas empresas existem Comitês Mundiais ou Redes Sindicais que tem algum tipo de envolvimento com essa questão e finalmente, porque são nessas multinacionais, especialmente as de origem europeias, que se concentram os AMIs que dialogam diretamente com a responsabilidade social. As Centrais Elétricas no Brasil por intermédio da Eletrobrás e suas subsidiárias criou seus departamentos de RSE e passaram a difundir seus códigos de conduta, o que pode ter estimulado o ramo urbanitário a se interessar por esse assunto¹⁶⁵.

---

¹⁶⁵ Como já foi mencionado anteriormente, a empresa FURNAS, subsidiária da Eletrobrás, participou do processo de elaboração da ISO 26000, integrando a delegação brasileira como observadora da Indústria. <http://www.furnas.com.br/frmSUFurnaseaISO.aspx>, Acesso em 12/10/2015.

Tabela 1:Conhecimento sobre RSE por ramo de atividade no 10º CONCURTO

Ramo de atividade	Conhecimento sobre RSE				Total geral
	Bom	Regular	Ruim	SR	
Comércio e serviços	15,6%	53,1%	25,0%	6,3%	100,0%
Vigilantes e prestadores de serviços	22,2%	44,4%	33,3%	0,0%	100,0%
Vestuário	15,0%	60,0%	20,0%	5,0%	100,0%
Construção e madeira	17,9%	46,2%	25,6%	10,3%	100,0%
Alimentação	11,1%	70,4%	18,5%	0,0%	100,0%
Metalúrgico	23,2%	49,6%	20,0%	7,2%	100,0%
Rurais	10,0%	50,7%	21,1%	18,2%	100,0%
Administração e Serviço Público	16,3%	47,1%	30,7%	5,9%	100,0%
Profissionais Liberais	0,0%	60,0%	20,0%	20,0%	100,0%
Educação	21,5%	45,8%	23,4%	8,8%	100,0%
Urbanitários	23,6%	52,8%	19,4%	4,2%	100,0%
Transporte	10,9%	56,5%	17,4%	15,2%	100,0%
Saúde/ seguridade social	18,6%	36,1%	35,1%	10,3%	100,0%
Financeiro	21,0%	60,1%	15,4%	3,5%	100,0%
Químicos	30,8%	51,9%	11,5%	5,8%	100,0%
Comunicação e Informação	29,0%	40,3%	24,2%	6,5%	100,0%
Aposentados	17,4%	43,5%	21,7%	17,4%	100,0%
Municipais	10,0%	52,5%	30,0%	7,5%	100,0%
Minérios	25,0%	37,5%	25,0%	12,5%	100,0%
SR	25,0%	33,3%	33,3%	8,3%	100,0%
Total geral	18,1%	49,2%	23,2%	9,4%	100,0%

Fonte: Pesquisa Amostral CUT/IOS 10º CONCURTO

Em relação à pergunta “você acha importante incluir questões de RSE na agenda sindical? Um significativo número de delegados entrevistados (73,7%) indicaram a alternativa “sim” e apenas 5,5% responderam “não”. Um número relativamente grande de respondentes (20,8%) indicaram “não ter opinião”, perfeitamente justificável para

ramos com pouca ou nenhuma incidência do tema como servidores públicos e pequenos produtores rurais¹⁶⁶. Quando desmembrada entre os ramos de atividade os ramos que tiveram mais de 80% de respostas “sim” pela ordem são: Vigilantes e prestadores de serviços (88,2%); Construção e Madeira (86,1%); Financeiro (84,7%); Metalúrgico (83,1%); Seguridade Social (81,7%) e Químico (80,4%).

A terceira questão referente a RSE na pesquisa indagava aos delegados do CONCURT “qual a opinião dos trabalhadores (as) na base do sindicato sobre as iniciativas de Responsabilidade Social Empresarial das empresas?”.

A comparação com o 9º CONCURT ficou um pouco prejudicada porque naquela ocasião os delegados foram convidados a expressar sua própria opinião, já no 10º CONCURT, a pergunta pedia para que ele expressasse sua opinião em relação ao comportamento da sua base em relação à RSE, portanto nesta questão, vamos nos limitar aos dados do último Congresso. Como se pode ver na tabela abaixo, na alternativa “são indiferentes”, o número de respostas foi de 20,5%. A opção “não são informados sobre RSE” recebeu 20,6% das respostas. Os respondentes que “acham que é só propaganda e *marketing*” registraram 8,3% de respostas e “acham bom e se envolvem” foi assinalado por 5,5% dos respondentes.

As respostas mais assinaladas guardam uma relação entre si e somam 66,8% do total. “Acham interessante, mas não se envolvem” com 25,7%; “não são informados sobre RSE” com 20,6%, pode-se supor que o não envolvimento, pelo menos para uma parte dos delegados, tem a ver com o desinteresse em envolver os trabalhadores e os sindicatos nas suas iniciativas de RSE. Os que responderam que “são indiferentes” com 20,5% também tem relação com as duas respostas mencionadas (não envolvimento e falta de informação). A indiferença pode ser um indício que as iniciativas de RSE parecem não interferir de forma visível no cotidiano do trabalho. Dessa forma, parece lógico que a alternativa “acham bom e se envolvem” tenha recebido 5,5% das respostas dos delegados.

Parece-nos um pouco surpreendente o número reduzido de respondentes que assinalaram a resposta “acham que é coisa só para chefias” com 2,8% e mesmo a resposta “acham que é só propaganda e *marketing*” com 8,2%. Dada a prática incoerente das empresas somada às críticas do movimento sindical era possível imaginarmos um número maior de respostas nessas alternativas. Da mesma forma, se

---

¹⁶⁶Por exemplo, entre os rurais a alternativa “não tenho opinião” chega a 34,3%. Op.cit., p. 45.

somarmos os delegados que “acham interessante, mas não se envolvem” e aqueles que “acham bom e se envolvem”, vamos ter um total de 31,2% que é bastante expressivo, dada a controvérsia do tema no meio sindical.

Partimos em seguida para o 11º CONCURT realizado de 9 a 12 de julho de 2012, na cidade de São Paulo, que contou com a participação de 2.322 delegados sendo 974 mulheres e 1.348 homens. O tema do Congresso foi “Liberdade e Autonomia Sindical: Democratizar as Relações de Trabalho para Garantir e Ampliar Direitos” e, em março de 2012, a CUT iniciou uma campanha contra o imposto sindical através de um “Plebiscito Nacional pelo Fim do Imposto Sindical”.

A pesquisa sobre RSE foi feita conjuntamente com a pesquisa sobre perfil dos delegados do 11º CONCURT, mas foram aplicadas de forma separada¹⁶⁷. O universo para a pesquisa do perfil dos delegados foi de 1270 delegados enquanto a pesquisa sobre Trabalho Decente - TD e Responsabilidade Social – RSE contou com 899 questionários respondidos. Foram aplicadas duas perguntas sobre TD e quatro sobre RSE.

A primeira questão sobre RSE foi sobre como os delegados avaliavam o seu grau de conhecimento sobre o tema. Quando desmembrada por ramo de atividade a pesquisa apresentou o seguinte resultado:

Como pode-se ver pelos dados da tabela 2, os delegados que responderam a alternativa “bom” foram liderados pelo ramo da administração pública, saúde e pelo ramo da construção e madeira, ambos com 50,00%. Os únicos ramos em que a alternativa “bom” superou a alternativa “regular” foram o ramo da Administração Pública (50,00% x 38,57%) e o ramo da Seguridade Social (46,94% x 42,86%). No ramo da Construção e Madeira as alternativas “bom” e “regular” empataram com 50% cada. Sobre os ramos que assinalaram a alternativa “ruim” os maiores índices incidiram sobre os ramos da alimentação com 12,50%, aposentados com 11,11%, educação com 8,44% e seguridade social com 8,16%. Predominou fortemente entre os ramos a alternativa “regular” com destaque para o ramo vestuário com 80,00%, seguido pelo ramo da comunicação e Informação com 66,67%, Rurais com 65,65%, Municipais com 65,12% e Urbanitários com 62,07%.

---

¹⁶⁷“11º CONCURT – Liberdade e Autonomia Sindical: Democratizar as Relações de Trabalho para Garantir e Ampliar Direitos. Perfil dos delegados e delegadas do 11º Congresso Nacional da CUT”. São Paulo, Central Única dos Trabalhadores/Instituto Observatório Social. Junho de 2013.

Tabela 2: Conhecimento por ramo de atividade no 11º CONCURTO

Ramo de atividade	Conhecimento sobre RSE			
	Bom	Regular	Ruim	Não Respondeu
Administração Pública	50,00%	38,57%	7,14%	4,29%
Alimentação	37,50%	50,00%	12,50%	0,00%
Aposentados	22,22%	55,56%	11,11%	11,11%
Comércio e Serviços	42,50%	55,00%	2,50%	0,00%
Comunicação e Informação	28,21%	66,67%	5,13%	0,00%
Construção e Madeira	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%
Educação	38,40%	51,48%	8,44%	1,69%
Financeiro	38,18%	56,36%	1,82%	3,64%
Metalúrgico	46,15%	49,23%	4,62%	0,00%
Municipais	30,23%	65,12%	4,65%	0,00%
Profissionais Liberais	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Químicos	39,13%	56,52%	0,00%	4,35%
Rurais	29,01%	65,65%	2,29%	3,05%
Saúde/Seguridade Social	46,94%	42,86%	8,16%	2,04%
Transporte	40,74%	59,26%	0,00%	0,00%
Urbanitários	37,93%	62,07%	0,00%	0,00%
Vestuário	13,33%	80,00%	6,67%	0,00%
Sem Resposta	35,71%	60,71%	3,57%	0,00%

Fonte: Pesquisa Amostral CUT/IOS 11º CONCURTO

É interessante observarmos o resultado acima com a questão seguinte formulada no questionário de pesquisa: “Você acha que RSE é um tema que o movimento sindical deve debater?”. A expressiva maioria (93,21%) assinalou a alternativa “sim”. Apesar da controvérsia que esse tema tem gerado no movimento sindical, conforme temos debatido ao longo deste capítulo, os dirigentes cutistas demonstraram interesse em incorporar esse debate na agenda sindical. A resposta parece indicar que a RSE é um campo de disputa em que os sindicatos devem se envolver, levando-se em conta que a

maioria dos delegados avaliam seu conhecimento como “regular” pode-se dizer que há algum tipo de expectativa em conhecer ou debater mais esse tema no meio sindical.

A última questão sobre RSE indagava aos delegados do Congresso “qual a opinião dos dos (as) trabalhadores(as) da sua categoria sobre as iniciativas de RSE das empresas”

Figura4: Percepção dos delegados(as) sobre o que sua base pensa sobre RSE no 11º CONCURT

Fonte: Pesquisa Amostral CUT/IOS 11º CONCURT

Como se pode observar no gráfico acima, a resposta “acham interessante, mas não se envolvem” foi a mais assinalada com 31,7% das respostas, num patamar mais baixo vem a seguir a alternativa “não entendem bem essas atitudes” com 17,8% e “são indiferentes” com 12,68%, “não são informados sobre RSE” com 12,34%, “acham bom e se envolvem” com 10,34%, “acham que é só propaganda e *marketing*” com 8,12% e por último “acham que é coisa só para chefias” com 2,56%.

Se compararmos com as respostas dos últimos CONCURTs vamos observar respostas que se mantiveram quase iguais, e, outras, em que aparecem algumas mudanças mais notáveis. Como se pode ver na Tabela 3, houve uma pequena diminuição do 10º para o 11º CONCURT dos que afirmaram ser indiferentes de 20,5% para 12,68% e dos que afirmaram não serem informados sobre RSE de 20,6% para 12,35%. De outra parte, houve um crescimento no número de respondentes que “acham interessante, mas não se envolvem” de 25,7% para 31,7%, dos que “acham bom e se

envolvem” de 5,5% para 10,34% e daqueles que assinalaram a alternativa “não entendem bem essas atitudes” de 12,8% para 17,8%. As alternativas “acham que é coisa só para chefias” e “acham que é só propaganda e *marketing*” mantiveram praticamente o mesmo número de respostas nos dois Congressos.

Tabela 3: opinião dos (as) delegados (as) sobre o que as suas bases pensam sobre RSE.

Qual a opinião dos(as) trabalhadores(as) da sua categoria sobre as iniciativas de RSE das empresas?		
	10º CONCURTO	11º CONCURTO
São indiferentes	20,5%	12,68%
Acham interessante, mas não se envolvem	25,7%	31,7%
Não entendem bem essas atitudes	12,8%	17,8%
Não são informados sobre RSE	20,6%	12,35%
Acham bom e se envolvem	5,5%	10,34%
Acham que é coisa só para as chefias	2,8%	2,56%
Acham que é só propaganda e <i>marketing</i>	8,3%	8,12%
Outros	3,8%	4,45%
Total	100,0%	100%

Fonte: Pesquisa Amostral CONCURTO/IOS 11º CONCURTO

Se olharmos o temário do Caderno de Resoluções do Congresso do 11º CONCURTO¹⁶⁸ veremos que embora a RSE não tenha sido debatida como um tema específico no Congresso, muitos temas transversais que dialogam com essa questão foram debatidos, tais como Redes Sindicais e o enfrentamentos das empresas transnacionais, combate a precarização e fortalecimento do Trabalho Decente, campanha pelo respeito dos direitos trabalhistas nas obras da Copa do Mundo, modelo de desenvolvimento sustentável, meio ambiente etc. São temas que vão mostrando a necessidade de envolvimento maior dos sindicatos com o respeito aos direitos humanos e trabalhistas e no combate às suas violações. Talvez essa permanente incidência sobre esses temas coloquem a questão da RSE como um tema que deveria ser mais debatido pelos dirigentes sindicais e de certa forma, explique a melhoria de expectativa sobre o assunto quando comparamos as respostas dos delegados do 10º e 11º CONCURTO.

¹⁶⁸11º CONCURTO – “Liberdade e Autonomia Sindical: Democratizar as Relações de Trabalho para Garantir e Ampliar Direitos”. Caderno de Resoluções. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2012.

Chegamos ao 12º CONCURT realizado de 13 a 17 de outubro de 2015 na cidade de São Paulo que contou com a presença de 2.154 delegados e delegadas. O tema do Congresso foi Educação, Trabalho e Democracia. A pesquisa sobre RSE foi aplicada conjuntamente com a pesquisa do perfil dos delegados. O questionário com 35 questões foi dividido em três blocos: 1) Perfil dos delegados; 2) Temas da agenda sindical e 3) Trabalho Decente e Responsabilidade Social. A pesquisa contou com o universo de 1.692 questionários respondidos, o que corresponde a 78,55% do total de delegados credenciados divididos entre 899 homens e 779 mulheres¹⁶⁹. Nessa edição da pesquisa, a parte relativa a Trabalho Decente e Responsabilidade Social contou com 13 perguntas, bem acima das outras edições. Foram incluídas questões sobre trabalho escravo, violência contra trabalhadores no campo, campanha de formalização do trabalho no campo, limitação de horas extras, Federações Sindicais Internacionais e Acordo Marco Internacionais (Op.cit.:15-18).

Em relação aos questionamentos sobre RSE foi perguntado aos delegados do Congresso: “na sua opinião, qual deve ser a postura dos sindicatos da CUT sobre política de Responsabilidade Social das Empresas?”. A alternativa que indica que os sindicatos devem denunciar as empresas que se dizem socialmente responsáveis e violam direitos dos trabalhadores contou com 52,7% do total dos questionários respondidos. Na segunda posição com 29,2% das indicações, aparece a alternativa que os “sindicatos devem participar para tentar mudar a prática das empresas”. Somadas as duas alternativas chega-se a 81,9% dos respondentes que acham que os sindicatos devem ter algum tipo de intervenção sobre o assunto, o que parece ser um dado bastante relevante pelo grau de controvérsia que esse tema tem gerado ao longo dos anos no interior da CUT. Somando-se os questionários não respondidos (12,6%) com as respostas “não tenho opinião formada”(3,8%) temos um total de 16,4% respondentes que podemos considerar “desinteressados” pelo assunto, e, finalmente, temos 1,7% dos respondentes que assinalaram a alternativa “Sindicatos não devem participar porque as empresas apenas fazem filantropia”

---

¹⁶⁹12ºCONCURT – Educação, Trabalho e Democracia – Pesquisa Perfil dos(as) Delegados(as) no 12º CONCURT. São Paulo. Central Única dos Trabalhadores, 2016.

Figura 5: Postura Sindical em relação à RSE

Fonte: Pesquisa Amostral: CUT/IOS 12º CONCURT

Sindicalismo - CUT e os instrumentos internacionais na pesquisa do 12º CONCURT

Os instrumentos multilaterais traduzidos em declarações, orientações ou princípios ainda são pouco conhecidos pelos dirigentes sindicais, de um modo geral, como assinala um representante da Internacional da Construção e Madeira – ICM para a América Latina: "na prática não, no nosso meio, o pessoal não conhece Pacto Global, GRI, OCDE, eles não conhecem"¹⁷⁰. Mesmo o maior sindicato industrial global, o *IndustriALL Global Union* também faz essa mesma constatação¹⁷¹.

No contexto brasileiro, a ênfase nacional também é bastante forte, embora adquira um carácter contraditório dada a nossa estrutura sindical pulverizada que constitui num limitador nada desprezível para a construção de estratégias nacionais, dado o isolamento, de um modo geral, que ficam submetidos os sindicatos nas suas circunscrições. Porém, a crise econômica internacional de 2008 e a retomada da agenda neoliberal em quase todo o mundo tem colocado a necessidade da internacionalização da ação sindical¹⁷². A partir desse cenário foram incluídas no 12º CONCURT questões ligadas ao sindicalismo internacional que fizeram parte do rol de perguntas do questionário aplicado. Por exemplo, foi perguntado aos delegados do Congresso sobre o conhecimento destes em relação às normas e diretrizes internacionais elaboradas por

¹⁷⁰Entrevista com representante para América Latina e Caribe da Internacional da Construção e Madeira (ICM) em 02/09/2015.

¹⁷¹Entrevista com Representante para América Latina e Caribe da Industriall em 13/01/2016.

¹⁷² Ver Caderno de Subsídios ao Debate do 12º CONCURT. São Paulo, CUT Nacional, 2015.

organismos internacionais. A questão de nº33 tinha exatamente essa formulação: “Existe uma série de instrumentos internacionais que são orientações e diretrizes para que as empresas multinacionais tenham uma conduta social responsável em todos os lugares em que opera. Por favor, assinale os instrumentos internacionais que você conhece ou já ouviu falar.” As opções indicadas aos respondentes eram as seguintes:

- a) Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (Declaração EMN);
- b) Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico da OCDE (Diretrizes OCDE);
- c) Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos da ONU;
- d) Princípios do Pacto Global;
- e) ISO 26000 – Norma Internacional de Responsabilidade Social;
- f) Já ouvi falar, mas não conheço o conteúdo;
- g) Nunca ouvi falar de nenhum destes instrumentos;
- h) Sem resposta.

Na figura abaixo temos uma visualização das respostas dos delegados delegadas que responderam o questionário:

Figura 6: Conhecimentos dos Delegados (as) sobre Instrumentos Internacionais

Fonte: Pesquisa Amostral CUT/IOS 12º CONCURTO

O instrumento mais conhecido pelos delegados e delegadas foram os Princípios Orientadores dos Direitos Humanos da ONU com 38,1%, seguida da Declaração Tripartite sobre Empresas Multinacionais da OIT (Declaração EMNs) com 27,3%, em terceiro lugar ficou a ISO 26000, a Norma Internacional de Responsabilidade Social

com 15,1%, em quarto ficou as Diretrizes da OCDE para empresas Multinacionais com 12,4% e os Princípios do Pacto Global foi assinalado por 12,1%. As respostas, até certo ponto, foram surpreendentes. Por exemplo, a opção mais assinalada, os Princípios Orientadores dos Direitos Humanos da ONU, foi publicado somente em junho de 2011, provavelmente foi feito algum tipo de confusão com a Declaração Universal sobre Direitos Humanos. Também a Declaração EMNs da OIT é um documento pouco difundido e acionado pelo movimento sindical, neste caso, também deve ter falado mais alto o conhecimento da OIT. Seria mais provável que a ISO 26000, que teve mais divulgação no meio sindical¹⁷³, fosse mais lembrada do que as duas primeiras opções anteriormente assinaladas. Da mesma forma, as Diretrizes tem sido objeto de maior divulgação no meio sindical por ser o único instrumento que permite a denúncia de violações por parte das empresas através dos PCNs¹⁷⁴.

Perguntei ao atual Secretário de Relações Internacionais da CUT se seria importante investir mais na formação dos dirigentes cutistas sobre esses instrumentos internacionais:

Eu acho que vale a pena investir, a pior solução é fingir que eles não existem. O que não dá é pra gente achar que a partir da cobrança da aplicação dessas normas, a gente resolva os problemas que a gente tem. No entanto, achar que isso simplesmente não existe ou simplesmente as coisas não possam ser pelo menos investigadas, é participar de um isolamento que não interessa a ninguém. Quer dizer, só interessaria às multinacionais, à medida em que elas produzem em rede, produzem em cadeia, tem uma linha orientada desde a sua matriz até a ponta de sua produção e nós desconhecemos que isso exista, nós estamos só dificultando a nossa ação, então eu retomo a primeira resposta, eu acho que tem sim. Só que ao mesmo tempo em que a gente tem que dar conhecimento, estudar mais, a gente tem que ter capacidade de mobilização para fazer, para poder fazer com que essas novas, enfim, essa série de orientações seja aplicada. Porque não adianta nada um dirigente sindical conhecer apenas, digamos assim, as diretrizes da OCDE ou as da OIT, por exemplo, se você não tiver

---

¹⁷³ Por exemplo, a publicação elaborada pelo IOS, *ISO 26000 a Norma Internacional de Responsabilidade Social - Um guia para entendê-la melhor*. São Paulo, Instituto Observatório Social, 2011.

¹⁷⁴ As Diretrizes da OCDE também já foram tema de publicação do IOS: *Guia do Usuário para Sindicalistas sobre Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais*. Florianópolis: IOS/CUT/TUAC, 2004.

*capacidade de reproduzir para as suas bases, pro seu sindicato nacional esse tipo de instrumento*¹⁷⁵

Em outra pergunta relacionada ao sindicalismo internacional formulada para os delegados e delegadas do 12º CONCURT, procurou-se avaliar se eles(as) conheciam o Sindicato Global que correspondia aos respectivos ramos de atividade a que pertenciam. Em caso de resposta afirmativa pedia-se que eles(as) escrevessem o nome da organização. O resultado, um tanto quanto surpreendente, pode ser visto abaixo na figura.

Figura 7: Conhecimento do Sindicato Global correspondente ao ramo de atividade

Fonte: Pesquisa amostral CUT/IOS 12º CONCURT

A mais indicada pelos respondentes, como se pode ver, foi a alternativa “não sei” com 35,6%, o que chega a ser um pouco surpreendente ultrapassando mais de um terço dos respondentes. O total dos que não responderam chegou a 32,8%. Somando-se essas duas alternativas chega-se a 68,4% das respostas, um número bastante alto. E finalmente, 31,6% dos respondentes indicaram saber o sindicato global que a sua entidade está vinculada.

Mesmo entre estes respondentes que assinalaram “sei” observou-se uma série de equívocos ao se constatar que o nome do sindicato global indicado, em alguns casos, foi do próprio ramo ou da CSI, da CSA, CNM, ou nomes desatualizados como ICEM e FITIM, ao invés de Industrial. Isso indica que o sindicalismo CUT, especialmente os seus ramos, ainda tem uma grande tarefa de tornar os sindicatos globais mais próximos do cotidiano sindical, principalmente levando-se em consideração que o público

¹⁷⁵Entrevista com Antonio de Lisboa Amâncio Vale, já mencionada.

respondente é qualificado e experiente sindicalmente. Esta é um desafio importante para a questão que debateremos a seguir sobre Acordos-Marco Internacionais que tem nos Sindicatos Globais um papel fundamental.

Porém esse não é um problema exclusivo do sindicalismo brasileiro. Essa mesma realidade junto aos sindicatos argentinos e mexicanos com os quais tive contato entre 2014 e 2015¹⁷⁶. Mesmo o poderoso sindicalismo alemão que tem tido uma participação importante na negociação de AMIs e ocupado postos de destaque nas estruturas do sindicalismo internacional não se pode dizer que haja um conhecimento disseminado das diretrizes internacionais entre os dirigentes alemães¹⁷⁷. A experiência dos Conselhos de Empresa Europeus (CEES) também tem mostrado que os tensionamentos entre interesses nacionais e supranacionais estão sempre presentes quando se trata de compartilhar decisões que implicam de alguma forma em definir quem ganha e quem perde em determinadas circunstâncias (Costa 2014

Os desafios colocados para o Sindicalismo parecem cada vez maiores, apesar de um interesse maior do sindicalismo pelos temas ligados à mobilização internacional dos trabalhadores frente à globalização, a prática de internalização no cotidiano da vida sindical ainda parece distante. O conjunto considerado de desvalorização da carga normativa contida nas diretrizes dos organismos multilaterais, e a iniciativa empresarial como a Responsabilidade Social ainda são novos campos de intervenção sindical que ainda estão internalizados na pauta sindical (Costa, 2011).

Acordos-Marco Internacionais (AMIs)

A negociação de Acordos Marco-Internacionais (AMIs) assinados entre as empresas e as Federações Sindicais Internacionais (FSIs) também chamadas de Sindicatos Globais (*Global Trade Unions- GUFs*), que atualmente atingem mais de cem empresas¹⁷⁸, tem sido a principal estratégia do sindicalismo internacional como forma

---

¹⁷⁶Projeto Ação frente às Multinacionais na América Latina: Encontro com dirigentes sindicais na Argentina dia 02e 03 de julho de 2015 na sede da Unión Obrera Metalúrgica – UOM e com dirigentes mexicanos dia 22 de setembro 2015 na sede do Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical – CILAS.

¹⁷⁷Pude constatar essa realidade pelos diversos depoimentos de sindicalistas alemães do IG Metal que participaram do 9º Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CUT realizado de 14 a 17 de abril de 2015 em Guarulhos-SP, especialmente no seminário que antecedeu o Congresso: “Ação Global em Defesa do Trabalho Decente na Indústria”.

¹⁷⁸Segundo o último levantamento (23/ 03/16) das UNIGlobal havia 115 Acordos-Marco Internacionais assinados. Ver: WWW.global-unions.org/+framework-agreements-. Esse número quando confrontado

de combater globalmente a informalização e a precarização do trabalho na cadeia de valor das empresas transnacionais num contexto de liberalização e desregulação de direitos transformando os códigos de conduta unilaterais, voluntários e muitas vezes com conteúdo pouco claro (Wills, 2002; Uriarte, 2009; Fichter, 2014). O número de AMIs ainda são relativamente poucos desde 1988 quando foi assinado o primeiro AMI entre a empresa francesa de alimentação Danone e a União Internacional dos Trabalhadores na Alimentação (UITA), depois somente em 1995 viria a ser assinado o segundo AMI entre a também empresa francesa do ramo de hotelaria Accor e a UITA (Wills, 2002) e só a partir de 1998, quando foram assinados três acordos, é que iremos ter uma sequência contínua de crescimento do número de AMIs. Até maio de 2015 tínhamos 112 acordos. Os sindicatos globais com mais presença nos AMIs são: IndustriALL (metalúrgicos, químicos e vestuário com 49 AMIs); UNI-Global (comércio e serviços com 35 AMIs); ICM (BWI) (Construção e Madeira com 20 AMIs) e UITA (IUF) (alimentação com 7 AMIs). Os anos em que mais foram assinados AMIs foram 2012 com 13; 2013 com 10 e 2010 com 09 *acordos*. Muitas Confederações sindicais mundiais consideram esses acordos como uma de suas maiores conquistas, conforme assinalam Stevis & Boswell (2008:112). Porém, prosseguem os autores, “nós devemos primeiro analisar estes acordos no contexto histórico de depois nos perguntarmos se as organizações sindicais mundiais tem conseguido regular as corporações”.

Os AMIs procuram transformar os compromissos unilaterais das empresas expressos nos seus códigos de conduta, melhorando seu conteúdo e transformando-os em acordos negociados com a empresa e o sindicato global com abrangência para todas as unidades da empresa. O conteúdo dos acordos de um modo geral é baseado nos direitos fundamentais do trabalho estabelecidos pela OIT. Alguns acordos incluem o compromisso dos fornecedores das empresas a adotarem as mesmas cláusulas e prevê também informes periódicos da direção e consulta sobre qualquer queixa que entre na esfera do acordo.

Os AMIs não são o fim do processo, mas o seu início. Ainda há muitos desafios para que os AMIs cumpram os objetivos a que estão destinados. O primeiro é o envolvimento dos sindicatos locais no processo de negociação desses acordos. Em geral, as discussões ficam restritas ao sindicato onde está localizada a matriz da empresa

---

com as informações disponíveis nos sites das FSIs sobre para 129 AMIs (BWI:20; UNIGlobal 51; Industriall: 47; IUF: 08 e PSI:03).

e o sindicato global do ramo correspondente. Os sindicatos onde estão as subsidiárias das empresas não se envolvem na negociação e, em certos casos, nem tem acesso ao AMI na língua local (Stavis, 2010; Fichter, 2014; Hadwiger, 2015).

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

Stavis & Boswell (2007:181) buscaram explicar porque algumas empresas decidem assinar AMIs. Uma primeira razão, segundo eles, está relacionada a ancoragem nacional como padrão de relações de trabalho, que as empresas não estão dispostas, ou ainda, não são capazes de romper com ele. Desta forma, as corporações transnacionais podem muito bem optar por cumprir estes compromissos em prol da pacificação das relações de trabalho. E ainda, poderia se supor que seja um movimento das empresas procurando oportunidades para romper com o modelo nacional ao operar fora dos seus países.

O segundo motivo seria a tendência a interpretar os AMIs como políticas de RSE mais consistentes. Não sendo instrumentos unilaterais típicos de RSE, os AMIs podem ser uma variável destes, porém agindo de forma mais profunda e sofisticada, com as suas próprias dinâmicas e implicações. Por exemplo: oferecendo mais evidências de compromisso com o diálogo social, que é um elemento importante da legislação sindical da União Europeia. Do ponto de vista das empresas transnacionais, acordos globais que não são obrigatórios por lei e avançam mais lentamente, a menos que os sindicatos possam forçá-los nesse sentido.

O terceiro aspecto refere-se a ausência de testes efetivos sobre a implementação dos AMIs por estarem limitados ao ambiente europeu de relações de trabalho. Na Europa, a maioria dos AMIs são com empresas de setores mais organizadas onde reestruturação corporativa global já se processou. É possível que fora da fronteira europeia no Sul Global, ou mesmo na América do Norte, onde há políticas antissindicais por parte das suas subsidiárias, os AMIs possam ser de fato testados à medida que as empresas transnacionais ao enfrentarem ambientes mais conflituosos com os sindicatos na Europa e com Sindicatos Globais (demandados por outros países) possam mudar suas posturas em relação aos AMIs. Os autores citam o exemplo do Sindicato Global dos Trabalhadores da Alimentação (UITA) que reclamava da fraca regulação dos AMIs quando adotados em países com leis trabalhistas fracas e mesmo a

dificuldade dos Sindicatos Globais por razões organizativas ou relutância em implementar os AMIs onde eles são mais necessários¹⁷⁹.

Ao analisar o declínio do AMIs depois de um crescimento significativo no período 2002-2006, Stevis (2010) atribui duas razões para esse cenário. Primeiro a falta de disposição de empresas abordadas pelos sindicatos em negociar AMIs, tais como Boeing, Nestlé, Siemens e Gerdau. Em segundo lugar, a mudança de estratégias dos sindicatos buscando acordos mais consistentes. O representante da IndustriALL para América Latina, expressa a seguir a necessidade e a perspectiva dos sindicatos globais de avançar na consistência política e prática dos AMIs:

“O principal objetivo do sindicato e a negociação e contratação coletiva, então o AMI é um dos principais fatores. Mas dentro disso, não é só a discussão da negociação coletiva, é também a discussão sobre o processo produtivo, onde a empresa vai produzir e o que vai produzir, como vai ser a estabilidade do emprego nessas empresas, onde a empresa pensa em fazer mudanças. A ideia é que os trabalhadores estejam preparados e de forma coletiva discutam com a empresa porque assim tem mais força, porque se for discutir de país a país, a empresa implanta sua estratégia sem nenhuma relação com os trabalhadores. Porque também é uma forma de se solidarizar porque ninguém sabe o dia de amanhã, quem vai continuar com o emprego ou a empresa que vai ser fechada. Então quando você compreende que faz parte de uma estrutura de uma empresa global você se entende também como trabalhador que tem poder junto, coletivamente mas também você sozinho se sente mais frágil diante de um monstro ou uma grande empresa com 500 ou 800 mil trabalhadores e você faz parte de um grupo de 300 ou 500 trabalhadores e que dificilmente vai ter poder de influenciar na empresa, mas coletivamente, com trabalhadores de outras plantas você tem a possibilidade de, no mínimo, participar de uma mesa, de um debate sobre reestruturação produtiva, futuro do emprego, da qualidade do emprego, das condições de trabalho dos trabalhadores.”¹⁸⁰

---

¹⁷⁹ Sobre essa questão ver capítulo seguinte quando for analisado o caso das empresas ZF e Faber Castel.

¹⁸⁰ Entrevista com Marino Vani, representante da IndustriALL Global Unions para América Latina e Caribe 22/01/2016.

O representante da IndustriALL aponta para um maior aprofundamento e eficácia dos AMIs que permitam um maior protagonismo dos sindicatos globais ancorados no apoio dos sindicatos locais em questões cruciais para os trabalhadores que também deveriam ser negociadas no plano internacional. Nessa perspectiva, os AMIs necessitam avançar no seu conteúdo, na sua implantação, no seu monitoramento.

Para Hadwiger (2015:5) não obstante, o crescimento do número de AMIs desde os anos 2000 há uma evolução qualitativa nos últimos anos desses Acordos. O autor toma como referência para o seu argumento a análise dos últimos 54 AMIs no período de 2009 a maio de 2015, que segundo ele, demonstram duas tendências bastante visíveis: 1) um aumento do número de AMIs (cerca de 80,0%) que fazem referência às Cadeias Globais de Suprimento (CGS); 2) um aumento do número de empresas multinacionais (aproximadamente 30,0%) que possuem disposições sobre critérios de RSE a serem cumpridos para realização de negócios com fornecedores e subcontratadas. Esses dois aspectos segundo o autor, indica a necessidade mais efetiva de regulação social na CGS e de melhoria no padrão de relações de trabalho dos AMIs. Para ele, o elemento chave dos AMIs para o sucesso dos AMIs é a exigência de estendê-los até fornecedores e as subcontratadas, como por exemplo, as Zonas de Processamento para Exportação (ZPEs)¹⁸¹, onde há clara violação das convenções da OIT e da Declaração EMNs. Nessa perspectiva a partir de uma avaliação sobre 29 estudos de caso sobre a implementação de AMIs, Hadwigwer (op.cit.,p.6) conclui que o impacto efetivo dos AMIs analisados no geral são muito limitados, especialmente sobre as empresas fornecedoras e subcontratadas. O monitoramento é particularmente difícil nos locais nas fábricas e locais de trabalho onde os trabalhadores não são sindicalizados ou não possuem sindicatos. No entanto, pode-se encontrar alguns exemplos de boas práticas que evidenciam o papel que os sindicatos locais e os GUFs podem jogar para assegurar os direitos trabalhistas ao longo das cadeias globais das empresas multinacionais.¹⁸²

---

¹⁸¹ ZPEs são “áreas relativamente pequenas geograficamente separadas dentro de um determinado país, com o propósito de atrair indústrias voltadas para exportação oferecendo a elas altos investimentos e condições favoráveis de comércio comparadas ao resto do país”. Conferir em: *Trade union manual on export processing zones*. Geneva: ILO, 2014., p.4,29 *apud*. Hadwiger, op.cit., p. 13)

¹⁸² Na mesma direção de Hadwiger (2015), Stevis & Boswell (2008: 130-132) citam vários exemplos de boas práticas na Companhia francesa Danone, nas montadoras alemãs Volkswagen e Daimler Chrysler, na petrolífera norueguesa Statoil, entre outros exemplos.

O autor também observa a inclusão de instrumentos internacionais já existentes nos AMIs mais recentes. Por exemplo, as referências à Declaração EMNs da OIT que aparecia em apenas 8,0% dos Acordos até 2007, alcança 23,0% no período 2009- maio de 2015. A menção às Diretrizes da OCDE no mesmo período vai de 19,0% para 56,0%; da mesma forma a Declaração Universal dos Direitos Humanos passa de 27,0% para 54,0% e o Pacto Global de 24,0 para 46,0% (op.,cit.,p.15). Por fim, o autor aponta as indicações sobre os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU que aparece em 18,0% dos AMIs mais recentes.¹⁸³

Para encerrar este capítulo, gostaríamos de mencionar a reflexão de Felix Hadwiger sobre um possível apoio que a OIT poderia dar para fazer avançar os desafios colocados pelos AMIs. Uma das primeiras iniciativas poderia ser a atualização da Declaração EMN da OIT que reflita os desafios econômicos da globalização oferecendo orientações para trabalhadores e empresas sobre como maximizar os impactos econômicos e sociais positivos contribuindo para o fortalecimento do diálogo social global nas CGS. A extensão da Declaração EMN para as CGS, continua o autor, pode contribuir para a construção de uma regulação melhor destas cadeias sob a base das relações de trabalho que inclua sindicatos locais e globais (op.cit., p. 58).

Prosseguindo na sua análise, Hadwiger sugere a possibilidade de um apoio da OIT nos procedimentos de mediação de conflitos. Para o autor, os AMIs nem sempre foram capazes de responder as necessidades de negociação entre as partes. A revisão da Declaração EMN poderia fornecer uma via alternativa na resolução de conflitos ou litígios, pois o caráter voluntário dos AMIs pode colocar em perigo a credibilidade dos acordos na medida em que algumas corporações os tratam apenas como “janelas de vitrine”. Nesse sentido, “a participação da OIT pode dar a esses acordos uma credibilidade e uma legitimidade adicional” (op.,cit., p. 58)¹⁸⁴.

Parece haver um consenso entre especialistas e sindicatos que os AMIs tem se mostrado como um dos melhores caminhos para o enfrentamento do poder crescente das empresas cada vez mais globalizadas na produção e nos negócios, porém esse caminho parece mostrar ainda muitas deficiências. Apesar das “boas práticas” a lista de tarefas

---

¹⁸³ Neste caso, não foi possível estabelecer um comparativo com AMIs anteriores a 2009, porque os Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU foram lançados em junho de 2006, Como já observamos no capítulo 1.

¹⁸⁴ Para embasar sua proposta o autor menciona vários AMIs em que a OIT é mencionada como uma possível mediadora de conflito entre as partes, como por exemplo: Aker ASA – IndustriALL; Inditex-IndistriALL; Loomis AB-IndustriAll; Sodexo-IUF; GDF SUEZ-IndustriALL; Securitas-UNI; G45-UNI; Skanska-IndustriALL; ISS-UNI e ABN AMRO Bank-UNI. (op.cit., p. 59,60).

continua a desafiar os sindicatos em todo o mundo e, ao mesmo tempo, aponta para a enorme assimetria entre a globalização econômica e a globalização sindical.

CAPÍTULO 5: REDES SINDICAIS DE TRABALHADORES E RSE: UMA EXPERIÊNCIA EM CONSTRUÇÃO

O objetivo deste capítulo é analisar as experiências recentes no Brasil de organização de Redes Sindicais de Trabalhadores em Empresas Multinacionais e as potencialidades de atuação dessas “novas” formas de organização sindical no plano nacional e internacional frente à RSE. Procuraremos destacar as condições e o contexto sindical em que essas Redes Sindicais surgiram para, em seguida, avaliar os limites e as potencialidades dessas experiências, destacando a estratégias dos Sindicatos Globais ou Federações Sindicais Internacionais de investirem na ampliação dos Acordos-Marco Internacionais.

As redes sindicais, pela sua forma mais horizontalizada, na sua capilaridade e, por outro lado, mais focada em relação às possibilidades de atuação frente às empresas transnacionais, tem maiores possibilidades de questionarem a coerência das políticas de RSE no cotidiano da sua ação sindical nas empresas em que estão organizadas.

Antes de entrarmos na narrativa das experiências das redes sindicais faremos um breve histórico das diferentes etapas de organização sindical frente aos desafios internacionais, incluindo também a atuação da CUT num segundo momento.

Os desafios do internacionalismo sindical

Ainda na Primeira Revolução Industrial começa a florescer a ideia de uma classe operária internacional para fazer frente ao capitalismo e a formação de duas grandes classes frontalmente opostas, conforme assinalaram Marx e Engels (1997:8) nas primeiras páginas do “Manifesto Comunista”. Contemporâneos dos acontecimentos, nossos autores assinalavam a dimensão mundial que a grande indústria começava a assumir:

"A grande indústria criou o mercado mundial, preparado pela descoberta da América. O mercado mundial promoveu um desenvolvimento incomensurável do comércio, da navegação e das comunicações. Esse desenvolvimento, por sua vez, voltou a impulsionar a expansão da indústria. E na mesma medida em que a indústria, comércio, navegação e estradas de ferro se expandiam, desenvolvia-se a burguesia, os capitais se multiplicavam e, com,

isso, todas as classes oriundas da Idade Média passavam a um segundo plano (op.cit.,p.9)".

Os autores atentam para o caráter revolucionário da burguesia, ao romper com as amarras da sociedade feudal e suas relações "patriarcais" e "idílicas" e ao promover o progresso técnico permanente e a sua incansável aptidão para a revolucionar-se permanente, e identificam a expansão global do capitalismo como uma das características cruciais do chamado mundo moderno. Marx e Engels apontam os desafios para a classe operária: derrotar as burguesias nacionais e tomar o poder dos estados que emergem fortalecidos como aparelhos de dominação da burguesia como classe dominante e como força dominante do sistema econômico e político internacional rumo à revolução europeia. Dessa globalização do capital, Marx e Engels retiram a justa percepção de que os futuros coveiros do capitalismo, os "proletários", também devem organizar-se em nível internacional. A frase final que encerra o Manifesto não poderia ser mais clara - "proletários de todos os países, uni-vos!"(Coutinho, 1998:53). Dessa forma, nossos dois autores apontam para as tensões permanentes entre as dimensões nacionais e globais, tanto na perspectiva do capital como dos próprios trabalhadores, que estarão presentes em diferentes etapas do capitalismo em mais de dois séculos de história.

Dimitris & Boswell (2008:48) identificam seis períodos articulados que se desenvolveram de forma mais aprofundada sobre a dinâmica das políticas globais sobre o trabalho. O primeiro período é o da Primeira Internacional (1864-1876). O segundo começa em 1889, quando a Segunda Internacional Socialista é formada, e prossegue até o final da Primeira Guerra Mundial que leva ao colapso da Segunda Internacional e a divisão entre partidos e correntes socialistas. Um dos resultados mais significativos desse período foi a fundação dos Secretariados Sindicais Internacionais e da Federação Internacional de Sindicatos - IFTU (1919-1945). O terceiro período inclui o período entreguerras e o esforço para transformar a IFCTU de Confederação para Federação e as razões para esse fracasso foram centrais para este período. O quarto período cobre a Guerra Fria de 1945 aos anos 1960. O quinto período vai do final dos anos 1960 até o começo dos anos 1990 e é caracterizado pelo crescimento das políticas sindicais multipolares que refletem no maior status da Europa, Japão e países em desenvolvimento. O último período caracterizado pelos autores, abarca do colapso da

União Soviética e da crise da organização sindical global multipolar, mencionada anteriormente, até os dias atuais.

A história do desenvolvimento do internacionalismo operário poderia ser organizada em cinco estágios segundo Marcel van der Linden (2013:296-312). O primeiro estágio seria marcado e pela autodefinição do movimento operário que marcaria o período anterior 1848. Nessa fase os conceitos de “proletários” e “classe trabalhadora” distintos embora considerados de forma pejorativa “sem propriedade”, “sem honra”, “massa amorfa”. Setores mais “respeitáveis” da classe trabalhadora procuram uma definição que distinga a classe trabalhadora do restante do proletariado. Dessa forma foi delimitando o conceito de classe trabalhadora de três formas: como distintivo de pequena burguesia, do lumpemproletariado e dos trabalhadores não livres.

O segundo estágio é denominado pelo autor como “internacionalismo subnacional” abrangendo o período de 1848 a 1870. Nessa fase os sindicatos ainda não estão organizados nacionalmente e a solidariedade internacional se expressa a partir de determinados cidades, daí a expressão subnacional. Como por exemplo criação da Associação dos Trabalhadores de William Lovett em 1834 que endossa a “Carta às classes trabalhadoras belgas” destacando o interesse comum entre todos os trabalhadores do mundo. Após 1848 com os levantes populares em quase toda Europa, surgiram várias pequenas organizações internacionais que prestavam ajuda financeira e política como o combate ao uso de fura-greves utilizado pelos empregadores. A criação da Associação Internacional de Trabalhadores (Primeira Internacional) pode ser tributado, em alguma medida, a esse esforço precedente.

O terceiro estágio percorre o período de 1870 a 1890, caracterizado por um grande crise do capitalismo, especialmente na Inglaterra. Nesse período, que o Marcel van der Linden define como de “transição” ocorrem a estruturação dos sindicatos nacionais em vários países da Europa, como a Trade’s Union Confederation (TUC) na Inglaterra em 1868¹⁸⁵. Também acontece uma maior reconhecimento dos sindicatos por parte do governo, como por exemplo: a Lei de Reforma de 1867 na Inglaterra que amplia os direitos de cidadania, a Lei de Legalização dos Sindicatos de 1871. O cenário de nacionalização sindical, acrescido do ímpeto nacionalista no continente europeu, especialmente depois da Guerra Franco-Prussiana de 1870-71, prejudicou a trajetória

---

¹⁸⁵Também são fundadas Confederações Sindicais Nacionais na Suíça(1880), Canadá (1883), Estados Unidos(1886), Espanha (1888), Alemanha (1890), Áustria e Países Baixos (1893), França (1895). Op.cit. p.301.

do internacionalismo subnacional que pode ser indicado pelo declínio da Primeira Internacional em 1872.

O quarto estágio, é delimitado por um período mais largo de tempo (1890 a 1960) e caracteriza-se pelo “internacionalismo nacional” a partir da consolidação das estruturas sindicais nacionais. Uma fase de cooperação internacional passa a ocorrer em três frentes: Militância internacionalista praticada por trabalhadores altamente qualificados e com sólido repertório político que vão difundir sua experiência e sua ideologia em várias partes do mundo¹⁸⁶. Outras frentes são impulsionadas pelos grandes fluxos migratórios internacionais que levam os sindicatos nacionais a desenvolverem ações de solidariedade de proteção aos imigrantes. A terceira frente é comandada pelos trabalhadores do transporte internacional que já possuíam um longa trajetória de internacionalismo. É desse período a formação dos Secretariados Internacionais, que aglutinam sindicatos nacionais em determinados setores ou grupos profissionais. Por exemplo no ano de 1889 foram criadas os Secretariados Internacionais dos Tipógrafos e Impressores, dos Chapeleiros, dos Sapateiros. Os Mineradores criaram o seu Secretariado em 1890, os Vidraceiros em 1892, os Alfaiates, Metalúrgicos e Ferroviários em 1893, só para citar alguns dos primeiros secretariados. Esse movimento desemboca na criação em 1903 da criação do Secretariado Internacional das Confederações Nacionais (SICNS). Em 1913 foi formada a Federação Internacional de Sindicatos (FIS).

Essa é uma fase monopolista do capitalismo e da segunda revolução industrial, caracterizada pelo aparecimento das grandes indústrias modernas e novos setores como a química, o petróleo e o automotivo sob forte impulso tecnológico que caracterizou os primeiros anos do século XX. Momento de ascensão econômica da Alemanha e Estados Unidos em relação à Inglaterra, que perde a condição de oficina do mundo (Hobsbawm, 2000:12), e também de consolidação dos estados nacionais e de forte tensão entre a dimensão nacional e internacional do capitalismo, que tiveram repercussões políticas, econômicas e sociais de enorme magnitude para o século XX, como a Primeira Guerra Mundial e a Revolução Russa de 1917.

A internacional Sindical Vermelha Comunista (ISV) foi criada em 1921 e a Federação Internacional de Sindicatos Cristãos (FISC) em 1920, como forma de fazer

---

¹⁸⁶Para o caso brasileiro ver o excelente livro de Edilene Toledo (2004) que narra a trajetória de três militantes internacionalistas italianos pertencentes ao sindicalismo revolucionário que atuaram no país na primeira década do século XX.

frente a FIS e a (SICNS), que em 1949, passa a se denominar Confederação Internacional de Sindicatos Livres (CISL). Esse processo de criação de Cobfederações mundiais com recorte político-ideológico ou religioso teve como consequência a multiplicação federações profissionais. Tanto a FIS como depois a CISL tiveram forte influência da TUC e da AFL-CIO americana, que no terceiro mundo valeu-lhes a reputação de “aliadas” do colonialismo e do neocolonialismo, em certa medida justificável, pela atuação da CISL em propagar o “modelo” de sindicalismo “correto”, através de assistência para o estabelecimento de organizações sindicais em países economicamente e socialmente subdesenvolvidos¹⁸⁷.

O quinto estágio, que o autor define como uma nova transição a partir dos anos 1960, é marcado por novos desafios para o internacionalismo operário que não consegue reviver as tradicionais formas de intercâmbio, diante das mudanças estruturais sofridos pelo capitalismo e pelo socialismo nas últimas quatro décadas. Algumas dessas mudanças como formação de blocos regionais, aumento da informalização do trabalho, constituição de agências supranacionais como a Organização Mundial do Comércio (OMC), expansão da atuação social das organizações não-governamentais (ONGs), que em certas situações, tem desempenhado o papel que anteriormente era representado pelos sindicatos. Marcel van der Linden, menciona como um dos dilemas atuais o fato de a maior Organização Sindical do mundo a Confederação Sindical Mundial (CSI) representar entre 7 a 10% do total de assalariados do mundo¹⁸⁸.

Por um Sindicalismo Social

Vimos nos capítulos anteriores alguns aspectos das transformações no mundo do trabalho e que, frequentemente, era mencionada também a crise e o enfraquecimento do poder de fogo do movimento sindical, cuja atuação foi decisiva tanto no estabelecimento do compromisso fordista como nas lutas contra a disciplina do trabalho, especialmente nos anos 1960. Eley (2002);Harvey (1992); Hobsbawm (1995).

---

¹⁸⁷ No Brasil são conhecidas as ações do sindicalismo norte americano durante a Ditadura Militar junto ao sindicalismo brasileiro por meio do Instituto Americano para Desenvolvimento do Sindicalismo Livre (IADESIL) e do Instituto Cultural do Trabalho (ICT) entidades financiadas pelo governo estadunidense, pela AFL-CIO e por multinacionais norte-americanas, que patrocinavam intercâmbio de visitas, cursos, publicações, filmes. Sobre essa questão ver a excelente tese Larissa Rosa Correa (2013).

¹⁸⁸ Segundo João Felício, presidente da CSI, a entidade representa 7% dos trabalhadores assalariados do mundo. Entrevista realizada em 14/12/2015.

Vários fatores são apontados para explicar a crise do sindicalismo nas últimas décadas, tais como: a deliberada política antissindical das grandes corporações e dos governos de corte neoliberal, recessão econômica, terceirização, flexibilização das relações de trabalho entre outras. A fragmentação da classe trabalhadora dentro e fora do local de trabalho nas cadeias globais de produção com a multiplicação das formas contratação do trabalho; a incorporação cada vez maior de mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos; a diminuição do trabalho industrial em contrapartida ao aumento dos setores de serviços; a crise do socialismo e os novos valores da juventude trabalhadora e os novos movimentos sociais refletindo a diversidade sociedade são aspectos que fazem parte da nova paisagem do mundo do trabalho havia mais de duas décadas¹⁸⁹.

A perspectiva de um sindicalismo refundado ou reinventado que supere as barreiras corporativas e se apresente como organização portadora de múltiplas possibilidades de ação social incorporando novas agendas e novos temas e novas alianças como forma de responder a demandas diversas e plurais da classe trabalhadora está presente em vários autores, cuja análise tem em comum a crítica a excessiva institucionalização do sindicalismo, sua estrutura vertical de decisão e sua vocação corporativa. Para Mood (1997 *apud* Ramalho e Santana:2003:28) inspirado no movimento sindical brasileiro nos anos 1970 e 1980 propõe um “sindicalismo tipo movimento social” mais dinâmico, com uma pauta ampla e aberta às novas demandas, de cunho internacionalista e orientado por um socialismo renovado.

Na mesma direção, mas numa perspectiva mais alternativa, Osterman *et alii* (2001 *apud* Ramalho e Santana 2003:29) sugerem que o sindicalismo do futuro deve assumir uma feição de redes ampliadas. Para esses autores, esse sindicalismo deve significar uma voz forte e inovadora em todos os espaços de atuação, do local de trabalho às formulações nacionais, passando pelas demandas das comunidades. Esse novo desenho organizacional deverá requerer, segundo os autores, não só a ampliação do escopo sindical, mas a incorporação efetiva dos novos interesses e as novas necessidades de setores diversos da sociedade como os grupos e organizações comunitárias, que lutam pelos direitos humanos, e dos trabalhadores, mesmo não estando conectados com os locais de trabalho.

---

¹⁸⁹ Não vamos tratar aqui nas interpretações surgidas na década de 1980 que tiveram grande impacto acadêmico ao colocarem em questão a centralidade do trabalho, pensado no modelo industrial clássico, como categoria fundamental para explicar as transformações no mundo do trabalho, como aparece em Offe(1989) e Habermas (1987) e Gorz (1982).

Beynon (2003:62) menciona também uma maior aproximação do sindicalismo europeu dos movimentos sociais e também uma maior sensibilidade para inclusão de temas relacionados ao meio ambiente, práticas de consumo e direitos do consumidor, trabalho digno e sustentabilidade. O autor cita o exemplo de mineiros remanescentes do sindicalismo mineiro que, ancorados nas experiências da famosa greve de um ano, se associaram aos ativistas ambientais nos protestos contra o desenvolvimento das minas que utilizam formas de extração a céu aberto, que são bastante agressivas ao meio ambiente. Ou seja, o movimento sindical como “maior força organizada do movimento progressista” parece não ter esgotado ainda as suas energias e a sua capacidade de se adaptar a novos cenários, contrariando as análises mais pessimistas que anunciavam o seu fim.

Esta perspectiva já havia sido assinalada por Peter Waterman(1993), em artigo cujo título fala por si mesmo: “O novo sindicalismo social: novo modelo de sindicato para uma nova ordem mundial. O conceito de "novo sindicalismo social", segundo esse autor, pretende relacionar-se e ser apropriado pelo mundo contemporâneo. Um mundo cada vez mais marcado pela expansão e transformação dramática do capitalismo, Estado, militarismo, formas imperiais, técnicas e formas de poderes patriarcais. Esse mundo é marcado também pelo aparecimento de novos movimentos sociais alternativos (feministas, antimilitaristas, defesa dos direitos humanos, ecológicos) que convivem com movimentos tradicionais ligados à religião ou ao trabalho (p.247).

O autor analisa três posicionamentos dentro da esquerda que admite tais mudanças em relação à questão colocada por ele. Uma delas reafirma a centralidade do capitalismo e do primado da contradição capital-trabalho. Uma segunda interpretação aponta para uma era pós-capitalista, pós-industrial, pós-marxista , pós-histórica ou pós-moderna, e vê, nos novos movimentos, os substitutos da classe trabalhadora ou qualquer outra classe. Uma terceira vertente procura reconceituar e expandir a compreensão do trabalho e, portanto, o papel de movimento dos trabalhadores (p.247). Waterman se diz mais inclinado para a terceira perspectiva porque aponta alternativas para o futuro e colabora para que os sindicatos saiam do impasse em que se encontram atualmente, diferentemente das duas primeiras posições que descartam as alternativas contemporâneas de protesto.

O autor resume em alguns pontos aquilo que ele considera como elementos fundamentais para justificar a necessidade de um novo sindicalismo social. Em primeiro lugar, segundo ele: “Há uma crescente crise no sindicalismo, uma crise que vai além da

ideologia política, ou uma área particular do mundo, e que atinge a própria natureza e a forma de sindicalismo tal como nós a conhecemos”. Os conhecidos modelos sindicais comunistas estão colapsados e os sociais-democratas estão em profunda crise, e, mesmo novas experiências sindicais conhecidas no Brasil e África do Sul, parecem ter dificuldades para se mover numa semidemocracia liberal.

Waterman enfatiza que uma classe operária industrial geograficamente concentrada e socialmente homogênea de trabalhadores semiqualiificados está sendo cada vez mais substituída por uma força de trabalho socialmente diversificada e geograficamente dispersa – são trabalhadores no domicílio, a tempo parcial, subcontratados, em cidades, bairros e países distantes. Para o autor, tais mudanças também se refletem na incapacidade da atual estrutura sindical de responder aos desafios atuais de uma classe trabalhadora mais fragmentada e diversificada. “O sindicato familiar, baseado no modelo da longa duração, trabalhador de tempo integral, masculino, com empregos em grande escala no setor público e privado, está diminuindo em relevância e eficácia”. O capitalismo não pode mais ser pensado em termos de uma “base” econômica e uma “superestrutura” dependente da política, cultura e ideologia. A crescente e, cada vez maior, interdependência das esferas do capital, família, cultura, estado, explicam tanto a resiliência (durabilidade) do sistema, quanto a sua vulnerabilidade.

Em segundo lugar, o autor afirma que, embora “esta revolução capitalista possa reduzir a centralidade do conflito capital/trabalho, ela aumenta drasticamente tanto o número, quanto o significado e a escala das contradições sociais”. Nesse sentido, o foco apenas na luta corporativa pode levar os sindicatos ao isolamento. A incorporação de uma agenda mais ampla que incorpore as demandas dos movimentos sociais poderá trazer aos sindicatos uma maior adesão por parte de seus membros, uma ampliação dos seus aliados e uma maior projeção na sociedade.

Como terceiro aspecto, Waterman, assinala que “os Novos Movimentos Sociais Alternativos decorrentes de tais contradições não são únicos aliados da velha classe democrática e dos movimentos populares, mas também sugere novas formas organizacionais e modos de luta apropriados para eles”. As noções de redes sociais de comunicação, em âmbito nacional e internacional, são mais adequadas às novas estratégias de lutas e de mobilizações porque podem incluir coalizões e alianças temporárias de longo prazo entre os grupos, além de permitirem processos decisórios

mais horizontalizados orientados mais pelas necessidades e valores comuns que por subordinação sujeitas a autoridade das hierarquias políticas tradicionais.

O autor chama a atenção para “o deslocamento do terreno da luta do econômico e político para o da sociedade como um todo e, além do nacional, ele se move também tanto para o local como para o global”. Essa perspectiva, segundo o autor, é fruto de um renascimento da sociedade civil que indica o caminho da auto-organização popular independente do Estado e do capital rompendo com as formas tradicionais da luta econômica contra o “capital” e da luta “política” contra o estado. A sociedade, a partir desse pressuposto, deve ser pensada como lugar central para emancipação e transformação social.

Um itinerário para renovação sindical, é apresentado pelo autor procurando combinar a pesquisa da realidade e a reflexão crítica que, em muitos aspectos, pode ser uma agenda propositiva para o movimento sindical internacional. Por outro lado, o autor parece subestimar o poder de ação do movimento sindical atual e suas tentativas de adaptação colocadas em prática nos últimos anos, como veremos a seguir.

O Sindicalismo entre continuidades e rupturas

Não obstante às críticas dirigidas ao *modus operandi* do sindicalismo forjado na era fordista, esse mesmo sindicalismo tem demonstrado certo fôlego na busca de alternativas e de novos caminhos, tanto no sentido reforçar as estruturas já existentes, como de buscar alternativas incorporando novos temas e novas estratégias, mas longe de cumprir um papel mais próximo de um movimento social como sugerem os autores citados anteriormente.

Como exemplo, pode-se mencionar o processo que levou a criação de uma nova central sindical mundial, a Confederação Sindical Internacional (CSI), em setembro de 2006, no Congresso de Viena, fruto da fusão da Confederação Internacional de Sindicatos Livres (CIOSL) e da Confederação Mundial do Trabalho (CMT). Para alguns pesquisadores, como Waterman (2006), trata-se apenas da fusão dos aparatos burocráticos com enfoque eurocentrista e um impacto muito limitado. No entanto, muitos atores do mundo sindical avaliaram como algo necessário, como uma resposta adequada frente à globalização política das empresas e dos mercados e uma forma de impulsionar um “novo internacionalismo”. Diversos fatores facilitaram essa fusão. Desde o fim da Guerra Fria e a dissolução da União Soviética, a Federação Sindical

Mundial (FSM), que agrupava as centrais sindicais com forte influência comunista, perdeu relevância como ator na esfera sindical internacional. Ao mesmo tempo, o liberalismo econômico e a globalização afetaram as organizações sindicais, geraram uma crescente perda de filiados e reduziram seu peso político e perdas econômicas. A aproximação entre a CIOSL e a CMT se deveu em boa medida ao reconhecimento do anacronismo dessas velhas divisões frente a estas novas tendências (Wachendorfer, 2007).

Na mesma direção, ocorreu recentemente a fusão de três grandes sindicatos mundiais os chamados GUFs (Global Union Federation), em 19 de junho 2012, em Copenhague, na Dinamarca. Trata-se da criação do *IndustriALL Global Union*, representando 50 milhões de trabalhadores de 140 países, fruto da fusão da FITIM dos metalúrgicos, da ICEM dos químicos, mineiros e energia e da ITGLWF dos têxteis e vestuários. Conforme aparece no site da organização, os objetivos do *IndustriAll* são os seguintes: construir sindicatos fortes, organizar e aumentar o número de sindicalizados, lutar pelos direitos dos sindicatos, lutar contra trabalho precário, aumentar o poder dos sindicatos para lutar contra o capital global, promover política industrial sustentável, promover uma globalização com justiça social, criar empregos seguros e promover a democracia e a inclusão (www.industrialall-union.org).

Apesar da crise que atingiu o movimento sindical entre as décadas de 1970 e 1980, essa crise não atingiu os diferentes países da mesma forma e nem causou os mesmos impactos. Moriaux (2003), em estudo realizado em nove países centrais, constatou um grau diferenciado de exposição e uma cronologia igualmente variável. Por exemplo, os Estados Unidos, Japão e França são as primeiras nações a conhecer uma perda substantiva de efetivos, fenômeno que não ocorrerá com o Canadá nem com os países escandinavos (Op.cit.,p.103).

Richard Hyman (1993), tem sido um dos autores mais importantes a apontar aspectos como a desagregação, a divisão e o fim do sindicalismo solidário. Este autor argumenta que o processo de desagregação e divisão pode ser agrupado em três categorias:

A primeira relativa a processos conjunturais de estagnação econômica e recessão. A segunda, de longo prazo, deslocamentos setoriais e ocupacionais e mudanças nas políticas de gestão e organização do trabalho; terceiro, uma maior difusão de tendências cultural, institucional, ideológica e política.

Apesar de afirmar que não se deve desconsiderar os riscos de desagregação dos sindicatos nos anos 1990, que foram muito mais duros se comparados aos tempos de expansão econômica e de intercâmbios políticos positivos no seu conjunto entre as nações européias, Hyman (1993:165), ao mesmo tempo, nos chama atenção para o fato de que “talvez seja muito mais difícil uma resposta positiva ou otimista hoje do que nos anos 1980”. Ainda segundo o autor, qualquer resposta deve ser nuançada e diferenciada:

Não somente fazer das circunstâncias conjunturais (profundidade da recessão, extensão da reestruturação, a gravidade do desemprego e assim por diante) que variam consideravelmente de país para país; também levar em conta o caráter institucional das relações industriais estabelecidas; a ideologia herdada do movimento sindical, e a natureza e coerência dos projetos e estratégias sindicais. Todos esses fatores, eu gostaria de sugerir, influenciam significativamente no resultado para diferentes modos de solidariedade a partir de contextos similares” (idem).

O autor procura relativizar também uma determinada visão mítica do sindicalismo existente antes da crise do paradigma fordista ao argumentar que a noção de classe trabalhadora sempre foi uma abstração, nunca uma mera descrição ou generalização sociológica e, mais ainda, a diferenciação, divisão e a desunião tem sido traços onipresentes do desenvolvimento sindical.

Armando Boito (2003:321) refuta a proposição de crise irreversível do sindicalismo defendida, entre outros, por Rodrigues (1999). Para este autor o sindicalismo está dando “claros sinais de recuperação e já está na hora dos cientistas sociais, observadores e sindicalistas deixarem de lado o discurso da crise *strictu sensu* e comecem a discutir e entender essa recuperação” e corrobora com os autores que chamam atenção para o impacto diferenciado sobre os países do refluxo sindical entre os anos 1970 e 1980, tanto em ritmo como em intensidade. Ou seja, pelo panorama geral do sindicalismo no mundo, pode-se aceitar a tese de que o seu recuo é uma tendência dominante, porém, esse fenômeno é desigual e contraditório, o que nos leva a concluir, segundo o autor, que trata-se de um recuo que representa uma fase de uma crise e de um refluxo temporário.

Como podemos observar esse é um debate de difícil conclusão. Ao mesmo tempo em que o sindicalismo busca resistir e se revitalizar, o mundo vive uma grave crise econômica que rebate de maneira direta sobre os trabalhadores e trabalhadoras de todo o mundo, em especial naqueles países cuja crise é mais devastadora, como temos testemunhado nos casos da Grécia e Espanha.

Antes de iniciarmos a abordagem das Redes Sindicais, que é a principal ação sindical no combate ao poder das multinacionais nos últimos anos, faremos uma breve descrição das principais inflexões da política de relação internacional da CUT.

A Experiência Internacional da CUT

O período que começa a partir da fundação da CUT até a 1988 é o período de afirmação da Central no plano nacional. A CUT tem forte presença nas campanhas salariais e nas greves de categorias como a Greve dos Bancários de 1985, numa conjuntura marcada pela revitalização da estratégia grevista pelo movimento sindical e pela inclusão dos servidores públicos de forma expressiva e definitiva, num cenário de inflação galopante e perdas salariais. Até 1984, o número de greves, de grevistas, ou de jornadas perdidas manteve-se em patamares médios ou baixos, se comparados ao padrão internacional. Depois de 1985, o Brasil passa a ser um dos campeões em ações grevistas, com forte presença do setor público, conforme assinala Noronha (1991:120).

A CUT também mobiliza suas bases nas campanhas pelas "Diretas Já" e pela Constituinte de 1988. A Greve Geral de 21 de julho de 1983¹⁹⁰, de 12 de dezembro de 1986, de 20 de agosto de 1987 e a Greve Geral de 14 e 15 de março 1989 foram acontecimentos marcantes que tiveram a CUT como grande protagonista¹⁹¹. Ao terminar a década de 1980, a CUT já exercia forte hegemonia sobre o movimento sindical brasileiro. Nesse período a CUT preserva sua autonomia frente às organizações do movimento sindical internacional- CIOSL, a Confederação Mundial do Trabalho-

---

¹⁹⁰ A greve Geral de 1983 foi organizada pela Comissão Pró-CUT da Conclat, a primeira organização trabalhista nacional pós-ditadura que mais tarde se dividiriam entre CUT e CGT (Sandoval, 1994:192).

¹⁹¹ Em relação às estimativas de adesão dos trabalhadores nas quatro greves gerais, segundo Sandoval, opt. cit.p. 193, mesmo se orientando pelas dados da grande imprensa, em geral subestimados, em relação ao número real de grevistas, observa que: "houve uma clara e significativa onda de aumento de adesão dos trabalhadores às sucessivas convocações de greve. O apoio dos trabalhadores à greve geral de 1983 variou entre 2 e 3 milhões de participantes; o movimento de 1986 cresceu cerca de cinco vezes atingindo 10 milhões de grevistas; na greve geral de 1987, o número de grevistas permaneceu igual, por fim, a greve de 1989 duplicou atingindo 22 milhões de trabalhadores".

CMT e a Federação Sindical Mundial -FSM, embora tenha mantido intenso intercâmbio com várias organizações sindicais internacionais, especialmente na Europa através de acordos e projetos bilaterais, segundo Costa (2008:120). As principais ações da CUT no campo internacional que se constituíram num apelo à solidariedade internacional foram os encontros entre trabalhadores latino-americanos pelo não pagamento da dívida externa dos países da América Latina e aos ataques às imposições do FMI. Para o autor, a CUT ainda não tinha, apesar do seu crescente envolvimento com as campanhas de solidariedade internacional, uma política de relações internacionais clara.

Conhecida como a década de resistência e crise do sindicalismo, os anos 1990 aparecem na história como época fundamental para a consolidação do movimento sindical enquanto força contestadora das políticas neoliberais que se implantavam no país. O início da década é marcado também pelo forte apelo à organização do local de trabalho, como resposta organizativa ao processo de reestruturação produtiva iniciada no Governo Collor que colocava em outros termos a disputa entre trabalhadores e empregadores no local de trabalho, diferentemente da forma que havia ocorrido na década anterior. Os dirigentes cutistas ressaltam que não basta fazer agitação e propaganda, mas é necessária a organização em cada local de trabalho (Rodrigues, 1997:144).

Depois de um período de grandes mobilizações e conquistas de direitos na década anterior, os sindicatos e trabalhadores são postos à prova pelas adversidades da era neoliberal que se aprofundou com Fernando Henrique Cardoso, na sequência. Com os direitos trabalhistas sob violento ataque, num contexto de desemprego elevado, incremento da terceirização, flexibilização de Direitos e insegurança dos trabalhadores, como já assinalamos nos capítulos anteriores.

No plano das relações internacionais, a década de 1990 apresenta três grandes inflexões: de 1988 a 1991, num contexto de consolidação da lógica organizativa da CUT ocorrido nessa etapa, a Central dá um impulso decisivo na sua política de relações internacionais. Muito mais do que continuar as ações de solidariedade internacional do período anterior, a CUT, através de sua Secretaria de Relações Internacionais, desenha uma estratégia internacional própria pautada na intensificação das relações bilaterais com as centrais sindicais latino americanas e européias e numa interiorização das relações internacionais junto a diferentes instâncias da CUT (Costa; 2008:122).

O terceiro período, que também é bastante breve, vai de 1991 a 1992, caracterizado pela proposta de vinculação orgânica à CIOSL e, por decorrência, à sua

correspondente regional nas Américas, a Organização Regional Interamericana de Trabalhadores (ORIT), conforme deliberação no 4º Congresso da Central (CONCUT) realizado em setembro de 1991, sob o argumento de que a conjuntura que levou ao fim do Socialismo Real proporcionou uma inflexão muito rápida nas estruturas de organização do movimento sindical internacional. Nesse cenário, a CIOSL sairia mais fortalecida, a FSM mais enfraquecida e a CMT não teria muita alternativa frente à nova conjuntura internacional.

Avaliou-se que havia um campo de atuação mais favorável para ocupação de espaços por parte das novas organizações sindicais, que poderiam compor com as forças mais progressistas da Europa e, com isso, ajudar a balança a pender para as forças mais progressistas dentro da CIOSL. Para os proponentes da tese da filiação orgânica à CIOSL, chegaria o momento da CUT assumir um protagonismo maior nas instâncias do movimento sindical internacional, deixar de ser apenas ouvinte, na condição de convidada e passar a ter voz e voto nas instâncias deliberativas do movimento sindical internacional (Resoluções IV CONCUT: p.8)¹⁹². A proposta sofreu resistência por parte das correntes que se situavam mais à esquerda da corrente majoritária e a solução foi aprofundar a discussão "nas bases cutistas" e encaminhar a decisão sobre o assunto à V Plenária da Central, o que de fato veio a ocorrer¹⁹³.

O quarto período, que vai de 1992 a 1999 é caracterizado pela ênfase na defesa do Mercosul e no combate à ALCA. Esse período é marcado também por um esforço de ampliar a participação política dos sindicatos do Sul nas estruturas da CIOSL. A CUT participa desde o início da década de 1990 da articulação internacional de organizações

---

¹⁹² O contexto nacional de disputa sindical também pesou a favor do encaminhamento dessa proposta da "Articulação" a corrente majoritária da CUT, ou seja, o surgimento da Força Sindical, rompendo o quase monopólio da CUT, e, ao mesmo tempo, tomando iniciativas no campo sindical internacional, colocou para a CUT a necessidade ocupar os espaços institucionais do sindicalismo internacional antes da sua concorrente interna.

¹⁹³ Os argumentos são reiterados na V Plenária da CUT que aconteceu de 15 a 18 de julho de 1992, na Quadra dos Bancários em São Paulo: "O desmoronamento do "socialismo real" e a falência da concepção do sindicato como "correia de transmissão" do partido e do Estado levou ao desaparecimento quase que completo da FSM. O que coloca a CIOSL como a única referência do movimento sindical internacional capaz de dirigir essa redefinição, já que a CMT permanece sem a possibilidade de se apresentar como uma alternativa que poderia disputar a hegemonia com a CIOSL, que hoje, além de reunir as maiores centrais dos países desenvolvidos (AFL-CIO/EUA; CLC/Canadá; DGB/Alemanha; CGIL, CISL e UIL/Itália; UGT/Espanha, TUC/Inglaterra, as centrais dos países nórdicos, etc.) vai se consolidando como a principal referência do movimento sindical dos países do Terceiro Mundo e dos países do antigo bloco socialista". A CUT deve buscar o fortalecimento dos compromissos de solidariedade internacional baseados nos valores históricos da classe trabalhadora, como também a construção de novas formas de cooperação e intercâmbio entre as centrais nacionais. Isso exige o compromisso do movimento sindical internacional na superação das desigualdades produzidas pelo sistema capitalista entre os países pobres e ricos e também do sectarismo característico da guerra fria". Caderno de Resoluções da V Plenária, p:9 e 10.

sindicais de países do hemisfério sul, liderados pela Austrália, que depois de uma década de contatos e discussões criaram, em 1999, a *Southern Initiative on Globalisation and Trade Union Rights* (SIGTUR), uma grande “Rede de Sindicatos Democráticos Orientada para Campanhas no Sul”, na qual participam sindicatos da Austrália, Ásia, África do Sul e América Latina (Webster e Lambert, 2004)¹⁹⁴.

O quinto e último período, de 1999/2000 em diante, é marcado pela continuidade da política de fortalecimento do MERCOSUL na perspectiva dos trabalhadores contra o projeto de integração neoliberal, que priorizava apenas a liberação comercial entre os países signatários e no combate à tentativa de formação da Área de Livre Comércio das Américas (ALCA). Integra-se na construção do Fórum Social Mundial (FSM) na luta pela globalização de direitos contra o avanço crescente das empresas multinacionais.(Costa, 2008:121-26).

É nesse período que se inicia de forma mais articulada as iniciativas de enfrentamento das empresas multinacionais, uma das iniciativas foi a criação do Instituto Observatório social, como já descrevemos no capítulo II e a proposta de criação de redes sindicais de trabalhadores em empresas multinacionais, através do "Projeto CUTMulti" e uma maior difusão e discussão sobre as possibilidades de utilização sobre normas e diretrizes internacionais ligadas a padrões de comportamento social e trabalhista voltados para empresas multinacionais (Costa, 2008).

As diversas fases da política internacional da CUT aqui mencionadas foram elaboradas por Hermes Costa (2008), mas o autor conclui sua pesquisa no começo dos anos 2000. Creio que podemos marcar um novo período na política de relações internacionais da CUT a partir da vitória do sindicalismo e das forças progressistas na América Latina que "engavetou" o projeto da ALCA na 4a Cúpula das Américas, realizada em novembro de 2005, em Mar del Plata, ocasião em que os países do Mercosul, liderados pelo Brasil, rejeitam a proposta de criação da ALCA e segue até os dias atuais.

A partir de 2004 o país retoma o crescimento econômico e o sindicalismo vive um momento mais ofensivo depois de anos de comportamento defensivo. No plano

---

¹⁹⁴O último Congresso da SIGTUR foi realizado na cidade de Perth, no extremo Oeste da Austrália, de 02 a 06 de dezembro de 2013, e reuniu 123 lideranças de 14 países (África do Sul, Argentina, Austrália, Birmânia, Brasil, Coreia do Sul, Filipinas, Índia, Indonésia, Japão, Malásia, Nigéria, Ruanda, Tailândia (www.cut.org.br/acontece/24056, acesso 18/12/2013).

interno destaca-se a criação do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), coordenada pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com o objetivo de promover uma reforma sindical no país, uma bandeira histórica da CUT e um compromisso assumido pelo governo Lula. A CUT teve um papel destacado na defesa de um modelo sindical ancorado no princípio da liberdade e autonomia sindical, na democratização das relações de trabalho e na organização no local de trabalho¹⁹⁵.

Com o reconhecimento das centrais sindicais, em março de 2008, criou-se um novo desenho no sindicalismo brasileiro que passou a ter oito organizações sindicais nacionais configuradas como centrais sindicais, sendo que, desse total, seis foram reconhecidas como centrais sindicais por terem alcançado o número de critérios de representação estabelecido pelo MTE depois de muitas negociações com o movimento sindical¹⁹⁶. Pela primeira vez, desde a sua fundação, a CUT terá concorrentes no campo sindical que se colocarão politicamente à sua esquerda. Apesar da saída de várias correntes sindicais que caminharam junto com a CUT, algumas destas, desde a sua fundação, a Central não chegou a sentir uma fragilidade ou crise institucional que abalasse de maneira significativa sua hegemonia no movimento sindical brasileiro (Fortes, 2013).

Além da CUT e Força Sindical, a UGT será a terceira central a se filiar a CSI. A CTB, central politicamente vinculada ao Partido Comunista do Brasil, buscará filiação junto a FSM. A CUT adotará uma estratégia mais ofensiva no campo internacional buscando uma aproximação maior com o sindicalismo da África, América Latina e Caribe, além de ações bilaterais com os sindicatos da Europa e dos EUA. Nessa fase, que pode ser definida como de "protagonismo regional da CUT", se expressa uma maior sinergia entre ações locais e ações de âmbito internacional como as campanhas pelo trabalho decente, empregos verdes, desenvolvimento sustentável e uma atuação mais engajada nas questões ambientais e mais articulada institucionalmente como foi a participação da Central na Rio+20¹⁹⁷. Esse protagonismo tem se traduzido em iniciativas que visam ampliar a presença da CUT nos espaços institucionais do sindicalismo internacional como a CSI e a sua correspondente regional nas Américas a

---

¹⁹⁵ O FNT produziu um relatório em março de 2004 para subsidiar um futuro projeto de lei sobre a Reforma Sindical, porém, no detalhamento das propostas, as posições de consenso se desfizeram e as tensões sobre determinados pontos, como a organização sindical no local de trabalho, voltaram a fazer parte das discussões. O resultado foi uma reforma fatiada em que a maior conquista foi o reconhecimento das centrais sindicais (Rademacher e Melleiro, 2007; Ladosky, 2009).

¹⁹⁶ Sobre um perfil das seis centrais sindicais conferir em Fortes (2013: 54 a 62).

¹⁹⁷ Depoimento de João Felício Secretário de Relações Internacionais da CUT julho de 2013.

CSA, na OIT e na OCDE através da TUAC, na direção dos sindicatos globais, além das ações no âmbito de acordos e tratados intergovernamentais como o Mercosul e o acordo de cooperação entre os governos Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul que ficou conhecido pela sigla BRICs. O atual Secretário de Relações internacionais da CUT (2015-2019), traçou um breve quadro das ações da Secretaria de Relações Internacionais da CUT numa exposição que realizou membros de Redes Sindicais de Multinacionais do ramo metalúrgico:

Sobre a atual política de cooperação internacional Antonio Lisboa falou das ações de cooperação desenvolvidas com países africanos e latino-americanos. Destacou as ações triangulares com sindicalismo norte-americano (AFL-CIO) e europeu (suecos e belgas) envolvendo 18 países africanos. Mencionou também ações de cooperação com países latino americanos como El Salvador, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, Paraguai e Chile.

Na última parte da sua exposição Antonio Lisboa tratou da relação da CUT com organismos internacionais. Citou a participação da CUT no TUAC sigla em inglês para o Comitê de Assessoria Sindical da OCDE e no acompanhamento de financiamento do Banco Mundial aos países do hemisfério Sul, como por exemplo, financiamento para mobilidade urbana nas grandes cidades. Lisboa mencionou também a participação da CUT na COSATI que é um órgão de acompanhamento de propostas da OEA e no Comitê Sindical dos BRICS, que está em processo de reconhecimento dentro da estrutura geral dos BRICS. Por fim, Lisboa assinalou o importante papel que a CUT tem desempenhado como representante dos trabalhadores no Conselho de Administração da OIT frente aos ataques da bancada dos empregadores contra o direito de greve, que em última instância, visa enfraquecer a capacidade de luta dos sindicatos de trabalhadores ameaçando a manutenção de outros direitos trabalhistas¹⁹⁸.

Um dos acontecimentos de grande relevância nesse processo de ampliação de espaços nas estruturas do sindicalismo internacional foi a eleição de João Felício, ex-

---

¹⁹⁸ Apresentação de Antonio Lisboa, Secretário de Relações Internacionais da CUT-Nacional no Encontro das Redes Sindicais Metalúrgicas realizado nos dias 27 e 28 de julho de 2015 na Sede da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM), em São Bernardo do Campo.

presidente e depois Secretário de Relações Internacionais da CUT para a Presidência na CSI no seu terceiro Congresso realizado em Berlim de 18 a 23 de maio de 2014¹⁹⁹. Em dezembro de 2012 a CUT fundou o seu Instituto de Cooperação com objetivo de articular o conjunto de projetos e parcerias que a central possui através de suas diversas secretarias e CUTs estaduais e os ramos orgânicos da Central. Artur Henrique, Secretário Adjunto de Relações Internacionais, e indicado para presidir o Instituto, ressaltou que além de coordenar o conjunto de projetos e procurar definir de forma mais clara uma política de cooperação internacional para a CUT, "o Instituto vai atuar prioritariamente em relação às multinacionais estrangeiras e brasileiras e projetos regionais binacionais ou multilaterais em curso em diferentes países"²⁰⁰.

Em busca de uma identidade sindical transnacional

Como observa (Santos, 2006:355-360), as mudanças processadas no capitalismo impõe ao movimento sindical a necessidade de autorreflexão a partir da perspectiva que os embates sindicais se tornam cada vez mais de natureza global embora assumam traços próprios em cada sociedade, em função da intensificação do processo de transnacionalização da economia protagonizada por empresas multinacionais que convertem as economias nacionais em economia locais e criam barreiras ao processo de regulação nacional em vários âmbitos, incluindo as relações de trabalho. Ou seja, o mundo do trabalho se torna cada vez mais instável e precário no plano nacional impondo ao sindicalismo o desafio de construir ações de solidariedade e estabelecer conexões entre o plano nacional e transnacional:

“Se assim for, as funções assumidas pelas comissões de trabalhadores ao nível do local de trabalho tenderão a ter um papel cada vez mais importante. Por outro lado, quanto mais a produção de bens e serviços for dominada por multinacionais, maior será a necessidade de articular as reivindicações locais com as reivindicações transnacionais e de o fazer muitas vezes ao nível da empresa. As comissões de trabalhadores, funcionando em rede transnacional, estão em melhores condições para realizar tal articulação” (op.cit., p.360).

---

¹⁹⁹ <http://www.cut.org.br/noticias/joao-felicio-na-presidencia-da-csi-e-reconhecimento-do-protagonismo-cutista-afir-c108/> publicado 23/05/2014.

²⁰⁰ <http://www.cut.org.br/noticias/cut-cria-seu-instituto-de-cooperacao-3532/> publicado em 19/12/2012.

Vimos anteriormente, que a tradição internacionalista da classe trabalhadora não havia se defrontado com a experiência de construção de um sindicalismo internacional que ultrapasse as barreiras nacionais, além das iniciativas de construção das Federações Internacionais, transformadas em Sindicatos Globais e as Confederações Mundiais. As campanhas e mobilizações internacionais tem ocorrido mais o sentido da solidariedade ou do internacionalismo como valor da esquerda socialista ou comunista²⁰¹ e nas últimas décadas contra as formas degradantes de trabalho revitalizados pelas cadeias globais de produção e comercialização. A experiência de organização no local de trabalho estava associada ao fortalecimento da representação sindical e da democratização das relações de trabalho, condições indispensáveis para mobilização dos trabalhadores e para a prática da negociação. Desta forma, estamos vivenciando experiências que são novas no que diz respeito a construir ações integradas a partir dos locais de trabalho e que se conectam com as cadeias globais de produção das empresas transnacionais no nível nacional, regional e global. Nesse contexto de desafios frente ao poder das empresas multinacionais, tem se destacado a criação dos Conselhos de Empresa Europeus (CEEs) a partir das Diretiva Comunitária 94/45/CE de 22 de setembro de 1994, que orientou a sua implementação e depois renovada em 09 de maio de 2009 (Diretiva 2009/38/CE) em vigor desde 06 junho de 2011. Impulsionados pela ação das Federações Sindicais Internacionais foram criados Comitês Mundiais de Empresa (CMEs), como o da Volkswagen em 1999, Daimler Chrysler em 2002, da Ford em 2008, entre outros.

Isto não quer dizer que os Conselhos de Europeus tenham uma trajetória sindical virtuosa desde a sua origem, apesar do seu potencial regulatório e emancipatório, não são desprezíveis os obstáculos para o avanço concreto dos CEEs como organização transnacional, desde a tensão entre sindicalismo local e transnacional. A lógica competitiva de atuação sindical, as diferentes culturas sindicais (próprias das realidades locais), a atribuição de um sentido utilitarista aos CEEs, a dificuldade de financiamento para funcionamento dos CEEs, a assimetria econômica e de representação entre de sindicatos europeus e os problemas de comunicação são alguns dos entraves, assinalados por Costa e Araújo (2009) em estudo realizado sobre a participação dos

---

²⁰¹ Como por exemplo, o boicote internacional dos portuários liderado Federação Sindical Mundial (FSM) contra os navios da Espanha franquista nos anos 1945/1946. “O movimento se inseria numa tradição de internacionalismo proletário em uma conjuntura na qual os comunistas hasteavam a bandeira da democracia e exigiam o fim das reminiscências fascistas” SILVA (1995: p.113-120).

sindicatos portugueses nos CEEs. Em estudo bastante detalhado sobre a experiência do sindicalismo português diante dos CEEs nos setores metalúrgico, químico e financeiro, Costa e Costa (2014: 275), concluem que continuam as tensões entre um sindicalismo de “âmbito nacional ou o efeito *home advantage* que parece ainda levar a melhor sobre as estratégias de informação e consulta no âmbito transnacional”. Conforme atestam os autores, os dirigentes portugueses alegam que os CEEs não possuem poder suficiente para equilibrar as relações de força no seio das empresas multinacionais. Em consequência disso, os poucos resultados práticos parecem gerar um sentimento de impotência diante da impossibilidade de reverter situações adversas aos trabalhadores, como fechamento ou deslocamento de unidades produtivas (op.cit., p.275). Por outro lado, para os autores, há aspectos positivos na experiência dos CEEs que não devem ser ignorados, tais como: maior interlocução com a gerência local; permitir à administração central conhecer melhor as realidades locais; proporcionar espaços para comparar as diferentes realidades locais; construção de estratégias de ação combinadas e reforçar a prática do diálogo social transnacional. O caminho para construção de uma identidade laboral-sindical transnacional não é, e, nem será fácil, mas é “nessas dinâmicas que os trabalhadores devem apoiar-se no futuro” e do seu desdobramento que se pode vislumbrar a perspectiva de uma regulação mais efetivas de uma regulação transnacional das relações de trabalho (op.cit., p.276).

Como veremos a seguir, os dilemas das redes sindicais em empresas multinacionais em curso no Brasil, vivem os mesmos dilemas expostos acima, mesmo levando-se em conta as especificidades e diferenças entre as experiências dos CEEs e das Redes Sindicais sob vários aspectos. Porém, o desafio de construir uma identidade sindical transnacional (e no caso do Brasil, inclusive nacional) e a convivência dos sentimentos de impotência com o de necessidade de seguir em frente, parece desafiar as duas experiências.

A experiência em construção de Redes Sindicais no Brasil

Para facilitar a compreensão do que se segue, partimos da definição de rede como a articulação de trabalhadores em diferentes unidades produtivas de uma mesma empresa, com objetivo de trocar informações e experiências e construir pautas comuns que possam ser negociadas pela rede com a empresa. As Redes em geral buscam o

reconhecimento formal pela empresa, mas a maioria das Redes não contam com esse reconhecimento.

No início da década de 2000 começou a ocorrer no Brasil um processo de formação de *Redes* inspiradas na proposta dos Comitês Europeus de Empresas, a primeira Rede criada nesse primeiro momento foi a Rede BASF em 1999, fruto de estratégia do ramo químico na direção da criação de Redes Sindicais a partir da segunda metade dos anos 1990 (Mello, 2011). Essas experiências de *Redes Sindicais* foram ocorrendo de forma lenta e desigual, e tiveram nos ramos de atividades (Confederações Nacionais) o *moto continuo* no processo de criação das Redes Sindicais com apoio da Central Sindical e dos Sindicatos Globais²⁰².

Mesmo não sendo oficialmente definida como uma estratégia sindical da Central no seu início²⁰³, as Confederações Nacionais Orgânicas da CUT começaram a se envolver de forma mais determinada na formação de Redes Sindicais, e foram as suas grandes dinamizadoras, como já dissemos. Dentre eles, podemos destacar os ramos metalúrgico, químico, comércio e serviços, financeiro, e, em menor escala, os ramos da alimentação e energia. Em termos organizativos, o ramo químico e o metalúrgico, são os setores que mais tem dispensado energias na criação de redes como uma estratégia política que pode fortalecê-los em nível nacional, uma vez que o potencial de criação de Redes nesses dois setores é maior em relação aos demais ramos²⁰⁴, cenário que é mais ou menos semelhante à realidade dos CEEs (Costa e Araújo, 2009).

Nem todas as redes estão organizadas em nível internacional, mas todas as redes procuram estabelecer contatos com o sindicato da empresa matriz com o intento de

---

²⁰²A Central Única dos Trabalhadores - CUT, foi a primeira central sindical a investir na formação de redes sindicais na década de 2000, estimulada por um projeto iniciado em 2001 fruto de uma parceria com a FNV da Holanda *ProjetoCUTMulti – ação frente as multinacionais* e que focou a sua ação na formação de Redes Sindicais de Trabalhadores em Empresas Multinacionais Holandesas no Brasil e depois ampliado para multinacionais de outros países. Entrevista com José Drummond, ex-dirigente sindical do ramo químico e ex-assessor da Secretaria de Relações Internacionais da CUT e responsável pela coordenação do projetoCUTMulti. (entrevista por skype 20/10/2013). Ver também o *Guia para construção de redes em empresas multinacionais - sistematizando a experiência da CUT*. Publicação do projeto CUT-FNV com apoio da Fundação Friedrich Ebert, dezembro de 2009.

²⁰³A CUT incorporou a construção de redes sindicais em empresas multinacionais como parte da sua estratégia de ação sindical no seu IX CONCUR (Congresso Nacional da CUT) realizado de 05 a 09 de junho de 2006. Conferir em: *Guia para construção de redes em empresas multinacionais - sistematizando a experiência da CUT*. (Op.cit., p.6).

²⁰⁴No ramo químico, esse processo vem sendo coordenado pela Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ-CUT) que já promoveu dois encontros de redes do ramo em 2008 e 2011.No ramo metalúrgico esse processo é coordenado pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM-CUT). Não se deve esquecer que o setor metalúrgico-automotivo no Brasil já tem uma experiência efetiva de participação dos Comitês Mundiais de Empresas da Ford, Volkswagen, e Daimler Benz, conforme já mencionamos.

estreitar relações, trocar informações e, em muitos casos, solicitar ajuda para abrir um canal de negociação da rede sindical com a subsidiária brasileira. As redes em atividade que tem conseguido se articular sindicalmente no plano internacional de forma mais efetiva, especialmente entre os países latino americanos, são as seguintes: BASF, Bayer, Solvay, Akzo Nobel e Lanxess no ramo químico; Gerdau, Tenaris, Grupo Schaeffler, SKF no setor siderúrgico; Walmart e Carrefour no setor de comércio; Banco do Brasil, Santander e Itaú no setor financeiro. Essas Redes Sindicais Internacionais exigem um contato mais frequente com os sindicatos Globais aos quais estão ligadas, e, em geral, estão à frente na organização das reuniões internacionais.

Há algumas redes sindicais organizadas em multinacionais brasileiras, como o caso da Petroquímica Braskem, da Metalúrgica Gerdau do sector siderúrgico, o Banco do Brasil e o Banco Itaú, que se deparam com um novo cenário. Trata-se de uma experiência nova na realidade sindical brasileira em que as organizações sindicais são desafiadas a se solidarizarem com os trabalhadores do hemisfério norte que as procuram para construir laços de solidariedade e parceria para ações conjuntas com objetivo de combater a disseminação da “brasileirização das relações de trabalho”²⁰⁵ para outros países.

No caso brasileiro, as *Redes*, além da dimensão internacional, cumprem um papel importante no âmbito nacional, ao tentar superar os limites da estrutura sindical existente no país, cuja abrangência dos contratos coletivos, se limita à esfera municipal. Ou seja, uma empresa no Brasil que tenha diversas unidades espalhadas pelo seu território terá, em cada cidade, um sindicato diferente a representar seus trabalhadores resultando também em diferentes negociações coletivas. Nesse sentido, as redes têm sido vistas também como uma espécie de ação alternativa às frustradas tentativas de superação do atual modelo sindical brasileiro²⁰⁶.

---

²⁰⁵O caso mais emblemático desse novo contexto foi a greve dos mineiros no Canadá iniciada em 13 de julho de 2009 que permaneceram em greve durante dois anos. Nesse período de lutas os dirigentes canadenses e americanos do United Steelworkers estiveram no Brasil pedir solidariedade aos sindicatos brasileiros. O presidente da CUT na ocasião, Artur Henrique da Silva Santos, esteve presente em manifestações dos trabalhadores no Canadá. “USW and Brazilian Union CUT Join Forces to Support Vale Workers”(www.usw.com 22/07/2009).

²⁰⁶Como é bastante realçado pela literatura especializada, um das divisas mais caras do “novo sindicalismo” e depois pela CUT foi a luta pela ruptura com o modelo sindical corporativista originário do primeiro Governo de Getúlio Vargas (1930-1945). (Rodrigues, 2003; Vêras de Oliveira , 2011). Passados mais de 30 anos esse objetivo continua inalcançado pelo sindicalismo combativo e após o reconhecimento legal das centrais sindicais (Lei 11.648/2008) parece ter perdido parte do seu ímpeto inicial dos primeiros anos do governo Lula (Ladosky, 2009).

Derivada da questão anterior, as assimetrias de salários e condições de trabalho e benefícios sociais entre trabalhadores que exercem a mesma função em plantas diferentes de uma mesma empresa tem sido uma realidade cada vez maior no cenário brasileiro dada ao constante deslocamento das empresas para regiões com salários menores e menor pressão sindical. Nesse aspecto, as *Redes* tem buscado superar o isolamento e o desconhecimento da realidade dos trabalhadores em diferentes unidades da empresa através de encontros e troca de informações entre elas. Em muitos casos, o passo seguinte é a construção de eixos de lutas e reivindicações comuns para a Rede de Trabalhadores. Para um país com as dimensões continentais do Brasil (algumas empresas chegam a ter mais de 20 unidades no país) somada à fragmentação sindical, esse simples intercâmbio entre as plantas já representa um grande potencial de avanço organizativo.

As Redes no setor financeiro seguiram uma trajetória particular se comparadas às similares dos ramos da indústria, em função das características próprias da organização da categoria bancária e da acentuada nacionalização dos bancos no Brasil. Nesse aspecto, as Redes nos Bancos surgiram como resposta à entradas de bancos estrangeiros no Brasil nos anos 1990 e posteriormente a internacionalização dos Bancos brasileiros, como por exemplo o Banco do Brasil e o Itaú, como esclarece um ex-dirigente da CONTRAF:

Primeiro gostaria de explicar que diferentemente de outras categorias e ramos dá para ver bastante a diferença entre o setor bancário e os outros setores. Como a categoria bancaria tem a Convenção Coletiva Nacional e vale para todos os bancários privados e estatais, nacionais e estrangeiros, é preciso ter um mecanismo no local de trabalho a demanda em cada um dos bancos é importante para a convenção. Então nós já temos uma organização de trabalhadores por banco. Então a gente tem a Comissão de Organização dos Empregados (COE), o Banco do Brasil e a Caixa Econômica tem nomes diferentes. Isso já faz parte do nosso processo organizacional. Isso é importante dizer porque quando você, mas a s redes esta baseada comissõesA questão foi quando entrou no Brasil com muita força os bancos espanhóis. O Santander comprando o Banespa e o Banco Bilbao Vizcaya que comprou o Banco Excel, Banco que havia comprado o Banco Econômico. Bem com a entrada desses dois bancos no mercado financeiro brasileiro. No ano 2000, articulados com as

*Comissões Obreras da Espanha e com a Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul iniciamos um diálogo para construir redes em duas empresas e aí pegamos esses dois bancos, o Santander e o BBVA porque eram os dois bancos estrangeiros na América Latina e aí valia a pena começar por esses dois bancos. E aí na Conferência Sindical da Coordenadora de Centrais Sindicais que foi realizada em 2002 em Florianópolis. Politicamente criamos a coordenadora do BBVA e Santander. No ano de 2001 constituímos essas redes. Em março de 2001 em São Paulo e agosto no Chile de 2001 constituímos as redes quando as centrais sindicais através das suas Confederações da Categoria bancária mandaram os representantes bancários para compor a rede regional desses bancos.*²⁰⁷

As *Redes* vêm se constituindo de forma desigual e desordenada ao longo do tempo, mas, mesmo com essas dificuldades, tem mobilizado outras centrais sindicais a se interessarem por essa forma de organização²⁰⁸. Tanto a CUT como a Força Sindical enfatizam a importância do sindicato local na constituição das redes sindicais. Também reforçam a importância dos Sindicatos Globais e dos AMIs na internacionalização e fortalecimento da ação das redes.²⁰⁹ Com todas as suas potencialidades e limitações (que trataremos a seguir), podemos dizer que a formação das Redes de Trabalhadores em empresas multinacionais, se constitui atualmente como uma das principais ações do sindicalismo brasileiro como resposta ao crescente poder das empresas transnacionais. Atualmente existe, segundo levantamento a ser mais aprofundado, cerca de 50 redes sindicais formadas em diferentes estágios de organização, sendo que 65% delas, estão concentradas no ramo químico e metalúrgico.²¹⁰

---

²⁰⁷ Entrevistas com José Ricardo Jacques ex- Secretário de Relações Internacionais da CONTRAF (2003-2012) em 10/11/2015. Ver também: *90 anos fortalecendo a democracia: Bancários de São Paulo 1923-2013*. Paulo Fontes, Francisco Macedo e Ana Tércia Sanches (orgs.). São Paulo: Editora Gráfica Atitude, p.154-155.

²⁰⁸ A Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) que é a mais importante e influente confederação da Força Sindical (FS), que até a pouco tempo não havia demonstrado muito interesse em criar redes sindicais, promoveu uma reunião para discutir a política de formação de redes da Confederação em reunião realizada na sede da FS em 22 de maio de 2013. www.cntm.org.br (acesso 23.05.2013). Logo a seguir criou a Coordenação Estratégica de Redes Sindicais (CERES) em 2013.

²⁰⁹ Ver as seguintes publicações: *Guia para construção de redes sindicais em empresas multinacionais: sistematizando a experiência da CUT*. Op.cit. e *Redes sindicais: construir a unidade para a igualdade de direitos*. São Paulo: Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos dos Estado de São Paulo (Força Sindical). 2013.

²¹⁰ No setor metalúrgico existem 18 redes; no químico: 26 redes (mas 18 atuam de fato); o ramo de comércio e serviços (supermercados, hotelaria e lojas de departamento) conta com 8 redes; o ramo financeiro (bancos) aparece com 4 redes, além dessas, há redes no setor de energia, alimentação,

Nem todos os ramos tem adotado nome de “Redes” para as articulações internacionais sindicais de empresas multinacionais, como por exemplo o ramo da alimentação que prefere adotar o nome de “Federações Sindicais”, como por exemplo: a Federação Latino Americana da Coca-Cola que envolve 70 sindicatos de 14 países. Segundo o representante da UITA, referindo-se à diferença entre redes e confederações, um dirigente da UITA observou que, o sentido de pertencimento é muito maior com a federação. As federações são muito mais atuantes, coloca na cabeça dos trabalhadores que é uma estrutura sindical e não apenas um ponto de encontro. É para lutar!”²¹¹.

Possibilidades de avanços

Como já anunciamos anteriormente, a principal contribuição que a Redes podem oferecer à organização dos trabalhadores no Brasil é a possibilidade de criar mecanismos que possa romper com a fragmentação sindical que limita os sindicatos à atuação local, no âmbito do município. As Redes possibilitam a troca de informações sobre remuneração e condições de trabalho entre trabalhadores de diferentes regiões, que sem essa iniciativa, permaneceriam isolados em suas unidades sem nenhum conhecimento do que se passa entre outras unidades da empresa em que trabalham.

A possibilidade de participação de diferentes centrais sindicais numa mesma rede, fazendo com que estas superem suas diferenças e construam um plano comum a partir de questões comuns existentes em todas as unidades da empresa, pode ser entendida como outro avanço importante. Conforme nos mostra (Costa, 2004, p. 192), a participação das centrais sindicais portuguesas CGTP e UGT no Conselho de Empresas Europeus é permeada por tensões e disputas dentro de uma lógica de competição sindical, especialmente nas empresas em que ambas centrais estão representadas. Essa lógica de disputa não é diferente entre as centrais brasileiras, mas as redes, em várias situações têm logrado algum êxito na construção de pautas comuns envolvendo diferentes centrais, e, a exemplo do que se observa para a realidade sindical

---

vestuário, indústria de cimento e mineração. Os dados precisam ser melhor detalhados, dado que nem todas as redes se encontram no mesmo nível de organização e, portanto, não podem ser consideradas como redes consolidadas. Estamos nos orientando pelos dados fornecido pelos representantes dos ramos que enviam dados por e-mail após solicitação.

²¹¹ Entrevista com Gerardo Iglesias representante da UITA para América Latina e Caribe em 27/052014.

portuguesa, não se trata de um obstáculo intransponível e as centrais vão apreendendo a conviver com as suas diferenças no mesmo espaço²¹².

Uma terceira dimensão não menos importante, diz respeito ao estímulo que as Redes podem dar à organização no local de trabalho. A legislação sindical brasileira não permite a organização sindical no local de trabalho. Para que as redes funcionem, é necessário que pelo menos um ou dois trabalhadores sejam escolhidos ou indicados por unidade. Esse processo, que envolve negociações entre sindicatos e trabalhadores no interior das fábricas, vai desencadeando uma trajetória na direção da organização sindical no local de trabalho. Num exercício de prospecção ideal, se vislumbraria um cenário onde todas as unidades envolvidas numa determinada rede de trabalhadores conquistaria a organização no local de trabalho.²¹³

Um quarto aspecto, observados por dirigentes sindicais seria o potencial de negociação que as redes podem possibilitar, diferentemente dos Conselhos de Empresa Europeus (CEEs) que são mais mecanismos de informações e consulta, conforme nos aponta um representante da IndustriALL:

“..os conselhos são mais um espaço onde os trabalhadores são chamados ou convidados a receber e ter informações da empresa e e alguns momentos são chamados inclusive a assumir determinadas práticas ou posturas ou fazer algum tipo de esforço para que a empresa supra alguma necessidade ou supere alguma dificuldade, mas não são espaços de negociação. As redes assim que formadas e dotadas de informações, com conhecimento da estratégia da empresa e com os trabalhadores sindicalizados, as redes passam a ser um instrumento sindical e como instrumento sindical passa a ser um espaço de negociação e contratação coletiva pode ser uma espaço onde a empresa venha a falar das suas demandas, mas é um espaço onde os trabalhadores buscam negociar os interesses dos trabalhadores que vai muito mais além do que

---

²¹²Participei do 8º Encontro Nacional da Rede de Trabalhadores da ThyssenKrupp na cidade de Jundiaí(14, 15 e 16 de agosto de 2013 em que as divergências entre representantes da CUT e da FS se fizeram presentes, em alguns momentos os debates foram bastante tensos, mas que não o suficiente para impedir a continuidade dos trabalhos e uma pauta comum no final do encontro.

²¹³No Brasil, a conquista da Organização Sindical no Local de Trabalho (OLT) por alguns sindicatos é um caminho traçado com muitas lutas e múltiplas estratégias de enfrentamento até se chegar a contratação coletiva onde é negociado os termos da OLT. A pouca inserção da organização sindical no local de trabalho é um dos “pés de barro” do sindicalismo brasileiro. Para a construção das redes, as dificuldades não são menores, em muitos casos, as redes começam com um dirigente sindical ligado à empresa como primeiro passo para articulação entre as demais unidades da empresa.

defender os interesses dos trabalhadores, mas defender sim os interesses dos trabalhadores numa visão mais solidária e global”

A dimensão negociadora das redes não tem sido um caminho fácil como assinalamos também para o caso da representação sindical no local de trabalho. Aliás, esse caminho não tem sido tranquilo na história do sindicalismo brasileiro. Em muitas situações os trabalhadores precisam cruzar os braços para que o sindicato consiga participar da mesa de negociação. De qualquer, forma as redes carregam consigo esse campo de possibilidades em torno da negociação, como uma das possíveis causas da sua existência.

Dificuldades e Obstáculos

Uma das maiores dificuldades para o avanço das redes quando elas começaram a sere criadas foi o receio esboçado por alguns dirigentes em romper com o corporativismo sindical e a perda do monopólio de representação local so sindicato. As expectativas de ruptura com a estrutura que se vislumbrou inicialmente quando o “novo sindicalismo” emergiu no final dos anos 1970 no Brasil e que depois renasceu no primeiro governo Lula, depois de um longo refluxo, resultou em algo bem mais tímido do que o esperado pelo sindicalismo “cutista”, uma espécie de “reforma fatiada”, que manteve o monopólio da representação sindical na base (Radermacher e Melleiro,2007; Ladosky,2009). Nesse aspecto, quando se fala sobre a difícil tarefa para o sindicalismo em superar uma determinada cultura que, segundo (Santos, 2006: 369), talvez seja o maior desafio com que se defronta o movimento sindical, para o caso brasileiro, esse desafio torna-se duplamente desafiador, pelo que expomos acima.

Outro obstáculo é a resistência das empresas em reconhecerem as Redes Sindicais como interlocutoras legítimas e colocarem-se de maneira aberta para o diálogo com os representantes dos trabalhadores. A cultura política autoritária do Brasil que sustentou o modelo de industrialização brasileiro foi facilmente assimilada pelas empresas transnacionais e ainda conserva muitos dos seus traços apesar dos avanços democráticos da sociedade brasileira nos últimos vinte anos. As empresas, em certas situações, pautam-se por uma interpretação inflexível da legislação sindical nacional que não prevê a existência de redes sindicais como argumento para não abrirem o diálogo com as Redes Sindicais.

A sustentação econômica da rede também é outro desafio que cria obstáculos à expansão destas. Na quase totalidade dos casos, as redes dependem do financiamento dos sindicatos ou de projetos externos (geralmente com centrais sindicais européias), para viabilizarem seus encontros e estrutura mínima de funcionamento e, especialmente, os encontros da Rede que implicam em custos maiores. Esse também é um obstáculo para os CEEs (Costa e Araújo, 2009). Essa questão não é uma questão menor, porém, esse tipo de problema não é novo para o sindicalismo e as soluções tendem a surgir com o avanço organizativo das Redes.

REDES SINDICAIS: CÓDIGOS DE CONDUTA, AMIs e RSE

Códigos de Conduta: o caso da Rede Sindical da WEG

A WEG é um das maiores multinacionais brasileiras que atua no setor de energia, motores elétricos, transformadores, alternadores e tintas. Fundada em 1961 por três irmãos cujas iniciais formam o nome WEG (Werner, Eggon e Geraldo). Sua matriz fica localizada em Jaraguá do Sul-SC onde trabalham 16 mil pessoas, ainda em Santa Catarina a empresa possui mais 5 unidades (Guaramirim, Blumenau, Itajaí, Joaçaba e São José). No estado de São Paulo a WEG possui plantas em São Bernardo do Campo, Mauá e Monte Alto. Está presente ainda no Rio Grande do Sul, Espírito Santo, Pernambuco e Amazonas. A empresa possui presença marcante no exterior, na África do Sul, Alemanha, Argentina, Austrália, Austria, Bélgica, Chile, China, Cingapura, Colômbia, Coreia do Sul, Dinamarca, Emirados Árabes, Equador, Espanha, Estados Unidos, França, Gana, Índia, Itália, Malásia, México, Japão, Países Baixos, Portugal, Reino Unido, Rússia, Suécia, Tailândia, Ucrânia e Venezuela.

A WEG foi uma das empresas escolhidas pela Confederação Nacional do Metalúrgicos da CUT (CNM/CUT) para fazer parte do projeto “Promoção dos Direitos Trabalhistas na América Latina”, cujo objetivo, era apoiar a formação de redes sindicais nos ramos metalúrgico e químico²¹⁴. Embora predomine as plantas do ramo metalúrgico, a Rede WEG é uma das redes híbridas ao incorporar plantas do ramo

---

²¹⁴ O projeto era coordenado pela CUT e pelo IOS com apoio financeiro da Central Sindical Alemã DGB através de seu instituto de formação DGBildungswerk. O projeto apoiava a formação de 10 redes sindicais, cinco no ramo químico e cinco no ramo metalúrgico e teve a duração de quatro anos (2011-2014). Atualmente a DGBildungswerk apoia o projecto “Ação Frente as Multinacionais na América Latina” coordenado pela CUT, com objetivo de fortalecer a política de redes dos ramos metalúrgico, químico, do vestuário e da construção e madeira.

químico. Assim tanto a CNM/CUT, como a CNQ/CUT, participam da organização da rede. Além dos mencionados ramos da CUT, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos da Força Sindical (CNTM/FS) também participa dos encontros da rede. A Rede Sindical da WEG começou a ser organizada em outubro de 2011 no lançamento do referido projeto e efetivamente formada no 1º Encontro da Rede em 05 de agosto de 2013 em Blumenau, Santa Catarina depois de quase quatro anos de reuniões e debates²¹⁵.

Reunidos na cidade de Itajaí, Santa Catarina, nos dias 02 e 03 de setembro de 2014, a Rede WEG realizou seu 4º encontro. Um dos temas debatidos foi a política de RSE da empresa confrontando-a com a sua prática de relações de trabalho. Um dos pontos da reunião foi a análise do Código de Conduta da empresa e compará-lo com a realidade das diferentes unidades da empresa presentes ao encontro. Foi apresentado o documento da empresa e a seguir foi solicitado aos presentes que comentassem o documento.

O que a WEG diz sobre Responsabilidade Social em seu site?

- Respeitar os direitos sindicais, bem como negociar coletivamente, assegurando que não haja represálias;
- Valorizar a diversidade e a multiculturalidade e coibir qualquer atitude;
- Repelir práticas de assédio moral;
- Apoiar comunidades com as quais se relaciona diretamente, fortalecendo o desenvolvimento econômico e social;
- Garantir o combate à exploração sexual de crianças;
- Garantir a erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado;
- Incentivar e oferecer condições para o desenvolvimento dos trabalhadores, ampliando as competências e o crescimento;
- Adotar posturas de prevenção em todos os seus níveis hierárquicos;
- Identificar, eliminar e ou minimizar os riscos significativos à segurança e saúde de seus trabalhadores, prestadores de serviço e público em geral;

Ficou constatado, pela fala dos participantes, que a empresa não cumpre o que diz, já que há diversos relatos de práticas antissindicais, assédio moral e sexual, e

---

²¹⁵ Boletim informativo da Rede Sindical da WEG. Agosto 2013.

problemas diversos nos temas saúde e segurança e oportunidades, como podemos observar a seguir²¹⁶

O representante da unidade da WEG em Gravataí apontou problemas com a representação sindical no local de trabalho e alta rotatividade da mão de obra depois que a WEG comprou a empresa Traffo:

“a empresa se chamava Traffo e foi comprada pela WEG em 2007. Em 2008 havia 400 trabalhadores, atualmente 320 (pouco mais de 100 no chão de fábrica, a maioria são engenheiros). Antes havia diálogo permanente, atuação no local de trabalho, bons acordos de PLR e boa organização no chão de fábrica. Depois da incorporação da WEG não há mais relação com o sindicato e nem dirigentes sindicais na fábrica. Não há diálogo com os trabalhadores por conta da rotatividade (são raros os trabalhadores com três anos de empresa. Antes haviam muitos com mais de 10 anos”.

Na unidade de Joaçaba que produz turbinas hidroelétricas também mudou o relacionamento com o sindicato, houve achatamento salarial e quem negocia PLR é uma comissão de trabalhadores que não tem caráter sindical. Na unidade de Mauá, no estado de São Paulo, que produz tintas para automóveis a empresa nunca sentou com o sindicato. O chefe de Relações Humanas diz que não tem autorização para dar informações sobre a planta. Compraram a Tintas Palmares (80 trabalhadores) e passaram cobrar 6% pelo transporte dos trabalhadores.

Em Itajaí a WEG possui cinco fábricas dentro de um parque fabril. Cerca de 900 funcionários. A Chefia é vista pelos dirigentes sindicais, como mal preparada, sem formação suficiente para relações humanas. Há problema de insalubridade (cheiro na fábrica de fios) e casos concretos de assédio moral (humilhação na frente dos colegas de trabalho) e também denúncias de assédio sexual. Foram mencionados casos de desmaios no verão e só em poucas situações aconteceram dispensas. Na maioria das ocorrências dão medicamento e mandam voltar ao trabalho. Há perseguição sindical (principalmente ao dirigente). A qualquer movimentação dentro da fábrica, chefia diz que “não pode falar sobre sindicato” dentro da unidade. As pessoas têm medo de se sindicalizarem. Na planta de Guaramirim há problemas de saúde em virtude dos

---

²¹⁶ O autor esteve presente no referido encontro e anotou os depoimentos dos participantes sobre as condições e relações de trabalho nas suas respectivas unidades.

produtos químicos (cirrose, mesmo em pessoas que não bebem). Há muita dificuldade de acesso e para distribuição de boletim. Se houver aglomeração, empresa entra com interdito proibitório, relataram os dirigentes da Guaramirim.

Segundo o representante de Jaraguá do Sul:

A lógica da empresa faz que um trabalhador vigie o outro (por conta do ranking adotado). A cada três trabalhadores, um é considerado “ruim”. Quem entra em licença maternidade deixa de ganhar a PLR pelo período de quatro meses. Chefia justifica “pois se não ajudou no período, não tem que ganhar”. Cipeiros que eram alinhados com o sindicato depois de dois meses eleitos pedem renúncia. Há casos de casos de assédio moral e sexual”

A partir dessa dinâmica discutiu-se as contradições entre a realidade da empresa e aquilo que ela divulga no seu próprio *site*. A discussão tinha como objetivo montar um quadro sobre os principais problemas da empresa, mas também preparar o grupo para debater com o diretor de relações humanas que foi convidado a comparecer no segundo dia do encontro para dialogar com os representantes de cada unidade. Nesse sentido, também foi preparado pela assessoria da CNM/CUT um quadro econômico da empresa e sua estratégia de expansão com novas unidades construídas e novas aquisições. O objetivo do encontro com a gerência da unidade matriz da empresa era debater e apresentar uma proposta de Acordo-Marco Global que teria mais espaço para pressionar a empresa ao contrário do código de conduta que era uma declaração unilateral da empresa.

Desta forma, foi elaborado um documento posterior que foi resultado do mencionado encontro da Rede WEG²¹⁷:

“À

WEG Indústrias LTDA

Ref: Acordo Marco Internacional - WEG

Prezado Senhor

---

²¹⁷ O autor agradece a CNM/CUT por disponibilizar o documento e permitir sua publicação.

Nos dias 2 e 3 de setembro de 2014 realizamos em Itajaí-SC o quarto encontro nacional dos trabalhadores e trabalhadoras na WEG por meio de uma rede nacional que possa contribuir na organização dos trabalhadores e no diálogo social com a direção da empresa.

Um dos temas abordados neste evento foi o chamado Acordo Marco Global (AMG), que vem sendo amplamente negociado e firmado entre a IndustriALL Global Union (que representa a 50 milhões de trabalhadores dos setores mineiro, energético e industrial em 140 países) e diversas empresas transnacionais.

Este instrumento é negociado e acordado entre empresa e IndustriALL, e visa estabelecer padrões de responsabilidade social empresarial nas operações da empresa em todo o mundo. Seu conteúdo concerne o respeito às normas fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, acompanhamento da cadeia produtiva e mecanismos de monitoramento entre sindicatos e empresa.

Há acordos dessa natureza já firmados entre a INDUSTRIALL e as seguintes empresas:AKER, ANGLOGOLD, BMW, BOSCH, BRUNEL, DAIMLER, EADS, EDF, ELECTROLUX, ENDESA, ENEL, ENI, EVONIK, FORD, FREUDENBERG, GDF SUEZ, GEA, INDESIT, INDITEX, LAFARGE, LEONI, LUKOIL, MAN, MANN + HUMMEL, MIZUNO, NORSK HYDRO, NORSKE SKOG, PETROBRAS, PRYM, PSA PEUGEOT CITROËN, RENAULT, RHEINMETALL, RHODIA, RÖCHLING, SIEMENS, SCA, SKF, STATOIL, UMICORE, VALLOUREC, VOLKSWAGEN e ZF.

O AMG pode assegurar à empresa uma boa relação com os sindicatos e contribuir positivamente para sua imagem pública. Já aos sindicatos é uma forma de promover os direitos dos trabalhadores e garantir um diálogo com as empresas.

Colocamo-nos a disposição para qualquer esclarecimento sobre o tema bem como para possibilitar o vosso contato com a direção de outra empresa que já tenha o AMG firmado. Assim, sugerimos um primeiro encontro entre a direção da WEG e representantes da IndustriALL em local de comum acordo para que nesta oportunidade seja entregue uma cópia do modelo de acordo proposto pela IndustriALL e esperamos com isso iniciar um processo de diálogo e negociação para inserir a WEG neste novo patamar de responsabilidade social empresarial.
Atenciosamente,

João Cayres
Secretário Geral da CNM/CUT
Membro do Comitê Executivo da IndustriALL

Como já mencionamos anteriormente, as redes tem condições de questionar mais concretamente as políticas de RSE pela capilaridade que possuem possibilitando um diagnóstico mais rápido e mais realista da conduta da empresa. Os debates e as atividades formativas voltadas para a rede permite também que se coloque a RSE na perspectiva dos trabalhadores por meio dos AMIs que tem sido a principal estratégia dos sindicatos globais ou federações internacionais. Desta forma, é possível articular as lutas locais numa perspectiva conjunta com ações em nível nacional através dos ramos de atividade, no caso a CNM/CUT e em nível internacional com auxílio da IndustriALL²¹⁸.

As redes sindicais: testando os Acordos-Marco Internacionais

Stevie & Boswell (2008:111-12) nos informam que em 1966, na cidade de Detroit, nos Estados Unidos, o United Auto Workers (UAW) organizou um encontro sindical em que compareceram vários sindicatos vindos de vários países. Nessa reunião foram criados os três primeiros do que veio ser conhecido como Conselhos Mundiais de Empresas. Estas novas organizações visavam criar um poder efetivo dos sindicatos que pudesse aumentar o nível do poder de confrontação com as corporações multinacionais em toda cadeia de suas atividades. Segundo os autores, até 1974 haviam sido criados 32 Conselhos, porém as lideranças das corporações levaram esses esforços dos sindicatos a sério e estavam dispostos a evitar a globalização das relações industriais. Além disso, os limitados recursos dos sindicatos globais não permitiram que esta estratégia de longo alcance tivesse o sucesso, nenhum Conselho foi capaz de estabelecer um diálogo substantivo com uma empresa transnacional, e muito menos, qualquer forma de negociação. No entanto, esses reveses não o fizeram desaparecer totalmente tal perspectiva e, para os autores, a assinatura do primeiro Acordo Marco-Internacional

---

²¹⁸O autor também acompanhou uma Oficina da Rede de Trabalhadores da Siderúrgica Gerdau na sede da CNM/CUT em São Bernardo do Campo nos dias 21,22 e 23 de agosto de 2013, cujo tema principal foi a política de RSE da empresa, e da mesma forma como ocorreu no encontro da rede WEG, foi contrastada a política da empresa com a realidade dos trabalhadores nas unidades do Brasil e de outros países.

entre a UITA e a Danone em 1988 foi um sinal de que esse objetivo continuava no horizonte sindical.

Na primeira publicação temática do IOS sobre RSE, em outubro de 2003, abordada no capítulo anterior, as redes são mencionadas como instrumentos para atuar nesse campo: “A responsabilidade social é o gancho para os sindicatos iniciarem ou impulsionarem ações internacionais no âmbito das redes/comitês de empresas. Essa experiência já foi iniciada em algumas federações internacionais”.²¹⁹

Na publicação seguinte, de janeiro de 2004, as redes são mencionadas novamente como instrumentos de monitoramento sobre comportamento das empresas especialmente quando houver AMIs: “Por meio das redes sindicais, os trabalhadores teriam como monitorar o comportamento das empresas. Em caso de desrespeito ou violação dos direitos dos trabalhadores, a mobilização sindical poderia pressionar governos, por meio dos mecanismos disponíveis nos pontos de Contato Nacionais entre países que adotam as regras da OCDE e a OIT para os países signatários”.²²⁰

Quando perguntado sobre se a RSE seria algo passageiro ou poderia mudar as relações entre capital, trabalho, sociedade e meio ambiente, um dos membros da Comissão de Fábrica da Daimler Chrysler no Brasil respondeu:

*Eu acredito que, se os Sindicatos e suas redes internacionais realmente entenderem esta questão como algo importante entre as suas demandas e buscarem lutar para realizar acordos neste sentido e principalmente monitorá-los e utilizá-los da melhor maneira possível (em particular para aprofundar a organização sindical; o resto é consequência), pode ser efetivamente um fator de avanço das relações de trabalho e das relações das empresas com a sociedade e o meio ambiente*²²¹.

Como se pode ver, as redes já são mencionadas como uma ferramenta que pode contribuir na implementação da RSE principalmente como um dos instrumentos para avançar nas negociações dos AMIs, e quando estes já existirem, para fiscalizarem o seu cumprimento através de monitoramento.

---

²¹⁹“Responsabilidade Social Empresarial: O que é. O que não é. Porque é importante para os trabalhadores?”. *Revista do Observatório Social*, n.4, outubro de 2003. Ver, cap.4 p.101.

²²⁰“Responsabilidade Social Empresarial – perspectivas para a atuação sindical”. Florianópolis, IOS, 2004, p.119. Ver. Cap.4 p.103.

²²¹“Responsabilidade Social Empresarial: O que é. O que não é. Porque é importante para os trabalhadores?” p.41.

Dessa forma, com a evolução das redes sindicais, assim como dos sindicatos globais, tem como uma de suas prioridades a assinatura dos AMIs, essa tem sido também uma estratégia das redes sindicais a partir das suas confederações e sindicatos. Perguntei ao representante da IndustriALL para a América Latina e Caribe sobre as principais ações da entidade para enfrentar as empresas multinacionais.

*“Primeiro, a principal é nós conseguirmos organizar os trabalhadores em redes para se entender como trabalhadores de uma empresa transnacional, se compreender como trabalhadores de uma empresa transnacional. Compreender as fortalezas e os desafios como trabalhadores, nível, local, regional e nacional como enfrentar as estratégias que as empresas tentam colocar, os trabalhadores, muitas vezes, em processo de competição entre trabalhadores de uma mesma empresa dentro de um mesmo grupo dentro do mesmo país, e, terceiro, para buscar negociar condições de igualdade de salários e condições de trabalho a nível global através dos acordos marcos. Então a prioridade é essa: primeiro organizar, refletir e depois buscar negociar coletivamente interesses como grupo de trabalhadores”.*²²²

A Rede Sindical do grupo ZF²²³, criada em 2007²²⁴, tomou a iniciativa de traduzir o "Acordo Marco Internacional da rede ZF", que passou a vigorar a partir de janeiro de 2013, cujo objetivo é definir os "Princípios de Responsabilidade Social da ZF", numa publicação de bolso para divulgar entre os trabalhadores nas várias plantas da empresa²²⁵. O AMI trata no primeiro ponto da sua abrangência, que é mundial, e a sua condição de norma mínima, esclarecendo que "não é objetivo da ZF aplicar tais

---

²²² Entrevista com Marino Vani, representante da IndustriALL para a América Latina e Caribe.

²²³ Empresa alemã de autopeças, fundada em 1915, cuja matriz está localizada na cidade de Friedrichshafen na região de Baden-Württemberg, região Sudoeste da Alemanha e que possui filiais em Sorocaba (principal região de produção com 3 plantas), São Bernardo, Araraquara e Belo Horizonte. A primeira planta da empresa fora da Alemanha foi inaugurada em 1959 na cidade de São Caetano, no período em que começava a se consolidar o parque automotivo da região do ABC. A partir de 1981 a empresa construiu uma nova planta na região de Sorocaba para atender a crescente demanda do mercado brasileiro.

²²⁴ A formação da rede começou a ser discutida a partir de um intercâmbio entre representantes da Comissão de Fábrica da Alemanha e a presidenta do IG Metal de Friedrichshafen que visitaram os membros da Comissão de Fábrica da ZF de Sorocaba.

²²⁵ Acordo Marco Internacional - Princípios de Responsabilidade Social na ZF publicação do Comitê Nacional dos Trabalhadores da ZF. Março de 2013 (6 mil exemplares). A publicação foi apoiada financeiramente pelos Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e Região, do ABC e Belo Horizonte, Contagem e Região.

normas e condições mínimas como condições únicas aprovadas pela ZF" (AMI:9)²²⁶. Essa iniciativa, que deveria seguir um trâmite normal no processo de implementação do AMI gerou uma série de tensões com a direção do RH da empresa na planta de Sorocaba. A manutenção do item 12, que trata da implementação e "Princípios da Responsabilidade Social" foi questionada pela direção da empresa por sentir sua autoridade colocada em xeque diante do compartilhamento da implementação e monitoramento do AMI com os representantes dos trabalhadores. Em um dos trechos do referido item do Acordo diz que:

"Os funcionários da ZF serão informados de todas as disposições desta declaração. No ambiente das respectivas práticas empresariais, às organizações sindicais ou aos representantes eleitos pelos trabalhadores será dada a possibilidade de comunicar as informações supracitadas em conjunto com os representantes da gerência(...) as medidas de comunicação continuarão a ser deliberadas em conjunto com os órgãos representativos dos trabalhadores e da Associação Internacional dos Metalúrgicos (IMF)..

(...)Além disso, na área de Cumprimento de Normas disponibilizamos uma central de atendimento com linha direta. Deve-se recorrer a essa central de atendimento, quando a observância desses princípios não for suficientemente assegurada a nível descentralizado. Em casos de violações dos princípios, a auditoria interna do Grupo adotará medidas adequadas"(p. 15 e 16).

Foi contra esse compartilhamento de responsabilidade na implantação do AMI que a gerência da subsidiária de Sorocaba se insurgiu por se sentir ameaçada no monopólio do seu poder de gestão sobre o AMI. Interessante notar que mesmo em empresas com tradição sindical avançada como é o caso da ZF que tem uma longa prática de negociação com o Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba, considerado um dos mais atuantes no âmbito da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT e dos primeiros a negociar a representação sindical nos locais de trabalho, ainda sofre forte

---

²²⁶Os outros pontos do acordo são: 2)Não discriminação/Igualdade de Tratamento; 3)Liberdade de Associação/Direito a Negociações Coletivas;4)Eliminação do Trabalho Forçado e do Trabalho Infantil; 5)Direito a Reclamar; 6)Proteção à saúde e à Segurança no Trabalho; 7)Remuneração, Jornada de Trabalho e Descanso Remunerado; 8) Qualificação Profissional; 9)Meio Ambiente; 10)Corrupção; 11)Fornecedores; 12) Implementação e Princípios de Responsabilidade Social. No Preâmbulo do Acordo a empresa afirma que "A ZF reconhece os princípios das Normas do trabalho da OIT, bem como o Pacto Global das Nações Unidas e norteia-se nos preceitos da OCDE relativos a empresas multinacionais" (p.8).

resistência para democratizar o espaço da fábrica. Segundo um dos membros da rede e diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e região:

*"Esse processo de negociação levou mais de dois anos e o seu resultado favorável contou com a colaboração do Sindicato dos Metalúrgicos da Alemanha (IG Metal): Apesar de ter ter sido assinado em 2010, enfrentando burocracia muito grande em relação ao item 12, que o presidente da ZF para América Latina não queria, e foi postergando cada dia mais. O IG Metal não concordou com os argumentos do RH e foi mantido o item 12 na formalização do Acordo no Brasil"*²²⁷.

Não é difícil concluir que a implementação prática dos AMIs possui tempos diferentes, influenciados, principalmente, pela atuação sindical e a cultura empresarial em cada país, ou em outros termos, do nível mais ou menos avançado de democratização das relações de trabalho. Como já assinalamos anteriormente a assinatura do AMI é um importante passo, mas é apenas o começo de um processo, cuja implementação, pode resultar num caminho bastante conflituoso.

Em relação a pergunta sobre como o AMI pode influir na condições de trabalho, nosso entrevistado afirmou que "visivelmente não aparece tanto", mas que o reconhecimento da Rede pela empresa, o contato direto com a diretoria do RH que responde pelo cumprimento do AMI na Alemanha e a pressão sobre as empresas terceirizadas podem ser considerada dos aspectos positivos. Sobre esse último ponto, depois da assinatura do AMI, a empresa resolveu não contratar os trabalhadores de duas empresas terceirizadas pelas constantes denúncias de violação de direitos trabalhistas, conforme assinalou nosso entrevistado. Outra conquista importante da Rede, foi o direito de participar (como ouvintes) das reuniões anuais do Conselho Europeu de Empresa da ZF custeado pela empresa.

O contexto nacional é fundamental para implementação das diretrizes e acordos em âmbito internacional, conforme destaca Wells (2009). Segundo esse autor, o papel das organizações de âmbito local tem mais efeito prático do que as orientações e acordos vindos do "norte". Mais um bom exemplo, nesse sentido, é o Acordo Marco

---

²²⁷Entrevista João Evangelista de Oliveira - Secretário Geral do Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e membro da Rede de Trabalhadores da ZF em 14/08/2013.

Internacional da Faber-Castell, firmado em 2001 e renovado em 2005, considerado um dos mais avançados no setor de madeira porque prevê auditorias anuais em diferentes países com a presença dos representantes dos trabalhadores.²²⁸

Perguntado sobre a participação dos sindicatos na implementação do AMI da Faber Castell, o representante para América Latina e Caribe da Internacional da Construção e Madeira (ICM), o sindicato global do setor, deu a seguinte resposta:

Sobre a participação dos sindicatos na implementação do AMI? Se eles estão dentro ou fora?, Pior! não é que os sindicatos estão fora, eles nem existem. Tem as reuniões de verificação, que ocorrem anualmente, já teve no Brasil, na Colômbia, na Índia, etc. Essas auditorias ocorrem, mas a empresa em alguns lugares, como na Colômbia tratavam esses encontros quase comopiada. O gerente da empresa ficava me falando os nomes dos meus antecessores, como se eu fosse mais um que não iria mudar nada. "Todos vieram aqui para criar o sindicato". Assim mesmo ele me falava, em tom irônico me dizia "as portas estão sempre abertas". Então eu comecei a questionar... que diabos é isso? tem Acordo Marco e não tem sindicato? Ele me respondeu.. é que os trabalhadores não querem, está todo mundo muito contente, não querem sindicato, não precisam de sindicato. Nos dois países o discurso é muito similar: Colômbia e Peru. Um por causa das FARC outro por causa do Sandero Luminoso, e assim por diante.

Assim começamos a assinar a ata da auditoria social e a mencionar salários, condições de trabalho... Acordo é muito bom, falamos para eles, na auditoria, só que queremos criar o sindicato. A empresa disse "ok, as portas estão abertas", mas aí, começou as dificuldades... sindicato? não precisa aqui (Colômbia), vai criar problemas...sabe, então é um processo. Depois disso, na Colômbia, aceitaram a entrada. Em setembro um novo grupo entrou, junto com

---

²²⁸ Os principais pontos do AMI são: "Respeito a liberdade sindical e ao direito de negociação coletiva; liberdade no emprego sem uso do trabalho forçado e obrigatório, nem como pagamento de dívidas; Não a todo tipo de discriminação no trabalho; Proteção dos trabalhadores imigrantes; Proibição do trabalho infantil abaixo de 15 anos; Salário justo, que permita uma condição de vida digna e de valores mais favoráveis que os das condições mínimas estabelecidas pela legislação nacional; A jornada de trabalho não será excessiva, esta se ajustará à legislação nacional, convenções e padrões da indústria, sempre e quando sejam razoáveis. As horas extras não poderão ser excessivas e sempre serão remuneradas ampliando o salário; Ambiente de trabalho seguro e saudável".Fonte: *Boletim da Red Sindical Internacional de Trabajadores de Faber-Castell em América Latina*. Publicación de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y de Madera - ICM - America Latina y el Caribe. No 1 - Septiembre/2015.

*um representante da ICM e a empresa concedeu 15 minutos, Só que o representante da ICM pode entrar, foi no refeitório falar com trabalhadores, deram 15 minutos para ele falar da criação do sindicato, mas ele foi esperto já passou uma lista de presença e distribuiu jornal. Isso repercutiu, gerou teleconferência entre gerentes. Chegaram a dizer que a ICM está forçando os trabalhadores a criar sindicatos, que eles (os trabalhadores) não queriam.*²²⁹

A criação da Rede Sindical Internacional de Trabalhadores da Faber Castell, também foi uma das principais estratégias da ICM para fortalecer a ação dos sindicatos global na região e impulsionar a criação dos sindicatos na Colômbia (unidades de Barranquilla e Bogotá) e Peru (unidade de Lima)²³⁰. Além dos encontros para favorecer o intercâmbio de informações, a Rede integrou os membros das comissões de empregados das plantas da Colômbia e Perú nas mencionadas auditorias sociais previstas no AMI e nas reuniões das Rede para familiarizarem-se com as ações da ICM e, por fim, estreitar as relações com os sindicatos brasileiros que já estão comprometidos com a Rede²³¹.

Algumas considerações

Em termos objetivos, as *Redes*, com todas as limitações que assinalamos, colocaram-se ao longo dos últimos 10 anos, como a ação mais concreta e mais inovadora de combate ao poder das empresas multinacionais pela CUT e convivendo com outras centrais sindicais. Os ramos foram e continuam a ser os maiores estimuladores da criação de redes com destaque para os ramos: metalúrgico, químico, financeiro e comércio e serviços.

No plano internacional, as redes podem representar uma experiência ampla e avançada de negociação do que no plano regional e nacional. As Redes abrem possibilidades de ações concretas entre trabalhadores a partir do sul-sul, como do norte-sul ou sul-norte, questão, que é um desafio contemporâneo do sindicalismo em todo o

---

²²⁹Entrevista com Nilton Freitas, representante da ICM para América Latina e Caribe 02/9/2015.

²³⁰Além dessas três unidades que não tem sindicatos formalizados, a Rede é composta pelo Sindicato da cidade de São Carlos (SP) e de Prata (MG). A rede foi criada em agosto de 2013 durante a jornada de trabalho do Encontro Regional da ICM de trabalhadores em empresas multinacionais no setor da Madeira e Floresta na América Latina. Boletim de la Red Sindical. (Op.cit., p. 2015).

²³¹Boletim de la Red Sindical. (Op. cit).

mundo²³². O fato de ser avaliada como um “caminho sem volta”²³³, apesar dos seus poucos resultados em termos econômicos, colocam as Redes como uma das estratégias mais promissoras de atuação do sindicalismo brasileiro para os próximos anos.

A resistência patronal em reconhecer as Redes, tem redundado numa quase ausência de negociação com as empresas, o que resulta em poucos resultados concretos em termos salariais e de condições de trabalho. Em outros termos, as redes existentes ainda não conseguiram transformar seu potencial de organização/negociação em ganhos reais que possam servir como referência para formação de novas Redes num processo de convencimento mais rápido. No entanto, essa não parece ser uma razão suficientemente forte para as entidades sindicais abandonarem essa perspectiva, conforme aparece no depoimento abaixo de uma representante sindical do setor do comércio e serviços:

“O Carrefour tem sido, frequentemente, condenado pela justiça. Em um dos processos, a multinacional francesa teve que pagar indenização de R\$ 10 mil a um empregado que foi submetido à revista íntima com apalpação. Em outro caso, foi condenada por estipular jornada ilegal aos trabalhadores(as) e assinou um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) que, em caso de descumprimento, deverá pagar R\$ 10 mil por empregado em situação irregular. No Rio Grande do Sul, foi penalizada por abrir aos domingos sem previsão no acordo coletivo com multa de dois salários mínimos em favor de cada trabalhador prejudicado pela abertura.

Percebemos que, mesmo com multas pesadas, as multinacionais não desistem e para enfrentar a ação esmagadora destas empresas, precisamos atuar de forma nacional com os sindicatos filiados e de forma internacional com federações internacionais do ramo para acabar com os ataques que retiram direitos e conquistas. Avançar no processo organizativo de forma global é necessário e urgente e as redes de trabalhadores respondem a essa necessidade, pois identificam os problemas, buscam soluções conjuntas e ainda desenvolvem

---

²³²Vários desses desafios e perspectivas fazem parte do livro “Trabalhar o mundo – os caminhos do novo internacionalismo operário”, organizado por Boaventura de Souza Santos, publicado em 2004 (Editora Afrontamento). Sobre a experiência dos CEEs e os desafios de para construção de uma identidade laboral transnacional ver o excelente livro de COSTA, Augusto Hermes e COSTA, Paula Reis (2014). Conselhos de Empresas Europeus - um estudo dos setores metalúrgico e químico e financeiro em Portugal. Coimbra: imprensa da Universidade de Coimbra.

²³³ Afirmação de João Felício, Presidente da CSI concedida em 14/12/2015.

ações de solidariedade para garantir o respeito ao direito à liberdade sindical e à negociação coletiva e para avançar na organização dos trabalhadores e melhorar as condições de trabalho e salário de milhões de trabalhadores (as) no Brasil e no mundo.”²³⁴

O futuro do sindicalismo parece ser cada vez mais incerto (Santos, 2006:354), mas qualquer estratégia sindical que tenha como pretensão responder aos desafios colocados pela transnacionalização das empresas com todas as suas decorrências para os trabalhadores e suas organizações terá que combinar ações do plano local ao transnacional.

As contradições e incoerências das políticas de responsabilidade social corporativa tem sido objeto de discussão no meio sindical seja sobre forma de denúncias, protestos e campanhas (Bronfenbrenner, 2007), seja sobre a possibilidade de aproveitar determinadas fissuras abertas pelas contradições entre prática e discurso das empresas, especialmente aquelas que possuem Acordo-Marco Internacional, códigos de conduta ou normas internacionais vinculantes (OIT e OCDE) como potencialidades a serem exploradas num repertório cada vez mais restrito de ação sindical.

Essa última perspectiva parece ter atraído a adesão de certos autores a partir das possibilidades abertas pela ação de algumas Redes Sindicais em Empresas Multinacionais, notadamente os Comitês Mundiais de Empresas, os Conselhos de Empresa Europeus. Tais redes, ao focarem sua ação sobre as políticas da empresa, conseguem vislumbrar mais concretamente algumas possibilidades de atuação sobre a política de responsabilidade social das empresas expressas nos seus códigos de conduta, nos Acordos Marco Internacionais ou nas diretrizes e normas de organismos internacionais às quais as empresas estão vinculadas (Hadwiger, 2015; Fitcher, 2013 e 2014; Fitzgerald e Sterling, 2004).

As experiências dessas redes sindicais recolocam para os Sindicatos Globais o desafio de construção e implementação de acordos verdadeiramente globais que envolvam de forma mais ativa sindicatos de todo o mundo transpondo a barreira quase que exclusivamente européia para os Acordos-Marco (Stavis & Boswell, 2008; Fichter, 2014; Fitzgerald and Sterling, 2004; Wills, 2004). As redes podem lançar mão com mais efetividade de ferramentas de abrangência transnacional a partir da utilização das

---

²³⁴“Atuação em Rede é fundamental contra os ataques das multinacionais”. Texto de Lucilene Binsfeld, Secretária de Relações Internacionais da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviços, em 17/10/2013. www.contracs.org.br

possibilidades oferecidas como as diretrizes da OCDE e normas da OIT por serem vinculantes e poderem exercer algum tipo de pressão sobre a empresa (Mello, 2009).

Corroborando com as expectativas dos autores mencionados, as redes podem contribuir para uma visão mais profunda do papel dos sindicatos num ambiente de globalização e construir estratégias mais eficazes para se moverem nesse cenário. É bastante razoável se pensar que as iniciativas multilaterais só terão impacto efetivo se, no plano local, os sindicatos estiverem suficientemente organizados para potencializar a aplicação de normas e padrões internacionais de trabalho (Wells, 2009).

Como já indicamos em seções anteriores, esse não é só um problema do sindicalismo brasileiro, é um fenômeno mundial. Nesse sentido, as redes têm sido orientadas a construir pontes entre o sindicato local e o global. Como expressou um dos dirigentes da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM) “o primeiro passo é a consolidação da rede no plano nacional, o segundo passo é a rede se internacionalizar e, por fim, pressionar para assinatura de um Acordo-Marco Internacional”.²³⁵

---

²³⁵ Depoimento do Secretário de Relações Internacionais da CNM no 1º Encontro da Rede Sindical da Toyota realizado em 15/01/2016 (anotações do autor). Conferir também em: <http://www.cnmcut.org.br/conteudo/rede-sindical-de-trabalhadores-na-toyota-realiza-primeiro-encontro> (acesso em 20/02/2016)

CAPÍTULO 6: A REDE BASF - DIÁLOGO SOCIAL E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A BASF é considerada uma das empresas multinacionais pioneiras em relação à convivência com redes de trabalhadores no ramo químico no Brasil. Em 2009, a Rede de Trabalhadores da BASF comemorou 10 anos de existência, data que foi celebrada com entusiasmo tanto pela direção da empresa como pelos dirigentes sindicais e membros da rede²³⁶. A empresa tem uma série de iniciativas na área de responsabilidade social e sustentabilidade que podem ser facilmente acessadas no site da empresa²³⁷. Além do site e outros meios eletrônicos, a BASF também divulga sua política de RSE através de materiais específicos impressos: jornais, boletins internos e voltados para a comunidade, e outras publicações. No entanto, apesar dessa avaliação positiva das práticas de diálogo social da empresa, essa trajetória não se deu sem conflitos, chegando a momentos de grande tensão como a greve ocorrida em novembro de 2009 que interrompeu o diálogo entre a Rede e a direção da BASF por quase dois anos, como veremos mais adiante. Nesse aspecto, a análise desse caso é bastante reveladora sobre a realidade das relações de trabalho em que se deparam as experiências das redes sindicais, mesmo nos exemplos considerados mais exitosos.

Origem e expansão da BASF²³⁸

A história da Badische Anilin- & Soda-Fabrik (BASF) Aktiengesellschaft (AG), mais conhecida como BASF AG foi fundada no grão-ducado de Baden, na Alemanha, em 1865. Em 1865 a matriz da BASF foi transferida para Ludwigshafen às margens do rio Reno, local onde permanece até os dias atuais.

Em 1897 a empresa foi pioneira também na produção do anil sintético que em pouco tempo substituiu o produto similar de origem orgânica. A BASF foi pioneira na produção de pigmentos, tendo desenvolvido em 1897 um índigo sintético que rapidamente substituiu os pigmentos orgânicos. Em 1913 a empresa começou a participar do mercado de fertilizantes derivados nitrogenados e teve alguns de seus

---

²³⁶ *Rede de trabalhadores(as) na BASF América do Sul- 10 anos de Solidariedade Sindical e Diálogo Social*. Publicação da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul, 2009.

²³⁷ www.basf.com.br

²³⁸ A trajetória da BASF foi baseada no livro *BASF Brasil 100 anos*, publicado em 2011 para celebrar o centenário da empresa no Brasil.p.49-81.

produtos utilizados na Primeira Guerra Mundial como a amônia sintetizada industrialmente usada na fabricação de explosivos, além do cloro e o fósforo, transformados em gases venenosos (BASF Brasil 100 anos: 52).

O fim da Primeira Guerra Mundial, em 1918, implicou em dificuldades para a BASF quando as suas instalações em Ludwigshafen foram ocupadas por tropas francesas durante vários meses e também com os confiscos de suas instalações e de suas coligadas no exterior. Essas medidas, somadas às indenizações de guerra impostas pelo Tratado de Versalhes, levaram a BASF a perder sua posição de proeminência no mercado de corantes e derivados do alcatrão aprofundando a sua crise financeira (op.cit.:53).

A solução encontrada pelo setor empresarial químico alemão foi a fusão de empresas. Em 1925, grandes empresas químicas, como a BASF, Hoechst, Bayer, Agfa, Leopold Casella & Co, Kalle & Co se fundiram para enfrentar a persistente crise do pós-guerra e constituíram a IG Interessen-Gemeinschaft Farbenindustrie, abreviada para IG Farben, que estabeleceu sede na cidade de Frankfurt. No complexo industrial de Ludwigshafen, a IG Farben continuou a desenvolver novos produtos como a cola para compensados de madeira, em plena crise econômica que assolou o mundo em 1929, adubos compostos, fita magnética para gravação de sons, a borracha sintética entre outras inovações (Idem, ibidem).

Com a ascensão de Hitler em 1933 e a eminência de uma nova guerra na Europa, todas as indústrias alemãs consideradas estratégicas foram mobilizadas para o objetivo belicista e de recuperação econômica da Alemanha. A IG Farben tornou-se uma empresa fundamental no suprimento da indústria de guerra alemã. Só para citar dois exemplos dos muitos produtos fornecidos por esta empresa: a gasolina produzida a partir da hidrogenação do carvão e o pneu de borracha sintética que substituiu o látex natural foram decisivos. Durante a Segunda Guerra foi construída uma unidade da IG Farben em Auschwitz, sul da Polônia, cuja maioria dos trabalhadores era proveniente dos campos de concentração próximos ao complexo industrial, muitos chegando a morrer no local de trabalho (op.cit., p.54).

A reviravolta da guerra a partir de 1943 acarretou o bombardeio de fábricas da IG Farben que destruíram as instalações da empresa em Ludwigshafen-Oppau deixando-a em ruínas em fins de 1944. Com ajuda do Plano Marshall, a Europa se recuperou rapidamente e as indústrias voltaram a funcionar em curto prazo. Em 1949, a IG Farben de Ludwigshafen já lançava novos produtos como o herbicida U46 e dois

anos depois colocava no mercado o styropor um poliestireno expandido altamente isolante, que nós conhecemos hoje com o nome de isopor. Em 1952 foi concluído o processo de desmembramento das empresas que haviam formado a IG Farben e a Badische Anilin- & Soda-Fabrik – BASF recuperou seu registro comercial reiniciando uma trajetória de expansão mundial. Em 1958, a BASF fez uma parceria com a empresa norte-americana Dow Chemical, tornando-se líder mundial na produção de plásticos e fibras sintéticas do setor de petroquímica (op.cit., p.57).

Em 1965 a BASF Alemã completou 100 anos e entrou no mercado de tintas adquirindo a Glasurit Werke M. Winkelmann AG uma das maiores indústrias do setor. A década de 1960 foi marcada por uma expansão agressiva da BASF em todo o mundo com aquisições de novas empresas e reorganização administrativa. Nos Estados Unidos, a BASF se expandiu com as aquisições da Wyandotte Chemicals (1969), da outra parte da parceria que tinha com a Dow Chemical (1978), da Chemetron (1979) e da Inmont (1985).

Com a queda do Muro de Berlim e a conseqüente reunificação da Alemanha, a BASF expandiu seus negócios na região com a incorporação pela BASF Aktiengesellschaft de uma planta no lado oriental da Alemanha onde passou a produzir derivados de poliuretano e comprou a gigante russa Gazprom do negócio de exploração e distribuição de gás natural.

Nos anos 1990 houve várias reestruturações no Grupo. Entre aquisições e vendas, a companhia expandiu seus negócios nas áreas de gás natural, petróleo, plásticos e no segmento farmacêutico. Foram firmados dezenas de contratos de compra e parcerias com diversas empresas do setor químico na época, algumas delas como: Gazprom, Elf Aquitaine, Imperial Chemical, PetroFina, Hoechst e parte da Ciba Specialty Chemicals. Durante o mesmo período, alguns de seus negócios, como o de fita magnética e tintas imobiliárias, foram vendidos para o grupo sul-coreano Kohap e Nobel N.V., respectivamente.

No início dos anos 2000 a BASF direcionava seus investimentos na área de biotecnologia, desenvolvendo pesquisas com produtos agrícolas. Dentre as aquisições feitas para atingir tal objetivo estão presentes a sueca Swalof Weybull e a americana Exseed Genetics. Neste período a BASF investiu na criação de diversos laboratórios de pesquisas genéticas espalhados em todo mundo.

Segundo o relatório da empresa referente ao ano de 2009, a BASF possui 380 unidades produtivas no mundo, totalizando uma mão-de-obra de 104.779 trabalhadores,

sendo que somente 6.396 estão na América do Sul, África e Ásia. As vendas globais durante o mesmo ano registraram 50,69 milhões de euros e lucros de operações se aproximaram dos 3,67 bilhões de euros.

A BASF no Brasil

Nos documentos guardados no arquivo da BASF na Alemanha estão os velhos livros de contabilidade que registram que em 1890 as vendas para o Brasil respondiam por 0,1% do faturamento da empresa. Vinte e um anos depois, em 1911, a empresa abriu um escritório de vendas no Rio de Janeiro que comercializava corantes para a indústria têxtil e produtos auxiliares para curtumes.

O escritório de representação foi comandado pelo alemão Max Hamers, devidamente orientado na matriz da Companhia para exercer suas funções no Brasil. Com as consequências da Primeira Guerra, mencionadas anteriormente, os negócios da BASF foram interrompidos, principalmente a partir da proibição da importação de produtos oriundos da Alemanha imposta pelo governo brasileiro em 1917. Max Hamers continuou operando no Brasil através de uma pequena empresa de corantes nacional a qual se associara logo que chegou ao Brasil. Com a interrupção da importação de corantes da Alemanha, seu negócio no Brasil prosperou rapidamente utilizando matéria prima nacional mais barata como gorduras, resinas vegetais e goma de mandioca.

Apesar de suas relações com a matriz da empresa durante esse período terem se estremecido, em 1927 ele voltou a ser reconduzido ao posto de representante, agora da IG Farben, que no Brasil adquiriu o nome de Aliança Comercial de Anilinas Ltda com sede no Rio de Janeiro e filiais em São Paulo, Porto Alegre, Salvador e Recife (Op.cit., p.49-52).

Em 1942, com a declaração de guerra do Brasil à Alemanha, as atividades de todas as empresas alemãs foram suspensas. Max Hamers foi preso no mesmo ano no presídio de Ilha Grande. Teve como advogado Sobral Pinto que conseguiu libertá-lo alguns meses depois. A IG Farben voltou ao Brasil em 1951 e abriu escritórios de vendas no Rio de Janeiro e em São Paulo. Max Hamers, que estivera fora dos negócios da BASF, volta a comandar os interesses da empresa em 1953 com a criação da organização de vendas Quimicolor Companhia de Corantes e Produtos Químicos com escritórios no Rio de Janeiro e São Paulo (op.cit., p.55).

A partir de 1954, a BASF traça uma estratégia de internacionalização de sua produção e o Brasil foi um dos países inseridos nessa nova política da empresa. Ainda nesse mesmo ano, uma equipe de técnicos alemães chegou ao Brasil para estudar as opções de produção no país. A opção foi por desenvolver a estrutura produtiva da Companhia pertencente a Max Hamers e fundar uma empresa para fabricar produtos não fornecidos pela empresa de Hamers. Em março de 1955, foi firmado o acordo e no mês de agosto a Companhia Idrongal SA foi fundada.

Aproveitando o surto desenvolvimentista brasileiro a partir de meados da década de 1950, a BASF começou a procurar um local para construir sua fábrica que seria sua primeira planta produtiva fora da Alemanha. A cidade de Guaratinguetá, no estado de São Paulo, situada às margens do rio Paraíba e próxima à Via Dutra, preencheu todos os requisitos técnicos elencados pelos técnicos alemães. Em 1959 a BASF do Brasil, com o nome Idrongal, inaugurou as primeiras unidades de produtos químicos nessa cidade, que iniciou suas atividades com 95 funcionários, hoje o maior complexo químico da América do Sul (op.cit.62).

Em 1968 a BASF comprou as ações da Companhia de Produtos Químicos M. Hamers e transferiu para Guaratinguetá as instalações de Nilópolis e do Rio de Janeiro. No ano seguinte, em pleno “milagre econômico” em que as empresas sediadas na região do ABC paulista atingiam altos picos de crescimento, a BASF brasileira inicia sua atuação na região através de várias empresas. Funda a Glasurit do Brasil, que incorporou a Combilaca (empresa de tintas automotivas) e a Suvinil (que inicialmente também produzia tintas automotivas, mas posteriormente entrou no mercado de tintas imobiliárias). No mesmo ano, a BASF do Brasil adquiriu todas as ações da Brasitex-Polimer, empresa química sediada na cidade de São Caetano do Sul. Na década de 80, já havia quatro plantas do Grupo BASF no Grande ABC: BASF São Caetano do Sul, Glasurit (BASF Demarchi), BASF Isopor (atual Knauf) e a Cofade (joint-venture BASF e Cofap).

No início dos anos 1970 se popularizaram no Brasil a fita cassete produzida pela BASF em Guaratinguetá que foi o primeiro produto com a marca BASF vendida diretamente ao consumidor. Em 1972 é inaugurada pelo governo brasileiro a Companhia Petroquímica da Bahia – COPENE em Camaçari na Bahia (atual Braskem). Seguindo a tendência de industrialização da região, em 1976 surgiu a BASF Química da Bahia S/A no Pólo Petroquímico de Camaçari – BA. Mais tarde, entre 1977 e 1979, impulsionada pelo crescimento do segmento de construção civil, a BASF inaugurava,

quase ao mesmo tempo, três fábricas: a de Santa Cruz, no Rio de Janeiro; a de Sapucaia, no Rio Grande do Sul e a de Jaboatão, no Recife. O negócio de fitas de videocassete se expandiu rapidamente na década de 1980 no Brasil, para dar conta de 70% do mercado interno que controlava naquela época, a BASF inaugura uma nova planta em Manaus em 1988, que além de fitas de áudio e vídeo destinava-se a produzir também embalagens de isopor para atender as indústrias da Zona Franca de Manaus (op.cit. p.70-71). Em março 2004 a BASF inaugura uma nova fábrica de tintas imobiliárias Suvinil no seu complexo industrial em São Bernardo do Campo (Demarchi) com 125 trabalhadores na fase inicial que se somam aos 1048 trabalhadores de todo o complexo de tintas que passa a ser o maior da América do Sul.

Em 2012 a BASF compra a empresa Mazzaferro no km 18 da Via Anchieta, que atuava desde 1953 na região, para produzir poliamida (fibra sintética de plástico) e compostos destinados a aplicações de filmes e monofilamentos, além de plásticos de engenharia, matéria-prima para a fabricação de autopeças como painéis e paralamas de carros. Em novembro de 2014, em função de um incêndio que atingiu parte de suas instalações, a produção da planta foi interrompida durante dois meses. Em nota divulgada em 1º de junho de 2015, a empresa anunciou, sem nenhum diálogo com o sindicato ou com a Rede de Trabalhadores, que encerraria suas atividades nessa unidade em função das condições “desfavoráveis do mercado” afetando 95 trabalhadores²³⁹.

Retrato atual²⁴⁰

O relatório da BASF para América do Sul de dezembro 2014 apresenta um número de 113.292 funcionários, uma pequena variação positiva de 1% em relação aos 112.206 empregados registrados em 2013. Grande parte dos empregados do Grupo BASF está localizada na Europa (71.474), seguidos da América do Norte (17.120), Ásia-Pacífico (17.060) e América dos Sul, Oriente Médio e África (7.638). Na América do Sul são 6.060 empregados e, destes, 4.456 estão no Brasil.

As vendas do Grupo BASF em 2014 atingiram 74 bilhões de euros, o lucro operacional (EBIT) foi de 7,6 bilhões. Com base em informação do relatório anual desse ano, em todo o Grupo BASF, 55% das vendas foram para clientes na Europa,

---

²³⁹<http://www.dgabc.com.br/Noticia/1385196/basf-decide-desativar-fabrica-em-s-bernardo> (acesso 17.07.2015)

²⁴⁰ Dados obtidos a partir do relatório anual BASF 2014. https://www.basf.com/images/br/Sustentabilidade/BASF_Relatorio_Anual_2014.pdf (acesso 17.07.2015).

20% na América do Norte, 17% na Ásia-Pacífico e 8% na América do Sul, África e Oriente Médio. Na América do Sul, África e Oriente as vendas atingiram o volume de 4.362 milhões de euros, 1% menor em comparação a 2013, e o lucro operacional cresceu 8%, alcançando 418 milhões de euros. No Brasil as vendas alcançaram 2,3 bilhões de euros.

O Sindicato dos Químicos do ABC e as lutas dos trabalhadores da BASF: os antecedentes da Rede

A criação da Rede de Trabalhadores da BASF está diretamente ligada à trajetória política do Sindicato dos Químicos do ABC fundado em 1938 por iniciativa dos trabalhadores da categoria, principalmente da Rhodia Química, a maior planta química do ABC naquele período. O sindicato representa atualmente os trabalhadores nas indústrias químicas, petroquímicas, farmacêuticas, de tintas e vernizes, de plásticos, de resinas sintéticas, de explosivos e similares do ABCD (Santo André, São Bernardo, São Caetano e Diadema), Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.

O sindicato foi um dos pioneiros na região do ABC e teve um papel político importante nessa região no processo de redemocratização do país em 1945 juntamente com o Sindicato dos Metalúrgicos. Por muitos anos, os trabalhadores da Rhodia foram a principal base do sindicato e deflagraram uma importante greve em 1948 (Costa, 1995). Em 1955 o Sindicato sofreu intervenção, quando o presidente da entidade eleito, Trajano José das Neves, foi acusado de comunista e impedido de tomar posse, sendo nomeado Antonio Gouveia como interventor sindical. Em 1956 termina a intervenção e Trajano é empossado na presidência da entidade permanecendo à frente desta até 1967. Uma greve histórica de 29 dias acontece na Rhodia em 1959 contagiando toda a cidade de Santo André pela mobilização intensa dos trabalhadores grevistas que saíram vitoriosos conquistando um aumento de 4,00 cruzeiros por hora (Médici, 2008:24).

O Sindicato foi comandado pelos dirigentes “pelegos” até 1982, quando a oposição foi vitoriosa, num período de grande ebulição política e sindical na região com as greves dos metalúrgicos de São Bernardo e Diadema em 1979 e 1980, com a adesão posterior dos Metalúrgicos de Santo André. Em agosto de 1983, aconteceria a fundação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) com a realização do I Congresso Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT) nos antigos pavilhões dos Estúdios da Companhia Cinematográfica Vera Cruz em São Bernardo do Campo, que contou com a

presença de 5059 delegados entre trabalhadores rurais e urbanos, representantes de entidades pré-sindicais, delegados do setor público representando 912 entidades sindicais. A fundação da CUT representou uma importante vitória no setor chamado “combativo” e “autêntico”, que em pouco tempo faria da CUT a organização sindical mais importante do país (Rodrigues,1997:98-99).

Quando o Grupo BASF consolidou sua presença na região do ABC paulista, entre as décadas de 1970 e 1980, através de quatro plantas: BASF, Glasurit, Isopor e Cofade, o sindicato estava sobre o comando dos interventores num período de repressão ao trabalhadores e perseguição às suas lideranças. Apesar do clima de repressão e do jogo “pesado da diretoria” do sindicato, iniciou-se um processo de organização de uma oposição ao sindicato, cujo principal núcleo era proveniente da Fábrica de Tintas Glasurit pertencente ao grupo BASF, que como no caso de outras oposições, agiam clandestinamente, e desta forma, criaram o (GAS) Grupo de Atuação Sindical, que chamavam de “oposição pura”. Esse grupo se juntou com outro grupo proveniente da greve na Fábrica Fontoura, em 1978, uma greve que marcou a categoria, e, juntos, formaram a maioria da chapa vitoriosa “Renovação e Luta” em 25 de outubro de 1982²⁴¹.

Tão logo tomaram posse, os dirigentes do sindicato já se viram diante dos enfrentamentos com as empresas da região, que agora se deparavam com uma representação dos trabalhadores disposta a lutar pelos interesses dos seus representados:

“Tomamos posse em dezembro e começamos um resto de uma campanha salarial muito mal resolvida que desaguou num movimento grevista em São Bernardo e em Santo André por volta de maio e junho de 1983. Principalmente em São Bernardo, que pegava Glasurit, Tintas Ipiranga, algumas fábricas menores e, foi aí, que na verdade a gente começou a greve e coisa e tal, a greve foi barulhenta, violenta, com intervenção de polícia, intervenção no sindicato, a gente estava vivendo o resto da ditadura. A Constituinte ainda não havia acontecido, através de mim, que era do sindicato e funcionário da BASF, a gente nesse momento, mandou um telex para o Sindicato dos Químicos da Alemanha²⁴²,

---

²⁴¹ Entrevista com José Drummond que foi membro da oposição e da primeira diretoria eleita em 1982, foi Secretário de Relações Internacionais da Confederação do Ramo Químico e representante da América Latina na Federação Internacional dos Trabalhadores Químicos – ICEM. (16 setembro de 2013).

²⁴² Na ocasião, IG Chemie, hoje IG IBCE, criado em 1997 pela fusão da Minas e Energia (IG BE) com IG Química-Papel-Cerâmica (IG CPK) e do sindicato do couro (GL).

*informando sobre ameaça de intervenção do sindicato, cassação da diretoria, coisa e tal. Eles mandaram uma carta, aliás um telex, em apoio a greve. A resposta da mensagem do sindicato alemão foi traduzida por um casal de religiosos presbiterianos alemães que estavam fazendo um curso de teologia no Instituto Metodista em São Bernardo e se solidarizaram com o movimento grevista. Havia também um padre católico chamado João. No ano seguinte, os patrões reconheceram algumas reivindicações, como a mudança da data-base, uma das grandes conquistas, era a nossa primeira reivindicação. Os trabalhadores tinham data-base em janeiro e foi antecipada para dezembro e hoje é novembro*²⁴³.

Esse movimento dos padres, eles fizeram a divulgação nas paróquias deles e nos movimentos sociais e políticos na Alemanha, a gente ficou sabendo por eles de uma greve da BASF em Geismar nos Estados Unidos. Fizemos um ato de solidariedade aos colegas de Geismar na porta da Glasurit, da Isopor e na BASF São Caetano, e isso, praticamente foi dando consistência a uma ação internacional na nossa área química”²⁴⁴.

Em 1984, no Congresso de Trabalhadores Químicos da Alemanha, foi convidada uma delegação brasileira que fez parte daquele encontro e fortaleceu a relação com o sindicato químico da Alemanha (Médici, 2008:74-75)²⁴⁵. Também foi desse período a visita de membros da Comissão de Fábrica de BASF de Ludwingshafen que faziam oposição ao sindicato na Alemanha e que queriam estreitar relações com os sindicatos brasileiros do ramo químico. Entre os trabalhadores alemães destaca-se a figura de Fritz Hofmann, da Comissão de Fábrica da BASF de Ludwingshafen, que colaborou com a Rede BASF mesmo antes dela se constituir oficialmente e permaneceu

---

²⁴³ Entrevista com José Drummond, mencionada anteriormente.

²⁴⁴ Idem.

²⁴⁵ Segundo José Drummond, foi a primeira vez que estive na Alemanha e teve oportunidade de colocar o ponto de vista dos sindicatos cutistas, os outros falaram também sobre o ponto de vista deles, não no congresso, mas durante a permanência na Alemanha. Fizemos parte da delegação representantes da BASF de Guaratinguetá, da Bayer de Belfort Roxo e da Isopor de São Bernardo do Campo. “Foi aí que na verdade, que eles nos introduziram na ICEM. Devido a nossa luta aqui, eles definiram a relação mais próxima com os sindicatos cutistas, sem romper com a pelegada, mas priorizando o trabalho com a CUT e, nesse sentido, eles jogaram todo peso no próximo congresso da ICEF que se tornou ICEM, e me apoiaram como candidato a um dos cargos de vice-presidente, como representante da América Latina, defenestrando o argentino que era o candidato e que tinha apoio da pelegada no Brasil” (Op.cit., p. 74-75).

atuante junto aos seus companheiros da América do Sul, especialmente do Brasil, até 2014²⁴⁶.

Como já mencionamos nos capítulos anteriores e no depoimento acima, as multinacionais sediadas no Brasil, além da intensa exploração dos trabalhadores adotavam práticas antissindicais e autoritárias no chão-da-fábrica. Nas plantas químicas do ABC não foi diferente nas décadas de 70 e 80 do século passado. O tratamento dado aos trabalhadores no Brasil e na Alemanha era muito diferente, embora a empresa fosse a mesma. Isso se tornou mais evidente quando ocorreu a greve na Glasurit em 1985 motivada pela redução da jornada de trabalho. Uma das respostas da empresa foi a demissão por justa causa do dirigente sindical Expedito Lopes Feitosa. Aproveitando esses contatos, o Sindicato dos Químicos do ABC enviou uma série de mensagens aos dirigentes sindicais alemães, buscando angariar solidariedade e, ao mesmo tempo, denunciar as práticas antissindicais da BASF no Brasil. Apesar da repercussão internacional a BASF não se dobrou facilmente e Expedito só teve sua readmissão confirmada em agosto de 1986 quando a justiça julgou favoravelmente seu processo, mesmo assim, Expedito ficou fora da fábrica até 2000 quando deixou a direção do sindicato (Médici, 2008:73).

Uma importante iniciativa sindical foi o 1º Encontro dos Trabalhadores da BASF Química organizado pelo Sindicato dos Químicos do ABC que se realizou em 8 de agosto de 1987, participaram a Glasurit, Cofade, e Isopor e pode ser considerado o primeiro ensaio para criação da Rede BASF:

“Na época éramos 2400 trabalhadores distribuídos em quatro empresas e uma prática comum em todas elas era a punição aos ativistas e aos diretores do sindicato. Nosso primeiro objetivo era nos organizarmos em torno de um programa de lutas único para termos uma ampla mobilização e alcançarmos conquistas para todos. Naquele encontro estávamos dando o primeiro passo para a criação da Rede”²⁴⁷.

No mesmo ano de 1987 uma nova luta pelo pagamento de insalubridade é iniciada pelo Sindicato dos Químicos do ABC. Foi necessária uma greve de 11 dias, em

---

²⁴⁶Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul: 10 anos de Solidariedade Sindical e Diálogo Social. Santo André: Sindicatos dos Químicos do ABC, 2008. Ver Depoimento de Fritz Hofmann, p.12 e entrevista p.48-49..

²⁴⁷ Idem. Depoimento de José Drummond, p 11.

maio de 1989, para que essa reivindicação fosse atendida. Duas conquistas em 1988 marcaram a trajetória dos químicos do ABC. A primeira foi a conquista da redução da jornada para 42 horas na Glasurit e a segunda, foi o reconhecimento da Comissão de Fábrica na Isopor, a primeira a ser reconhecida politicamente pela BASF. Em 1989, após 13 dias de greve na Glasurit, os trabalhadores conquistaram reposição e antecipação salarial e a criação de uma Comissão de Fábrica provisória²⁴⁸.

Em janeiro de 1990, o Departamento Nacional dos Químicos da CUT realizou o 1º Encontro Nacional de Trabalhadores em Empresas Químicas Alemãs, participaram representantes da BASF Química, Bayer, Isopor, Codafe, Hurner, Pebra, Degusa, Glasurit e Brascola e sindicalistas alemães do IGChemie. Em setembro do ano seguinte ocorre outro encontro da mesma natureza só que, desta vez, na Alemanha. Em 1993, em novo encontro com sindicalistas alemães na Alemanha, Antonio Carlos Sanches, o Carlão, diretor do sindicato e trabalhador da Cofade foi convidado para falar sobre os casos de leucopenia (diminuição de glóbulos brancos) decorrentes da contaminação do benzeno diante da triste constatação de 27 casos dessa doença na Cofade.

“Nós fizemos um dossiê de todo o caso Cofade e levamos para a Alemanha junto com uma delegação de sindicalistas brasileiros. Foi um assunto extremamente polêmico falar da contaminação numa planta da BASF no Brasil, os jornais das pequenas cidades alemãs noticiaram e isso deu uma grande repercussão, a ponto de em todos os lugares em que nós íamos falar sobre a leucopenia na Cofade, a BASF mandava gente para nos contrapor, questionar na linha de que era leucopenia racial e não por contaminação por manuseio e exposição de produto químico”²⁴⁹

A troca de experiência com os trabalhadores alemães reforçou convicção dos sindicalistas do ABC de que a organização no local de trabalho criando comissões de fábrica era uma questão estratégica para fortalecer a capacidade de luta na categoria. No entanto, esse não foi um caminho fácil, adotando dois pesos e duas medidas para os sindicalistas alemães e brasileiros, a BASF procurou obstaculizar ao máximo a organização sindical dos químicos no chão da fábrica.

---

²⁴⁸ Idem, ibidem p. 9 e 11.

²⁴⁹ Idem, p. 11

*“(...) A BASF sempre foi intolerante em relação à organização dos trabalhadores. Isso tem reflexo também na década de 90. Então, desde advertência aos trabalhadores que participavam em assembleias. Os trabalhadores entravam se trocavam e saíam para frente da fábrica e, no horário do trabalho, fazíamos assembleias rápidas com duração máxima de 20 a 30 minutos, passando a pauta do momento. E teve um momento que a empresa viu que a nossa organização tava crescendo e advertiu os trabalhadores que isso não podia mais acontecer. (...)”*²⁵⁰

A partir de 1995, com a posse do presidente Fernando Henrique Cardoso, o processo de privatizações e flexibilização das relações de trabalho é aprofundado na sua gestão, como já observamos anteriormente. Uma das medidas adotadas nesse período o estímulo à expansão dos programas de participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), regulamentados em dezembro de 1994. Aproveitando-se da regulamentação da PLR, a BASF transforma o 14º salário de 1995 em Acordo Nacional de Metas, equivalente à PLR e trabalhadores recebem menos de um terço do salário previsto. Em agosto de 1997, uma paralisação da BASF Demarchi, em São Bernardo, com a participação de mais de 600 trabalhadores, levou à conquista da antecipação de um terço do salário, a título de empréstimo, a ser descontado no pagamento da PPR (Programa de Participação nos Resultados). Apesar de mais de 10 anos de lutas do Sindicato dos Químicos do ABC, a empresa ainda lançava mão de práticas truculentas e demitiu três representantes por justa causa, que posteriormente foram reintegrados.²⁵¹

A organização nacional dos trabalhadores químicos se intensificou no contexto do novo quadro sindical brasileiro com a fundação da CUT, que discutia a necessidade de organização vertical a partir de departamentos. Em 1989 é criado o Departamento Nacional dos Químicos da CUT com o objetivo de articular o ramo nacionalmente e nos estados. Em 1992, o Departamento transforma-se em CNQ, a Confederação Nacional dos Químicos da CUT. Em 1995, a confederação engloba outros setores (petróleo, vidro

---

²⁵⁰(Entrevista com Representante dos Trabalhadores, 18/11/2010) *apud* Relatório BASF IOS, 2011. www.os.org.br

²⁵¹*Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul: 10 anos de Solidariedade Sindical e Diálogo Social*. Santo André: Sindicatos dos Químicos do ABC, 2008. p.10.

e papel) e também é decidida a filiação, no plano internacional, à ICEF, depois ICEM e atual IndustriAll²⁵².

Surge a Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul

Antes de falarmos da criação da Rede BASF, em 1999 iniciou-se um processo de articulação entre sindicatos de empresas multinacionais em que a ICEF e, posteriormente a ICEM, tiveram um papel importante ao estimular a troca de informações entre as empresas pela internet criando condições para que fosse amadurecendo a proposta de Redes Sindicais com encontros presenciais e uma atuação mais orgânica juntos às instâncias nacionais e internacionais do movimento sindical.

Essa experiência, e agora podemos falar em redes, na verdade, na ICEM é que começou ali por 1992/93 que pela primeira vez se ouviu falar nessa história de Rede. Não sei se foi em 1992 ou 1993 que o secretariado resolveu incentivar um tipo solidariedade, que se chamou solidariedade em rede entre as empresas multinacionais. Construir uma rede de solidariedade para ICEM naquela época era reunir aquelas fábricas que tinham feito greve como a BASF nos EUA, Firestone, Good Year. Tinha uma indústria de petróleo nos EUA chamada Statoil que foi a primeira rede da ICEM que reuniu umas 4 refinarias nos EUA, uma em algum lugar, sudeste asiático ou África, e a Noruega. Mas foi a primeira rede impulsionada pela ICEM em seguida foi a Rede da Firestone, Good Year, que tinha havido greve nos EUA e tinha se tentado fazer uma solidariedade com a Firestone do Japão, que deu com os burros n'agua. E nessa época os americanos toparam muito, a ideia de se fazer uma rede de solidariedade, mas começou a funcionar com um grupo de funcionários designados via internet que começava a dar sinais adequados de vida. E o que eles faziam? Tinha uma camarada que levantada informações das empresas

---

²⁵²A International Federation of Chemical Energy and General Worker's Unions (ICEF) foi criada em 1976 e foi substituída pela International Federation of Chemical Energy, Mine and General Worker's Unions (ICEM) foi fundada em 1995. A IndustriAll Global Union foi criada em 2012, a partir da fusão de três grandes Federações Internacionais: International Metalworkers' Federation (IMF), International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM) and International Textiles Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF). <http://www.vijfeeuwenmigratie.nl/international-federation-chemical-energy-and-general-workers-unions-icef-archives> e <http://www.industriall-union.org/about-us> (acesso em 19/05/2016).

(bolsa de valores, e outras fontes) e passava via eletrônica para os sindicatos. E ficou nisso.

Até que um dia teve lá um seminário, não me lembro a data exata, onde a gente começava a ter problema aqui no Brasil também com Firestone, papeleiros na Argentina. Aqui no Brasil a área química estava se incendiando. Aqui a gente tava iniciando a organização na BASF luta pela comissão de fábrica e tudo. Aí a gente lançou essa ideia "vamos fazer uma rede da BASF", mas aí estava muito difícil porque quando a gente levou a ideia lá para discutir no secretariado ampliado da ICEM, na verdade, deu pau porque uma parte do pessoal da direção não concordava com a proposta que eu e o presidente da África do Sul levamos para ICEM de que essas redes deviam ser efetivas e não apenas eletrônica. Aí teve um secretário geral, ele gostou da ideia, mas os alemães ficaram neutros teve um grupo, lá, da direção, Bélgica, Japão, e outros lugares, que eu não me lembro bem, que tinham poder de veto e de voto não toparam a ideia. Mas acontece que o cara da África do Sul, foi muito importante, ele também era vice-presidente e ele bateu o pé, e eu acho que foi muito importante a batida de pé dele lá. Ele disse: "olha com ou sem a concordância de vocês, nós vamos iniciar o programa de apoio as redes". E aí, começou essa formação de redes, via ICEM, muito incipiente, e aí se prepara primeiro uma lista, o que vamos fazer? quais empresas? Porque vão ser essas empresas? Mas aí começou o trabalho envolvendo essas americanas, nesse momento se consegue um primeiro Acordo Marco Internacional da ICEM, ou um dos primeiros do mundo, envolvendo a Statoil da Noruega envolvendo essas empresas dos EUA outros lugares, foi assinado pela ICEM, pelos sindicatos da Noruega, pelos americanos e coisa e tal, e aquilo foi uma festa que passou a orientar um trabalho. Os noruegueses depois desse acordo que fizeram os sindicatos noruegueses e a empresa norueguesa o AMI passaram e defender essa ideia muito fortemente. Nesse momento, os alemães resolveram entrar com tudo nisso, chamaram um seminário da Fundação Friedrich Ebert, e através da fundação levaram essa ideia de apoiar as redes, nós elaboramos uma lista, as famosas BASF e BAYER e outras da vida²⁵³.

---

²⁵³ Entrevista com José Drummond, ex- trabalhador da BASF, ex-dirigente do Sindicato dos Químicos do ABC, da CNQ/CUT e da ICEM em 16/10/2013. Coordenou durante mais de 10 anos o projeto CUTMulti da CUT-Nacional voltado para organização de redes sindicais.

Em 1999 em pleno vendaval neoliberal na América Latina, num ambiente de recessão e desemprego agravados pela crise internacional acontece, nos dias 29 e 30 de junho e 1º de julho na cidade de São Bernardo do Campo, o I Encontro de Trabalhadores da BASF na América do Sul que daria origem a Rede da BASF na América Latina. Esse encontro foi uma iniciativa da ICEM e contou com a presença de sindicalistas e trabalhadores da BASF do Brasil, Chile, Argentina, Colômbia e Alemanha. Naquele momento, a BASF possuía 20 plantas na América do Sul. Naquele ano e nos anos seguintes, o Grupo BASF passava por transformações no subcontinente com o fechamento de plantas (uma na Colômbia e duas em São Paulo – Caieiras e São Caetano do Sul), mudanças na participação de empresas e rearranjo societário com outras empresas químicas.

Inicialmente, a BASF, ainda que considerada uma referência em relação ao diálogo social na Europa, não quis reconhecer a recém-criada rede de trabalhadores na América do Sul. Mas a articulação internacional e a força da organização sindical nos locais de trabalho, sobretudo no Brasil, acabaram levando a BASF a reconhecer a iniciativa:

“(...) Os companheiros da IGBCE pressionando a direção da empresa a mudar um pouco esse comportamento. Esses valores e princípios que a empresa tinha como políticas mundiais não refletiam aqui na região. E a gente começou a questionar com a solidariedade internacional e a empresa assimilou a criação da Rede²⁵⁴”.

Como se pode ver, pelo que relatamos acima, a conquista da Rede BASF de Trabalhadores foi um longo e conflituoso processo marcado por práticas antissindicais, como perseguições e demissões de representantes de trabalhadores, além de greves, protestos, denúncias, busca de solidariedade internacional, recursos à justiça do trabalho, entre outras ações que fizeram parte desse caminho. A conquista do sindicato pela chapa oposição em 1982, numa conjuntura de ascensão do “novo sindicalismo” e dinamismo sindical na região do ABC, impulsionou as lutas da categoria química e acelerou o processo de intensificação da organização no local de trabalho nas principais

---

²⁵⁴ Entrevista com Fabio Lins foi coordenador da Rede BASF. Diretor do Sindicato dos Químicos do ABC e atual Secretário de Relações Internacionais da CNQ/CUT (16/05/2014).

plantas pertencentes ao grupo BASF em São Bernardo do Campo, como a Glasurit e a Isopor, que tiveram a importante conquista da Comissão de Fábrica nos seus respectivos locais de trabalho.

Também foi fundamental nesse período a solidariedade dos dirigentes sindicais alemães, tanto da comissão de fábrica na matriz da empresa em Ludwingshafen (que faziam oposição ao sindicato na Alemanha) como do próprio sindicato num segundo momento, explicitando os diferentes tratamentos conferidos aos sindicatos nos dois países. O diálogo social praticado na Alemanha entre os representantes dos trabalhadores e a empresa, ao ser reivindicado na mesma medida pela rede de trabalhadores, se transformou em mais um campo de batalha entre a empresa e a Rede, alternando bons e maus momentos.

A implantação do Diálogo Social

O diálogo social na Europa passou por três etapas marcantes nas relações de trabalho: A primeira, relacionada à consolidação da negociação coletiva, como resultado do processo de institucionalização dos sistemas de relações de trabalho construídos após a Segunda Guerra Mundial num ambiente de liberdade sindical e democracia. A segunda fase, estaria marcada pelo cenário de transição da padrão fordista de relações de trabalho para o padrão pós-fordista ainda em gestação nos anos 1970-80 em que estaria presente a expansão e o declínio das experiências de macro concertação. O terceiro momento, inicia-se na segunda metade da década de 1980, onde o diálogo social é retomado em escala variável do nível micro ao nível macro, ao mesmo tempo em que se inicia os experimentos supranacionais a partir da Conferência de *Val Duchesse*, em 1985 e das iniciativas da OIT, nas décadas de 80 e 90 do século passado (Ferreira, 2005: 72-73). Essa periodização que não se pode generalizar, mesmo para o contexto europeu, no caso brasileiro, como sabemos, segue uma caminho muito diferente. O padrão de relações de trabalho no Brasil manteve um padrão pouco democrático, nos pós-guerra, que foi aprofundado no período da Ditadura Civil-Militar (Correa, 2013). No processo de redemocratização no país, houve várias iniciativas em contextos diferenciados, de construções de Pactos Sociais como resposta às crises econômicas e políticas nas décadas de 1980 e 1990, como por exemplo, a experiências das Câmaras Setoriais. Como já mencionamos no capítulo anterior, não obstante os esforços para democratizar as relações de trabalho e instituir a liberdade sindical por

parte do sindicalismo combativo, esse continua sendo um desafio contemporâneo, que não logrou êxito, mesmo no cenário de maior abertura para o diálogo e a negociação com o movimento sindical, como foi o caso do governo Lula (Fortes, 2013). A partir de uma perspectiva histórica de longos ciclos no padrão de relações de trabalho no Brasil, (Pochmann, 2011:142-143), afirma que a ausência de reformas estruturais e rupturas na regulação das relações de trabalho indica para o predomínio do caráter conciliador e postergador de mudanças profundas no padrão de regulação do trabalho ao longo do tempo.

Nesse contexto, o processo de negociação da Rede BASF com a direção da empresa para implantar o diálogo social representava também um esforço amplo para democratizar as relações de trabalho da empresa, que envolvia a superação de uma série de entraves constitutivos da realidade social e política brasileira na qual se forjou um determinado padrão de relação entre o capital e o trabalho. Por outro lado, o dinamismo sindical na década de 1980, no Brasil, e especialmente na Região do ABC, terá um papel fundamental em levar a luta sindical para um novo patamar²⁵⁵. A organização no local de trabalho, passa a ser o principal desafio para os trabalhadores nas indústrias, num contexto de crise econômica, como ferramenta estratégica para o sucesso das Camaras Setoriais (Bresciani, 1997) e, mais no final dos anos 1980, no enfrentamento da reestruturação produtiva (Rodrigues, 1997). Como já mencionamos acima, esse processo de lutas e conquistas também repercute na categoria química, e é nesse ambiente de pressão e negociação, que se dará a experiência do diálogo social da Rede de Trabalhadores na BASF e a empresa.

O primeiro gesto dos membros da Rede BASF foi procurar a gerência de recursos humanos da empresa para informar-lhes sobre a criação da Rede e reivindicar que a prática do diálogo social fosse implementada entre a gerência da empresa e a Rede. A reação inicial do gerente de Recursos Humanos (RH) foi não reconhecer a Rede e, portanto, inviabilizar o diálogo social. Entre o primeiro e o segundo encontro da Rede foram realizadas quatro reuniões de diálogo social²⁵⁶. A reunião para o diálogo social aconteceu no dia 15 de outubro de 1999, em São Bernardo do Campo. Nesse

---

²⁵⁵ Nesse aspecto, merece destaque a formação das Comissões de Fábrica(CF) no setor automotivo do ABC a partir da criação da CF da Ford em julho de 1981, seguida pelas CF da Volks, CF da Mercedes. Em 1996, já de computava de 50 organismos (CFs ou delegados sindicais) entre os metalúrgicos do ABC (Bresciani, 1997: 263-264).

²⁵⁶ A cada encontro da direção da Rede com a direção da empresa era considerado uma “Reunião de Diálogo Social”. *Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul: 10 anos de Solidariedade Sindical e Diálogo Social*. Santo André: Sindicatos dos Químicos do ABC, 2008. P.14-15.

primeiro diálogo a empresa apresenta dados sobre sua atividade em nível regional e mundial e os trabalhadores por sua vez apresentam uma proposta de formalização do diálogo social que priorizavam temas como reconhecimento da organização sindical no local de trabalho, garantia de acesso às informações, mecanismos de resolução de conflitos e respeito às convenções da OIT referentes aos Direitos Fundamentais do Trabalho. Em abril de 2000 é realizada a segunda reunião de Diálogo Social que teve como tema central o Programa de Atuação Responsável²⁵⁷ em que a Rede reivindicava a participação em ações e inspeções de plantas de forma conjunta com a empresa, garantindo a participação dos representantes dos trabalhadores no local de trabalho. Na terceira reunião de Diálogo Social, realizada em setembro do mesmo ano, a Rede de trabalhadores alertou a empresa sobre o passivo ambiental da empresa Cyanamid do segmento de agrotóxicos adquirida pela BASF.

Apesar dos encontros regionais acontecerem a cada dois anos, os contatos entre os sindicalistas da Alemanha, Argentina, Brasil e Chile foram frequentes. Por exemplo, no final de 2000 representantes da Rede estiveram na Alemanha participando de um seminário organizado pelas Comissões de Fábrica da BASF na Alemanha e pelo Sindicato alemão IG BCE, ocasião em que se encontraram com a gerência mundial de Recursos Humanos e de Segurança e Medicina do Trabalho da Empresa. Nesse encontro, os membros latino-americanos da Rede puderam debater com seus colegas

---

²⁵⁷“O Programa Atuação Responsável surgiu na década de 80, quando foi criado o *Responsible Care*®, no Canadá. Sua finalidade era melhorar a imagem das empresas químicas no mundo, por meio de práticas preventivas voltadas para saúde, segurança e meio ambiente. A BASF se comprometeu com os princípios de Conduta Responsável em 1992 e estabeleceu objetivos obrigatórios de Conduta Responsável para a empresa. Programa de Atuação Responsável é um comprometimento voluntário assumido pela indústria química global através do *International Council of Chemicals Associations* (ICCA). Esta iniciativa atinge seus objetivos através do cumprimento de exigências legislativas e regulatórias e por meio da adoção de abordagens colaborativas da indústria, juntamente com o governo e outras partes interessadas. Este compromisso é apoiado pelas atividades dos programas nacionais de Atuação Responsável, que incluem procedimentos sistemáticos para verificar a implantação de seus elementos. O engajamento eficaz e transparente da indústria com as suas partes interessadas é um dos pilares do Atuação Responsável, exercendo um papel muito importante na compreensão e cumprimento das expectativas da sociedade”. http://www.abiquim.org.br/pdf/manuais_tutoriais/manuais-e-tutoriais-guia-responsible-care-global-charter.pdf. Vale lembrar que, em fevereiro de 1999, ocorreu uma grande explosão na planta da BASF Sistemas Gráficos (BSG) em São Bernardo, que provocou a morte de um bombeiro e ferimentos em 28 trabalhadores. A Comissão de Fábrica e o Sindicato alertaram a gerência sobre os riscos iminentes de acidente no local de trabalho, no que foram ignorados pela gerência de RH da empresa. O Sindicato dos Químicos do ABC e a Comissão de Fábrica depois de muitos embates com a empresa, conseguiram participar da comissão de apuração das causas do acidente. Em maio de 2002, esse acidente foi apresentado no Congresso Mundial de Segurança e Saúde do Trabalhador, realizado em Viena pelo engenheiro de segurança e coordenador executivo da Rede BASF Nilton Freitas que participou das investigações do acidente. O fato gerou enorme repercussão na matriz e nas filiais brasileiras da empresa. *Op. cit.*p.15.

alemães representação no local de trabalho, negociação coletiva, saúde e segurança no trabalho. Segundo o boletim da Rede:

*“A grande diferença percebida pelos companheiros sul-americanos presentes, está no nível de informação de que dispõe os companheiros alemães representantes dos trabalhadores. E também, na possibilidade que eles têm de debater com a gerência da empresa todas as medidas gerenciais que possam afetar os trabalhadores(as), antes que elas sejam implementadas. Uma situação ainda muito diferente do que ocorre na região, quando geralmente somos pegos de surpresa com o fechamento de Unidades, demissão de trabalhadores(as) etc., sem nenhuma possibilidade de negociação de medidas alternativas que impeçam prejuízos aos trabalhadores(as)”.*²⁵⁸

Na “IV Reunião de Diálogo Sul-americano” da BASF com a Coordenação Regional da Rede de Trabalhadores (CRT-BASF), realizada em fevereiro de 2001, são registradas importantes conquistas como o reconhecimento da Rede por parte da Direção da empresa e a participação dos Sindicatos, Comissões de Fábrica e CIPAS no Programa Atuação Responsável ampliando os espaços de participação da representação dos trabalhadores na fiscalização e monitoramento das políticas de segurança e saúde no trabalho. A Coordenação da Rede ainda questionou alguns aspectos do Código de Conduta e Princípios do Grupo BASF distribuído aos trabalhadores, em especial aos pontos referentes ao reconhecimento do papel dos sindicatos e ao respeito às normas e acordos internacionais.

A Coordenação da Rede registra ainda em seu boletim de nº3 (p.3), um rápido balanço dos dois anos de criação da Rede de Trabalhadores da BASF “a mais inovadora forma de organização dos trabalhadores de um empresa multinacional química na América do Sul” comemorado no dia 01 de julho. Nesse rápido balanço são indicadas algumas conquistas como: 1) intercâmbio periódico entre os membros da coordenação; 2) publicação de um boletim bilíngue da Rede semestralmente; 3) desenvolver um diálogo em base permanente com a direção regional da empresa; 4) estreitar vínculos com o Sindicato Nacional dos Químicos da Alemanha –IG BCE e com a Comissão de Fábrica da Planta Matriz da empresa em Ludwigshafen; 5) construir e consolidar no

---

²⁵⁸ Boletim da Coordenação Regional de Trabalhadores da BASF – CRTBASF. Agosto/2001, nº3, p.2.

Brasil uma Rede Nacional de Trabalhadores da BASF; 6) obter reconhecimento formal da empresa; 7) firmar os primeiros acordos e compromissos relativos à segurança e saúde no trabalho e meio ambiente, dentro do programa Atuação responsável. Na avaliação da Coordenação da Rede, o intercâmbio internacional foi uma conquista fundamental nesse período no âmbito político e formativo, traduzidos no apoio da ICEM, da Comissão de Fábrica de Ludwigshafen e do Sindicato Nacional dos Químicos da Alemanha que possibilitaram acesso com a direção da empresa na Alemanha, criando condições mais favoráveis para o diálogo social na América do Sul²⁵⁹.

O segundo Encontro Regional Ampliado da Rede aconteceu de 15 a 17 de novembro de 2001, na cidade de São Bernardo do Campo. Logo a seguir, no dia 19 de novembro ocorreu o 5º Diálogo Social entre a Rede e a Empresa. Apesar dos avanços no diálogo social ainda persistiam problemas referentes à saúde e segurança no trabalho e práticas antissindicais em algumas plantas. O cenário era de reestruturação da empresa com fechamento plantas. A única planta em que foi possível negociar um pacote de compensação aos trabalhadores foi na unidade de São Caetano, mesmo assim, os trabalhadores tiveram que ir à greve para melhorar o pacote de compensações oferecido pela empresa. Segundo o Coordenador da Rede: “Quando há diálogo os trabalhadores sentam e negociam, mas não abrem mão de usar instrumentos legítimos, como a greve, para pressionar por um acordo melhor diante do desemprego iminente”²⁶⁰.

Diante desse quadro de reestruturação com demissões e ausência de diálogo, a Rede Nacional de Trabalhadores questionava a empresa “Cadê a responsabilidade social? A Rede também menciona os instrumentos internacionais sobre multinacionais da OIT e OCDE que recomendam que as empresas forneçam informações com bastante antecedência aos representantes dos trabalhadores e ao poder público local sobre fechamentos de unidades e demissões de trabalhadores. Mencionam o Ponto de Contato Nacional da OCDE para apresentação de denúncias funcionando no Brasil desde maio de 2003. Segundo o jornal da Rede: “A BASF teoricamente assume estes compromissos

---

²⁵⁹ Idem. P.4

²⁶⁰ *Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul: 10 anos de Solidariedade Sindical e Diálogo Social*. Santo André: Sindicatos dos Químicos do ABC, 2008, p.17-19. Apesar do compromisso da empresa no 5º Diálogo Social em melhorar as informações sobre eventuais mudanças ocorridas na América do Sul as plantas foram fechadas. Em 2002, além da planta em São Caetano fechada em março, outras plantas seguiram o mesmo destino, como a BASF em Porto Alegre, em Paulínia (Cyanamid) e uma planta da BASF na Venezuela. Com exceção de São Caetano, as medidas foram tomadas sem qualquer informação aos trabalhadores sobre o motivo do fechamento dessas unidades. Boletim Nacional dos Trabalhadores da BASF – CNTB BASF Brasil. Novembro de 2002, p.1.

mas, na prática, aqui no Brasil, isso não passa de retórica e peça de *marketing* para melhorar sua imagem.²⁶¹

A partir de 2001 são criadas as Coordenações Nacionais dos Trabalhadores da BASF no Brasil (2001), no Chile (2002) e na Argentina em 2003, seguindo um caminho diferente em relação às demais redes que em primeiro lugar se constituem e se consolidam nacionalmente para depois buscar uma internacionalização. Também vão se estruturando as comissões de fábrica (CF) em outras unidades da BASF. Desde 2001 a Coordenação Nacional da Rede no Brasil propôs à empresa um programa de implantação de Comissão de Fábrica em todas as suas unidades do Brasil. Até aquela data, a única unidade do Grupo BASF no Brasil com Comissão de Fábrica era na unidade localizada no Bairro Demarchi em São Bernardo. O estatuto da Comissão de Fábrica na planta de São Bernardo foi referência como modelo padrão para as demais localidades.²⁶²

Na 6ª Reunião Diálogo Social realizada em abril de 2002, a Coordenação da Rede de Trabalhadores (CRTBASF) apresenta uma proposta de informações a serem transmitidas pela empresa até 31 de março de cada ano. Segundo a proposta, as informações deveriam constar: 1) Balanço financeiro; 2) Recursos Humanos (contratações e demissões, promoções, reestruturação de pessoal etc.); 3) Segurança e saúde no trabalho; 4) Meio ambiente. Também constava na minuta apresentada informações relativas à situações emergenciais como fechamento de unidades, mudanças operacionais, inovações tecnológicas, entre outras. E, por fim, informações sobre negócios (situação econômica e financeira da empresa, fusões, fechamentos de unidades, mudança na estratégia dos negócios). As propostas apresentadas foram inspiradas na legislação trabalhista alemã e nos valores e princípios do Grupo BASF²⁶³.

Entre o segundo e o terceiro encontro da Rede dos Trabalhadores na BASF América do Sul ocorreram o 7º e o 8º Diálogo Social, em janeiro e dezembro de 2003 respectivamente, em que são discutidas as estruturas de funcionamento da Rede e do Diálogo Social. No nível local participam o sindicato local e o RH local; no nível nacional participam a Coordenação Nacional da Rede, as entidades sindicais nacionais

---

²⁶¹ Boletim da Intersindical Nacional de Trabalhadores na BASF – INTRAB. Abril de 2003, p. 2. A partir de 2003 a Rede Nacional de Trabalhadores passa a assumir essa denominação.

²⁶² Entre alguns pontos do estatuto estão: 80 dias para afastamento por ano, limitado a 30 dias para cada membro da CF; curso para o membros da CF durante o mandato; uma hora livre para cada membro e duas horas para o coordenador da CF. Boletim Nacional dos Trabalhadores da BASF – CNTB BASF Brasil. Novembro de 2002, p.3

²⁶³ Boletim Nacional dos Trabalhadores da BASF – CNTB BASF Brasil. Novembro de 2002, p.4.

(Confederações) e o RH Nacional; no nível internacional regional participam a coordenação Regional da Rede e o RH Regional e no âmbito mundial participa a Federação Sindical Internacional (ICEM) em denúncias internacionais, caso todos os outros níveis de discussão tenham sido esgotados.²⁶⁴

O III Encontro da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul aconteceu em São Paulo de 16 a 18 de julho de 2004 e contou com a presença de dirigentes do Brasil, Chile e Argentina e membros de Comissões de Fábrica das plantas de São Bernardo, Mauá (São Paulo), Camaçari (Bahia), Concón (Chile) e Tortuguitas (Argentina). Também acompanharam o encontro, dirigentes do Sindical Alemão do Ramo Químico IGBCE e representantes da Comissão de Fábrica de Ludwingshafen, além do apoio da ICEM. No dia seguinte ao Encontro foi realizado o 9º Diálogo Social que contou a presença do vice-presidente mundial da BASF Sr. Eggert Voscherau, o presidente para América do Sul Rolf-Dieter Acker, o diretor mundial de Recursos Humanos. Como se pode ver, estiveram presentes membros da alta direção da empresa, o que oferecia uma oportunidade de se questionar a política de relações de trabalho das empresas do grupo BASF na América Latina e avaliar a posição da direção mundial sobre o descompasso entre discurso e prática da empresa²⁶⁵. Os membros da Rede informaram, entre outras questões, sobre o comportamento da empresa em relação aos trabalhadores acidentados, que continuavam trabalhando ainda em fase de tratamento, sobre a postura autoritária das chefias, sobre a falta de procedimentos em relação à saúde e segurança no trabalho e a vinculação das metas de PLR a acidentes de trabalho. A direção da BASF, segundo informou o Boletim da Rede, admitiu que as chefias estão despreparadas para lidar com os direitos dos trabalhadores e reafirmou o compromisso da empresa, nas palavras de seu vice-presidente mundial, de respeitar as normas e os compromissos internacionais dos trabalhadores. A Rede fez uma proposta de ampliação da sua atuação aos representantes do Sindicato Alemão IGBCE e aos representantes da

---

²⁶⁴ *Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul: 10 anos de Solidariedade Sindical e Diálogo Social*. Santo André: Sindicatos dos Químicos do ABC, 2008, p.20.

²⁶⁵ Os membros da Rede já haviam realizado encontros preparatórios para essa reunião ampliada. Entre outros instrumentos, eles dispunham de uma pesquisa realizada pelo Instituto Observatório Social (IOS) que apontava várias contradições entre os compromissos estabelecidos pela empresa no seu código de conduta e na sua política de responsabilidade social e a prática adotada nas suas plantas no Brasil. O estudo do IOS foi apresentado no III Fórum de Aprendizagem do Pacto Global, realizado em Nova Lima, Minas Gerais, em dezembro de 2003, e contou com relatos de membros da Rede de Trabalhadores no Brasil. Ver Boletim Intersindical Nacional dos Trabalhadores da BASF – INTRAB, abril de 2003, p.2 e Boletim da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul, maio de 2004 p.2.

empresa caminhando para constituição de uma Rede Global de Trabalhadores e também para a elaboração de um Acordo Marco Global ²⁶⁶.

Em 2005, a Rede na América do Sul avançou para criação da Rede Intersindical Nacional no Chile (INTRAB Chile) a que se soma a INTRAB Brasil e, na Argentina, a expectativa é de que a Rede venha a se consolidar nacionalmente em 2006. A Rede ampliou seu trabalho através da participação no projeto “Multinacionais – América Latina” da ICEM que possibilitou a sua participação no Seminário Mercosul e Andino e também a realizar visitas às várias plantas da BASF na América do Sul, o que permitiu estabelecer contatos com trabalhadores do Peru e da Colômbia. No plano organizativo, também houve um significativo avanço com a implantação da Comissão de Fábrica na planta de Jaboatão, em Pernambuco, que se somava às plantas de São Bernardo, Mauá e Camaçari. Porém, em 2005, foram realizados vários protestos para garantia de empregos frente à ameaça de terceirização do setor de logística nas plantas de São Bernardo e Jaboatão. Novos protestos foram organizados diante da proposta da BASF de terceirizar seis setores da planta de Camaçari. As negociações da INTRAB Brasil, apoiadas pelas respectivas Comissões de Fábrica, conseguiram evitar que a maior parte das demissões se consumasse ao negociar a transferência dos trabalhadores ameaçados de demissão para outros setores. Como balanço positivo, assinalou-se a implantação do Programa de Inclusão Digital, direito à informação, colocado em prática pela empresa (considerado ainda com insuficiências) e uma melhor estrutura para funcionamento das Comissões de Fábrica (sala, telefone, computadores).²⁶⁷

Em 2006, a Rede de Trabalhadores da BASF América do Sul emite uma nota oficial de crítica enfática à BASF diante das denúncias na publicação da Revista do Observatório, em janeiro daquele ano, sobre utilização de trabalho infantil na cadeia de suprimento da BASF e mais duas empresas multinacionais (ver capítulo 3) em minas de talco na cidade de Ouro Preto, Minas Gerais:

“A Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul lamenta e manifesta sua indignação perante a demora da direção da BASF em tomar qualquer atitude diante da denúncia feita pelo Observatório Social referente ao uso do

---

²⁶⁶ Boletim da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul, agosto de 2004 p.1-4. As duas reivindicações não vingaram. Segundo um dos representantes da Rede, a empresa disse preferir trabalhar com redes regionais e sobre o AMI, faltou, segundo ele, uma maior insistência da Rede sobre esse ponto (entrevista em 16/04/2014).

²⁶⁷ Boletim da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul, janeiro de 2006, p.1 e 2.

trabalho infantil na cadeia produtiva das multinacionais Faber-Castell, BASF e ICI Paints. Discordamos dos argumentos utilizados pela empresa de que não havia provas suficientes, e avaliamos que a BASF perdeu uma boa oportunidade para mostrar que suas normas de conduta e de Responsabilidade Social são muito mais do que letras no papel, tal qual fizeram as demais empresas envolvidas no caso.

Nós, da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul elegemos como principal reivindicação do nosso próximo encontro, a ser realizado entre 22 e 24 de abril, em Buenos Aires, - que inclui a reunião do Diálogo Social Ampliado com a alta cúpula da BASF - a discussão sobre como aplicar e monitorar todas as normas internacionais em toda cadeia produtiva da multinacional. Queremos discutir ações mais afirmativas por parte da empresa em relação ao caso das crianças de Ouro Preto e não descartamos a possibilidade de protestos nacionais e internacionais em busca de soluções e atitudes concretas por parte da empresa.”²⁶⁸

E, de fato, no 4º Encontro da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul que aconteceu na cidade de Buenos Aires nos dias 21,22 e 23 de abril, a Rede reivindicou a criação de “procedimentos para um melhor monitoramento e que a BASF desenvolva ações concretas, rápidas e socialmente responsáveis, entre elas a criação de procedimentos para a ação imediata pós-denúncia garantindo a participação dos trabalhadores nesse processo”²⁶⁹. O Encontro contou com a presença do representante da ICEM no Peru indicando a inclusão da planta da BASF em Lima na Rede em futuro próximo. Os principais pontos da pauta do Encontro foram: campanhas contra as demissões e terceirizações, valorização profissional dos trabalhadores (as) e equiparação salarial entre as unidades de um mesmo país, responsabilidade social empresarial, balanço e planejamento.

Logo em seguida, no dia 24 ocorreu o 13º Diálogo Social com forte presença da alta direção mundial da BASF, a exemplo do que ocorrera no 9º Diálogo Social. O aspecto mais positivo da reunião foi o reconhecimento formal da Rede pela direção mundial da BASF mediante documento escrito a ser apresentado no próximo Diálogo

---

²⁶⁸<http://gvces.com.br/trabalhadores-da-basf-criticam-empresa-no-caso-do-trabalho-infantil-em-mg?locale=pt-> (acesso 30/05/2015).

²⁶⁹ Boletim da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul, junho/2006, p.2.

Social. O que se confirmou no 14º Diálogo Social no dia 19 de dezembro de 2006, em São Bernardo do Campo, quando a Direção da BASF reconheceu formalmente a existência da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul. Na ocasião, foi assinado o documento “Diretrizes do Diálogo Social na América do Sul” que estabelece os principais mecanismos de funcionamento e os princípios que orientam o Diálogo Social entre a empresa e a Rede²⁷⁰.

O 15º Diálogo Social foi realizado nos dias 13 e 14 de agosto de 2007, na cidade de Lima, no Peru. Os principais temas da pauta foram a terceirização e a responsabilidade social da BASF. No primeiro ponto foi estabelecido que a Rede elaborará um plano de combate à terceirização com o apoio dos sindicatos e das comissões de fábrica, que envolva estudos sobre a situação dos trabalhadores terceirizados, a possibilidade representá-los na ausência de representação sindical, e informação e discussão com a representação dos trabalhadores sobre medidas referentes à terceirização que a empresa tenha intenção de adotar. Em relação à responsabilidade social da BASF e seus fornecedores ficou acordado na reunião que este tema está relacionado à terceirização, uma vez que, as regras para monitoramento, devem envolver todos os fornecedores diretos. No entendimento da Rede, a BASF é co-responsável pelas ações dos seus fornecedores e deve desenvolver ações para inibir que estes pratiquem violações de direitos e desrespeito às legislações nacionais e às normas internacionais. A Rede informou que está elaborando em parceria com o Instituto Observatório Social e a ICEM proposta de alteração das Regras de Monitoramento da Cadeia Produtiva da BASF (AQF) que serão apresentadas e discutidas em reuniões futuras.²⁷¹

No ano seguinte, em 2008, ocorreu o 5º Encontro da Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul e o 16º Diálogo Social na cidade de Santiago no Chile, de 14 a 16 de maio. No encontro foram discutidos o fim das demissões imotivadas independente da ratificação ou não dos governos; a consolidação do diálogo social e fim das práticas antissindicais na BASF Argentina; a criação da representação sindical no escritório da empresa (BASF-Faria Lima), na BASF Colômbia e criação do Sindicato na BASF peruana, como apoio da ICEM; direito à informação com procedimento único sobre reestruturação da empresa para que todos os sindicatos locais tenham ciência dos planos da empresa e possam debater entre si e implementação do trabalho decente como

---

²⁷⁰ Boletim da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul, março/2007, p.1-2.

²⁷¹ Boletim da Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul, novembro 2007, p. 1-2.

contraponto à precarização do trabalho. A Rede continuou exigindo que as chefias tenham formação em normas internacionais em todas as plantas da empresa. Desta vez foram negociados cursos para as chefias nas plantas de Concón, Santiago e Puerto Montt, no Chile. No plano organizativo, um grande avanço foi a iniciativa para criação do Sindicato da BASF Peru, depois da criação da Comissão de Fábrica em 2007.²⁷²

O 16º Diálogo Social continuou contando com a presença da alta direção da empresa e também com a participação de representantes do Sindicato Alemão IGBCE, da Comissão de Fábrica de Ludwigshafen e do representante Comitê Europeu da BASF. Entre outras medidas, a reunião aprovou o estatuto da Rede que se aproximava do seu décimo aniversário. No estatuto, a Rede é definida como “instrumento de luta dos trabalhadores para globalizar direitos; espaço de troca de informações preventivas para planejar estratégia de formação e ação sindical; articula sindicatos e comissões de fábricas”. Nos princípios da Rede se destacam integração e solidariedade entre trabalhadores no combate a terceirização e por garantia de melhor remuneração; diálogo social para a aplicação de valores e princípios da BASF, bem como, princípios e diretrizes da OCDE e de outros instrumentos e órgãos internacionais como a OIT; negociar um contrato coletivo incorporando dimensão ambiental, segurança e saúde no trabalho; obrigações legais de fornecedores e parceiros da BASF; contribuir para construção de uma Rede Mundial de Trabalhadores da BASF e contribuir para elaboração de um Acordo Marco Global.²⁷³

---

²⁷²Boletim da Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul, agosto 2008, p. 1-4. Os Sindicatos no Peru foram duramente reprimidos e desmantelados durante o governo Fujimori (1990-2000). Mesmo depois de seu governo a repressão aos sindicatos continuou intensa, inclusive por parte das empresas, que continuaram adotando práticas antissindicais e perseguições contra as iniciativas de organização de sindicatos independentes. Uma das estratégias para quebrar a resistência patronal no Peru tem sido a ação das Federações Sindicais Internacionais ou Sindicatos Globais auxiliados por redes sindicais, utilizando-se dos compromissos de responsabilidade social das empresas e com as normas internacionais, como foi o caso da ICEM e da Rede BASF, mencionado acima. Também foi o caso da ação conjunta da Internacional de Trabalhadores da Construção e Madeira - ICM e da Rede Sindical Internacional de Trabalhadores da Faber-Castell para criar sindicatos no Peru e na Colômbia lançando mão da Carta Social de Conduta firmada pela Faber-Castell em 2001 (Acordo Marco Internacional). Ver Boletín de La Red Sindical Internacional de Trabajadores de Faber-Castell en América Latina. Publicación de La Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera – ICM – América Latina y Caribe. N°1 – Septiembre/2015.

²⁷³*Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul: 10 anos de Solidariedade Sindical e Diálogo Social*. Santo André: Sindicatos dos Químicos do ABC, 2008, p.22.

O Diálogo Social colocado à prova

Em 2009, no dia 30 de junho, a Rede celebrou seus 10 anos de existência com um grande evento na cidade de São Paulo que contou com a presença de membros da direção mundial e da América do Sul da empresa, membros das Redes nacionais de trabalhadores na BASF (INTRABs) no Brasil, Chile, Argentina e Peru, além dos próprios membros da Rede de Trabalhadores da BASF América do Sul e diversos sindicatos incluindo o Sindicato Nacional dos Químicos da Alemanha IGBCE e representantes da ICEM e de centrais sindicais brasileiras. Todos os participantes que fizeram uso da palavra enaltecem a trajetória de Diálogo Social como uma marca importante da relação entre a empresa e a Rede de Trabalhadores. Na ocasião, foi distribuída uma publicação elaborada pela própria Rede comemorativa dos 10 anos da Rede resgatando os principais momentos da sua trajetória de conquista do Diálogo Social a partir de muitas lutas no chão de fábrica e muitas rodadas de negociações como temos mostrado ao longo deste capítulo.

No entanto, seis meses depois, os trabalhadores das unidades de São Bernardo, Mauá e Vila Prudente da BASF, entre a noite de domingo do dia 15 de novembro e a manhã de segunda-feira do dia seguinte, decidem em assembleia entrar em greve diante da recusa da empresa em negociar a pauta apresentada pelo Sindicato dos Químicos do ABC. A greve foi motivada para pressionar a abertura de uma pauta de negociações da campanha salarial de 2009 e atingiu a totalidade dos trabalhadores da produção e parte do setor administrativo. A pauta foi entregue em outubro e foi elaborada pela Intersindical de Trabalhadores na BASF (INTRAB) a partir de uma discussão nacional com os representantes das plantas em todo o país. Segundo o informe do Sindicato dos Químicos do ABC, a “empresa recusou-se a negociar índices diferenciados, alegando que só cumpria o que determinasse o representante patronal CEAG 10 – FIESP²⁷⁴, nas negociações da categoria química no Estado de São Paulo, que obteve reajuste de 6%”.²⁷⁵

---

²⁷⁴ Comissão de Estudo e Assessoria do Grupo 10, tem como principal objetivo desenvolver estudos para subsidiar os sindicatos patronais nas negociações coletivas. <http://file.sindioplast.org.br>. Acesso 31/05/2015.

²⁷⁵ As principais reivindicações apresentadas pelos trabalhadores foram: Redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais sem reajuste de salário; reajuste de 10%; vale alimentação de R\$ 300,00 e abono de R\$ 2.500,00. WWW.smaabc.org.br/samabc/materia.asp?id_CON=17053&id_SEC=12. Acesso (31/05/2015).

Em nota, no seu informativo, a BASF alegou que a paralisação liderada pelo Sindicato dos Químicos do ABC é ilegal e abusiva, e que “tomará todas as medidas cabíveis para apurar as responsabilidades e o ressarcimento dos prejuízos a que foi submetida”, e finaliza a nota agradecendo os funcionários que permaneceram no trabalho e anunciando os descontos de horas paradas daqueles que aderirem à greve por considerá-la ilegal.²⁷⁶Essa atitude da empresa surpreendeu as lideranças do Sindicato dos Químicos do ABC e da Rede de Trabalhadores:

*“Então o que aconteceu? Ficamos dez anos assim, discutindo bons acordos, negociando temas, conflitos, problemas. Fizemos alguns protestos de 2 ou 3 horas mas sempre se buscava a solução pra esses conflitos. Lamentavelmente, na campanha salarial de 2009, pela primeira vez articulamos uma greve simultânea. Mas antes de realizar a greve, nós mandamos pauta específica pra empresa, pedindo abertura de negociações e aí isso chateou muito a gente. Essa pauta que a empresa respondeu não foi nem a empresa que respondeu! A pauta enviada foi respondida pelo sindicato patronal! Ou seja, isso é um desrespeito! Se você tem a prática do diálogo social há 10 anos. Fizemos uma atividade internacional. Vieram pessoas da Alemanha. Chamamos um monte de entidades empresariais e trabalhadores pra lançar uma publicação dos 10 anos da Rede. E logo depois mandamos uma pauta pra abrir, discutir campanha salarial, a empresa ignora e quem responde é o sindicato patronal e não tem diálogo, não tem negociação, porque a negociação está sendo no âmbito nacional. Ou seja, isso nos deixou bastante preocupados. Por nossa sorte tínhamos agendado um diálogo nacional no mês seguinte, e pautamos novamente esse tema, mas a resposta da empresa foi que não discutiria esse tema. E aí não nos restou alternativa a não ser fazer a greve. E a greve aconteceu na Vila Prudente, em Mauá e Demarchi. Greve simultânea. Algumas paralisaram 24 horas, outras 36 horas. Mas o fato é que a reação da empresa nos preocupou! E aí a gente questionou um pouco a praticidade do que vem a ser a responsabilidade social num momento de conflito”.*²⁷⁷

---

²⁷⁶BASF Informa 16/11/2009. O título do informativo é: “A paralisação promovida pelo sindicato nos sites Demachi, Mauá e Vila Prudente é ilegal”.

²⁷⁷Diretor do Sindicato dos Químicos do ABC e da Confederação Nacional do Ramo Químico CNQ/CUT, e, à época do Conflito, Coordenador da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul. Depoimento concedido em 18/11/2010.

A reação repressiva e enérgica da empresa diante da greve foi mais inesperada ainda por parte dos representantes dos trabalhadores. Uma das medidas que a empresa utilizaria foi o uso do interdito proibitório²⁷⁸ proibindo o acesso do Sindicato próximo às dependências da empresa, elevando a temperatura do conflito e colocando em xeque a legitimidade política dessa difícil trajetória de construção da Rede de Trabalhadores e de implementação do Diálogo Social:

O que eles fazem quando acontece um conflito assim na BASF? Eles criam um comitê de contingência. É chamado Comitê de Contingência. E aí a relação trabalhista sai da esfera Recursos Humanos, sindicato dos trabalhadores e entra o comitê de contingência que não negocia mais com o sindicato, e tem o papel simplesmente de cumprir, que tem a tarefa de fazer que a produção volte, a todo custo pelo jeito. As medidas que a empresa tomou foram duras. Por exemplo, a empresa ficou desviando o percurso dos ônibus. Ligavam pros motoristas pra desviar o percurso do ônibus.

Outra coisa absurda que a gente achou, foi a empresa mandar uma ordem autoritária pra ADC, a ADC é nosso espaço esportivo, que fica ao lado do pátio dos ônibus. A empresa, nesse dia da greve, mandou fechar a ADC. Os trabalhadores passaram a noite e durante o dia sem usar nenhum banheiro. E pra concluir, uma coisa mais grave ainda, o que ela fez? Além da chefia ficar ligando pras pessoas, assediando, mandando entrar, ligando pra casa das pessoas. Ela entrou com um pedido de interdito proibitório. E isso os bancários já tiveram essa experiência muito forte, sabem o que é isso. Foi de fato pra colocar uma pedra de cal em tudo que ela tinha discursado e construído de relação trabalhista²⁷⁹.

Quando os ânimos estavam um pouco mais serenados depois da tensão provocada pela greve de novembro, ocorreu outro episódio conflituoso entre representantes dos trabalhadores e a direção da BASF quando um dos membros da recém criada Comissão de Fábrica da unidade de Vila Prudente foi demitido por justa

---

²⁷⁸ Boletim da Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul. Março/2010. P 1-4. O próprio Boletim esclarece na p.4, que Interdito Proibitório “é um instrumento da Justiça Cível que trata do direito de proteção à propriedade privada. Através dele, alguns empresários, principalmente banqueiros, têm obtido liminares que proíbem os sindicatos de permanecerem próximos aos locais de trabalho e realizarem passeatas. O descumprimento pode acarretar pesadas multas aos sindicatos”.

²⁷⁹ Idem, ibidem.

causa, no dia 18 de dezembro, em função de desentendimentos com o Técnico de Segurança do Trabalho na referida planta sem uma comunicação prévia com o sindicato dos trabalhadores.²⁸⁰

No dia 15 de janeiro de 2010, representantes da BASF e dos trabalhadores se reúnem na sede administrativa da empresa em São Paulo para discutir o desligamento do membro da Comissão de Fábrica da planta de Vila Prudente, no caso mencionado acima, na perspectiva de reverter a decisão da empresa considerada “precipitada e unilateral” pelo dirigente sindical que abriu a reunião de negociação. Um dos dirigentes tomou a palavra e disse ter consultado um representante de Comissão de Fábrica na BASF em Ludwigshafen sobre os procedimentos adotados em relação à demissão de membros de Comissões de Fábrica e “foi informado que é necessária uma apuração de falta grave e os demais membros da CF precisam concordar com o desligamento”. Os sindicalistas argumentaram que a versão contada pelo demitido era muito diferente da versão da empresa e propõem uma comissão com representação do Sindicato e da Rede e Trabalhadores junto com a empresa para analisar o caso e que, nesse intervalo de tempo, a demissão seria considerada como uma “suspensão temporária”. Os representantes da empresa reafirmaram a versão dos fatos que entendiam como falta grave que justificava a demissão por justa causa, mas se dispuseram a levar a proposta dos representantes dos trabalhadores para uma discussão interna da direção da empresa²⁸¹. A partir desse momento, a relação entre a Rede de Trabalhadores na BASF América do SUL e INTRAB Brasil entrou num dos momentos mais desgastantes com a empresa nos últimos 10 anos da existência da Rede:

“Foi uma série de ações que não nos deixou alternativa a não ser entrar com uma denúncia internacional no ponto de contato da OCDE em Brasília e também suspender o diálogo social. A empresa tinha interesse de manter o diálogo social porque estava chegando a direção mundial da empresa. Então nós identificamos o seguinte. Ficamos 10 anos falando que criamos ferramentas

---

²⁸⁰“Vimos através da presente, comunicar que a partir desta data V.Sa., está dispensada dos serviços prestados a esta organização por JUSTA CAUSA, conforme prevê o artigo 482, alínea “j”, tendo em vista a conduta perpetrada por V.Sa. na data de hoje, quando realizou ameaça à integridade física e ofensas à honra e moral do Técnico de Segurança do Trabalho na localidade.” Notificação assinada por Sílvia Gouveia representante da BASF da Unidade de Vila Prudente, dirigida ao funcionário Sr. Almir Cassemiro Catão (18/11/2009). Documento cedido pelo Sindicato dos Químicos do ABC.

²⁸¹ Conforme Ata de Reunião. BASF – Faria Lima. Assunto Desligamento Almir Cassemiro Catão. 15/01/2010. Documento cedido pela Confederação Nacional do ramo Químico CNQ/CUT.

para solucionar nossos conflitos. Primeiro, essas ferramentas não estão servindo para solucionar nossos conflitos. Das duas, uma: ou vamos criar de fato para esses mecanismos pra essas ferramentas serem úteis nesse momento. Ou nós vamos por um caminho de que a gente sempre vai ficar dependendo da solidariedade internacional e os companheiros sempre vão vir aqui e falar: “Até quando vocês vão aprender a se respeitar, vão construir uma relação de respeito mútuo?”.

O documento sobre a denúncia por descumprimento das Diretrizes pela multinacional BASF foi enviado ao Ponto de Contato Nacional/OCDE na sede do Ministério da Fazenda, em Brasília, no dia 07 de Abril de 2010, e foi assinado pelo Coordenador da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul. O documento apresentado pela Rede reafirma as medidas antissindicais da empresa como ligações para as casas de funcionários constituindo prática de assédio moral, desvio da rota dos ônibus que transportavam funcionários, restrições ao uso do banheiro, acionamento na justiça do interdito proibitório ao sindicato e demissão por justa causa de um representante dos trabalhadores, sem direito de defesa e sem prática do Diálogo Social.

O documento também registra os avanços da empresa nos últimos dez anos no que se refere ao reconhecimento dos direitos fundamentais do trabalho e o reconhecimento formal da própria Rede de Trabalhadores na América do Sul pela BASF através do diálogo Social que possibilitou a negociação de “bons acordos que melhoraram as condições de trabalho”. Porém, denúncia apresentada pela Rede destaca que apesar desse balanço positivo com a experiência do Diálogo Social:

*“...a empresa agrediu por duas vezes um dos direitos fundamentais do trabalho: A Liberdade Sindical, contrariando a Declaração da Organização Internacional do Trabalho, o Global Compact onde a mesma é signatária, as Diretrizes da OCDE para multinacionais e, principalmente, não considerou os compromissos para resolução de conflitos, conforme as Diretrizes do Diálogo Social”.*²⁸²

---

²⁸² Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul. Carta referente a “Denúncia por descumprimento das Diretrizes pela Multinacional BASF – The Chemicals Company endereçada à Coordenadora do Ponto de Contato Nacional/ OCDE, São Paulo, 07 de abril de 2010. 2p. Documento fornecido pelo Sindicato dos Químicos do ABC.

O Ponto de Contato Nacional emitiu o Relatório de Aceitação de Reclamação no dia 19 de abril (apresentada pela CUT a pedido da Rede), que constata em análise preliminar “de acordo com a Resolução PCN Nº 01/207, e conclui-se que a presente reclamação reúne elementos que guardam pertinência temática com os temas abordados pelas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, contém foco suficientemente delimitado e apresenta um rol de documentos que podem ser analisados mediante critérios objetivos”.²⁸³

Diante do impasse entre a Rede e a BASF, após a suspensão do Diálogo Social, que culminou com a denúncia da empresa à OCDE em abril de 2010, o representante da ICEM para América Latina e Caribe, Sérgio Novais, e o assessor da Secretaria de Relações Internacionais da CUT, ex-dirigente do Sindicato dos Químicos do ABC e da ICEM e também um dos fundadores da Rede BASF, José Drummond, propuseram à coordenação da Rede a realização de um seminário para avaliar a retomada do Diálogo Social. A proposta foi discutida e aprovada na reunião entre os membros da Coordenação da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul, ocorrida de 17 a 20 de maio de 2010, em Bogotá, na Colômbia, e também pela coordenação da INTRAB Brasil, no mês de junho. Durante o Encontro foi redigido um Manifesto Internacional chamado de “Carta de Bogotá” que justifica a suspensão do Diálogo Social entre a Coordenação da Rede e a direção da BASF que, entre outros pontos, assinalam as atitudes antissindicais diante da greve de novembro de 2009 e a reestruturação produtiva unilateral, sem consulta à Rede na planta de Concón no Chile, que culminou com a demissão de três trabalhadores, entre eles, um dirigente sindical. O Manifesto termina afirmando que “a suspensão do Diálogo Social é para chamar a atenção para que o mesmo não seja utilizado indevidamente como *marketing* sindical e/ou empresarial. No momento de conflitos, os direitos dos trabalhadores devem ser respeitados”.²⁸⁴

No final de julho aconteceu uma reunião entre os membros da Rede, o presidente da ICEM, Manfred Warda, e novo presidente da BASF América do Sul, Alfred Hackenberger e, em comum acordo, decidiu-se pela realização de um seminário conjunto para retomar o Diálogo Social. A partir dessa decisão, a Rede solicitaria que a CUT retirasse a denúncia de práticas antissindicais da empresa no PCN-OCDE e as partes estabeleceriam um acordo. A Rede de Trabalhadores já havia aprovado a

---

²⁸³ Ponto de Contato Nacional (PCN). Relatório de Aceitação de Reclamação. Caso BASF (22.06.10)- Reclamação PCN Nº 03/2010. 2p. Documento fornecido pelo Sindicato dos Químicos do ABC. Pode ser acessado pela internet <http://www.pcn.fazenda.gov.br/assuntos/alegacoes/banco-de-dados>

²⁸⁴ Boletim da Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul. Outubro/2010. P 1-4.

proposta de retirada da denúncia, quando um membro da Comissão do Programa de Participação dos Resultados - PPR da planta de Indaiatuba, interior de São Paulo, foi demitido pela empresa. Diante desse fato, a Rede decidiu manter a denúncia ao PCN-OCDE e cobrar explicações da empresa, conforme afirmou o Coordenador da Rede: “estamos desafiando a empresa a debater esses problemas”.²⁸⁵

No dia 08 de outubro de 2010 foi realizado o “Seminário sobre Diálogo Social na BASF” entre a Rede e a BASF na cidade de São Caetano, na região do Grande ABC paulista. O seminário, como um acordo entre as partes, foi conduzido por mediador profissional, contratado para facilitar a retomada do diálogo que, naquele momento, estava bastante estremecido. Vários pontos de discordância fizeram parte das três reuniões preparatórias do seminário, tais como: perfil do público participante (a empresa recusou a lista de participantes apresentada pela Rede que previa um público mais amplo, incluindo um representante da Central Única dos Trabalhadores – CUT e um dirigente do Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo que não era funcionário da BASF), abrangência nacional ou regional e revisão das diretrizes do Diálogo Social (que a empresa se recusava a discutir se apegando ao documento assinado em dezembro de 2006).²⁸⁶

Em 28 de agosto foi recebida pelo PCN-OCDE a carta formal da CUT e da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul solicitando a suspensão e o cancelamento da denúncia de práticas antissindicaais pela BASF. Foi encaminhado também, junto à carta mencionada, um termo de compromisso da BASF assumido com os representantes da Rede Nacional de Trabalhadores – INTRAB – Brasil, que estabelece uma melhoria no diálogo com os representantes dos trabalhadores em questões relativas à suspensão, advertência ou demissão de representantes dos trabalhadores.

O Diálogo Social Regional foi retomado na reunião ampliada, de 04 a 06 de setembro de 2011, que contou com a presença presidente do Sindicato Nacional dos Químicos da Alemanha IGBCE, Michael Vassiladis, do representante da ICEM em Genebra, Carol Bruce, e do representante da ICEM para América Latina e Caribe, Sérgio Novais, do presidente do Comitê de Empresa Europeu da BASF, Robert Oswald, e os membros da Coordenação da Rede no Brasil, Chile, Argentina além de uma liderança mundial e regional da empresa. A reunião retomou o Diálogo Social que

---

²⁸⁵ Boletim da Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul. Outubro/2010. P 1.

²⁸⁶ O seminário foi antecedido por uma reunião preparatória da Rede BASF INTRAB Brasil, no dia 07 de outubro, no mesmo local do seminário. Depoimento do ex-coordenador da Rede Sindical e membro da direção atual da Confederação Nacional do Ramo Químico – CNQ/CUT, concedido em 02/06/2014.

estava paralisado por quase dois anos e reafirmou os princípios das Diretrizes do Diálogo Social e a manutenção dos compromissos constituídos no Grupo de Trabalho “Desafios, Ameaças, Fraquezas e Oportunidade” (DAFO) que fez parte das reuniões preparatórias à reunião ampliada.²⁸⁷

Saltando um pouco no tempo, chegamos aos dias de hoje com a manutenção do mecanismo de Diálogo Social, ampliado a cada dois anos, e reuniões nacionais a cada oito meses. Entretanto, no momento em que concluímos nosso trabalho, a Rede se vê às voltas com novos desafios. O último Boletim da Rede afirma que “a BASF, nessa sua nova fase de gestão de RH na América do Sul, não respeita mais o Diálogo Social aberto e construtivo que foi conquistado com todos estes anos de interação com a Rede de Trabalhadores e demais sindicatos. Pelo contrário, essa nova gestão tem posturas contra a REDE e contra os canais de diálogo com os representantes de trabalhadores(as)”²⁸⁸. A Rede trava uma luta para reverter a posição anunciada pela empresa como parte de seu plano de reestruturação em demitir 194 trabalhadores na América do Sul (164 no Brasil). Em protesto realizado dia 06 de maio na planta da BASF o Coordenador da Rede de Trabalhadores afirmou que os trabalhadores brasileiros querem “que o mesmo tratamento dado aos trabalhadores da Alemanha seja dado a todos os demais trabalhadores da BASF em nível mundial. Se somos uma empresa global, o respeito às práticas tem que ser idênticos, tem que ser padrão global”.²⁸⁹

Como observamos, ao longo dos acontecimentos narrados aqui, o processo de diálogo social, pelo menos na experiência da BASF, apresenta as ambigüidades próprias do padrão autoritário de relações de trabalho exercidas no Brasil quando defrontadas com práticas “mais democráticas” aplicadas em geral nas sedes das empresas multinacionais. Alguns autores chamam esse cenário de uma cultura corporativa oriunda das matrizes das corporações (europeias, em especial) em um contexto institucional diferenciado, como é caso de países como o Brasil de uma “dualidade institucional” (Kostova e Roth, 2002). Nesse contexto, a estratégia sindical pode exercer um papel fundamental ao aproveitar as brechas das tensões entre essa dualidade institucional. Vimos como foi fundamental o intercâmbio do Sindicato dos Químicos do

---

²⁸⁷<http://www.quimicosp.org.br/noticias/basf-e-rede-de-trabalhadores-retomam-o-dialogo-social-2200>. acesso em 01/06/2015.

²⁸⁸<http://www.quimicosabc.org.br/noticias/sindicato-protesta-contrapacote-de-demissoes-anunciado-pela-basf-2275/> (acesso 10/05/2016).

²⁸⁹Boletim da Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul. Maio/2016.

ABC com os sindicalistas e ativistas alemães desde o começo da década de 1980 logo após a conquista do Sindicato e, tempos depois, com a Federação Sindical Internacional dos Químicos, a ICEF, que mudou para ICEM e que passou a se chamar IndustriALL depois da fusão com os Metalúrgicos e Vestuários. Essa prática de solidariedade internacional foi importante para os enfrentamentos com as multinacionais alemãs, especialmente a BASF, através da troca de informações e o aprendizado *in loco* da realidade sindical alemã e da prática diferenciada de relações de trabalho adotada na matriz da empresa. A Rede de Trabalhadores da BASF nasce desse intercâmbio de experiências entre trabalhadores alemães e brasileiros e que se expande para outros países da ICEM a partir de 1995 em diante, inclusive com um dirigente do Sindicato dos Químicos na sua direção. As lideranças da Rede de Trabalhadores da BASF souberam aproveitar a herança de solidariedade internacional vivida pelo Sindicato dos Químicos do ABC e pela CUT e mantendo-a e potencializando-a ao longo de sua trajetória até os dias de hoje. Chama-nos atenção a presença permanente, nos pontos altos e baixos do Diálogo Social ao longo de toda a trajetória da Rede, dos dirigentes e ativistas alemães nas reuniões e no intercâmbio de informações²⁹⁰.

É interessante observar também que a referência internacional, quando tem um padrão de relações de trabalho sensivelmente melhor, torna-se uma referência para os trabalhadores na qual buscam obter alguma vantagem questionando o padrão trabalhista diferenciado em diferentes plantas da empresa.

“(...) E nós temos experiências muito boa de organização sindical e negociação coletiva em empresas metalúrgicas alemãs. O modelo que a gente vai querer conhecer e avançar e fazer uma adaptação pra nós é o modelo da Mercedes-Benz. Nós inclusive, até apresentamos pra BASF o seguinte: existe rede mundial na Mercedes-Benz. (...) Na Mercedes existe participação dos trabalhadores no Conselho de Administração da empresa. (...) Lá de fato a liberdade sindical é respeitada. Eu pedi pro DIEESE pra CNM e eles me mandaram quais foram as últimas greves e protestos realizados na Mercedes-

---

²⁹⁰ É interessante observar como essa prática permanece como uma questão fundamental para a Rede. Ver nota postada dia 04/04/2014 no site da CNQ/CUT: “Integrantes da Coordenação da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul, Airton Cano (BASF Mauá) e Virgínia de Rios (BASF Morumbi) vem mantendo videoconferências periódicas com Hans-Jürgen Koch, membro da Comissão de Fábrica da BASF de Ludwigshafen e FritzHofmann (ex- Comissão de Fábrica e trabalhador aposentado da BASF). O objetivo é a troca de informações entre as unidades brasileiras e europeias e eventuais ações comuns da Rede”. <http://cnq.org.br/noticias/rede-basf-videoconferencia-com-trabalhadores-da-matriz-alema/> (acesso em 01/05/2015).

Benz e na Volkswagen. Mas deu um calhamaço! quantos interditos proibitórios a Mercedes e a Volks entrou? E quantos membros de comissão de fábrica foram demitidos? Nenhum interdito e ninguém foi demitido! A Mercedes não perdeu mercado por conta disso! Pelo contrário! Tem os trabalhadores contentes, satisfeitos, trabalhando. Acho que o modelo de responsabilidade social no campo trabalhista a ser conhecido e a ser aproveitado na gestão BASF.”²⁹¹

Como assinalam (Barbosa, Cândia e Vilmar:2008: 88), o mesmo não acontece quando as empresas desenvolvem políticas antissindicais nos seus países de origem, como é o caso do Walmart, que tem como um dos aspectos da sua cultura corporativa evitar e combater os sindicatos nos Estados Unidos. Nesse sentido, o efeito dominó de puxar para cima o padrão de relações de trabalho acaba perdendo sentido e as ações de solidariedade caminham para outro tipo de estratégia. Porém, os autores, partindo de uma pesquisa realizada com várias multinacionais atuantes no Brasil, assinalam que “o marco regulatório nacional é a principal variável explicativa para o comportamento de TNCs no Brasil, no que se refere a padrões trabalhistas. Mesmo aquelas empresas com forte comportamento antissindical nos seus países de origem acabam se curvando à influência do sistema de relações de trabalho brasileiro. Já aquelas empresas que trazem práticas de diálogo social e negociação de suas matrizes, conseguem resolver a “dualidade institucional” de forma positiva” (op.cit., p.82).

Também a construção e a prática do Diálogo Social obedece às condições históricas que conformam a sua natureza de um modo particular, mesmo que orientado por alguma referência externa ou conceitual, ele é produto de uma determinada realidade histórica. Dessa forma, ele é afetado pela dinâmica histórica das relações sociais, como também pode influenciar essa mesma dinâmica. Por isso, não é tão surpreendente que se encontre vários tipos de Diálogos Sociais, da mesma maneira, que se encontra diferentes tipos de relações industriais ou relações de trabalho, como assinala Stevis (2010:6).

---

²⁹¹ Entrevista com membro da Rede de Trabalhadores da BASF América do Sul. (18/11/2010).

CONCLUSÃO

Procuramos resgatar ao longo do nosso trabalho a inserção e expansão da responsabilidade empresarial nas últimas três décadas e como esta repercutiu no Brasil. O nosso foco foi analisar como o sindicalismo, em especial, o sindicalismo- CUT e reagiu e conviveu com essas “novas” iniciativas das empresas.

No primeiro capítulo procuramos mostrar a dimensão internacional da RSE num contexto de expansão da globalização e crescimento do poder das empresas multinacionais e transnacionais frente aos estados nacionais. Situando a literatura crítica à globalização hegemônica que aponta as transformações no mundo do trabalho e a pressão para flexibilizá-lo, especialmente nos países de populações vulneráveis em que as mesmas são obrigadas a se submeter às piores práticas de precarização do trabalho. Nesse cenário de enaltecimento da autorregulação do mercado e de rejeição aos mecanismos de regulação, a RSE aparece como política empresarial ajustada ao ideário neoliberal da autorregulação, do voluntariado, do empreendedorismo, do investimento social privado, que trata a política social em conformidade com a gestão dos negócios.

Em paralelo, as instituições multilaterais de governança global procuram acionar ferramentas que comprometam as empresas a adotarem práticas socialmente responsáveis, como forma de conter o passivo de práticas de violações de direitos sociais e ambientais (muitas vezes praticados de forma concomitante) e frequentemente denunciados pelas mídias sociais e pela sociedade organizada. Esses instrumentos multilaterais, que abordamos no capítulo 1, padecem de uma regulação mais insinuante, mas tem servido de referência em situações pontuais para os setores organizados pressionarem as empresas a cumprirem um padrão mínimo de respeito aos direitos do trabalho. Porém, como mencionamos, esses instrumentos ainda são muito pouco conhecidos pelo movimento sindical e acabam tendo um papel pouco relevante nas estratégias sindicais no plano nacional e internacional. Além disso, instituições como a ONU, OIT e OCDE tem sido alvo de críticas sob diferentes pontos de vista. No caso da ONU, tem sido acusada de capitulação frente aos interesses das grandes corporações, em geral, nomeada como “capturação corporativa” que se expressa pela ausência da sociedade civil na elaboração dos instrumentos de responsabilidade social das empresas e a baixa efetividade desses instrumentos, conforme a crítica acadêmica e de Organizações não governamentais. No caso da OIT, a Organização tem enfrentado críticas também pela sua pouca efetividade diante das violações de direitos pela ETNs

com a complacência dos governos e a própria pressão da representação patronal no interior da OIT para diminuir o seu papel regulador, o que tem sido diagnosticado como uma crise institucional que aponta para a sua dificuldade de adaptação frente às mudanças no mundo do trabalho cada vez mais globalizado. As Diretrizes da OCDE é a ferramenta que melhor tem respondido às demandas do movimento sindical, mas, mesmo assim, o mecanismo de denúncia, é frequentemente, o principal alvo de críticas do sindicalismo, avaliado como lento, ineficiente e pouco acionado.

No capítulo II, abordamos o processo de elaboração da ISO 26000, em especial o envolvimento do sindicalismo nacional e internacional na sua elaboração. Com todas as suas desconfianças plenamente justificadas, o movimento sindical acabou tendo que se deparar com o debate da responsabilidade social, como foi o caso da ISO 26000, mas mesmo antes dessa norma, os sindicatos se viram na contingência de responder ou questionar certas práticas empresariais das corporações que colidiam com os valores pregados por elas nos seus códigos de conduta. Os representantes dos trabalhadores demonstraram uma grande capacidade de articulação e negociação em defesa dos seus interesses nos encontros internacionais nos trabalhos de elaboração da ISO 26000, mesmo em menor número, conseguiram importantes conquistas, contribuindo para que a norma tivesse um conteúdo mais avançado socialmente. Independente dos resultados ou impactos concretos que essa norma venha a ter, ou não, para potencializar as lutas dos sindicatos, a experiência de participação dos trabalhadores é algo que merece ser avaliado como um aprendizado para experiências futuras.

Esse processo parece padecer dos mesmos problemas de outros instrumentos de responsabilidade social das empresas. Isto é, são iniciativas que mobilizam uma enorme energia de diversos atores sociais, ou especialistas, até se chegar a produção de consensos e a um documento final que apontará diretrizes e orientações, mas que se esbarram na sua efetividade prática. Esses instrumentos internacionais se defrontam como um certa crise de governança que os ameaça de esterilidade no campo dos direitos humanos, ambiental e trabalhista. Argumentei em outro trabalho (Costa, 2015), que o conhecimento dos instrumentos internacionais sobre responsabilidade social das empresas produzidos pelos organismos multilaterais deve ser apropriado pelos representantes dos trabalhadores antes de mais nada. O conhecimento é o primeiro passo para a crítica e para a ação. O segundo esforço deve ser o de participação efetiva dos trabalhadores na construção dessas ferramentas, capacitando-se para o enfrentamento de uma governança cada vez mais global e que torna-se cada vez mais

capturada pelas grandes corporações, o passo seguinte é a reivindicação para construção de instrumentos vinculantes que imponham alguma regulação e consequente sanção para as empresas que violam direitos. A dimensão internacional da ação sindical ainda é muito distante da realidade do cotidiano dos sindicatos em geral e essa superação tem sido um dos principais desafios. Essas iniciativas ainda muito localizadas são passos importantes para que se coloque em pauta o desafio de regulação das ações das empresas multinacionais

Analizamos a experiência do Instituto Observatório Social, uma instituição de pesquisa vinculada à CUT, cujo foco são as práticas sócio-laborais das empresas transnacionais, que produziu vários materiais didáticos e promoveu várias atividades sobre RSE voltada para o público sindical desde o início dos anos 2000. Observamos que em dos seus congressos (o 9º Congresso), a CUT se posicionou situando a RSE como um campo de disputa que deveria combinar a denúncia às violações de direitos, às pressões sobre a imagem das empresas e as possibilidades de negociações. Uma das principais estratégias do Sindicalismo, nesse sentido, tem sido o esforço de promover Acordos Marco Internacionais entre os Sindicatos Globais e as empresas multinacionais, que estabeleçam padrões globais de conduta das empresas. Como analisamos no IV capítulo, esse caminho traçado pelo sindicalismo ainda precisa avançar tanto na sua arquitetura institucional que necessita incorporar um número maior de organizações sindicais nos processos de negociação, aprimorar o seu conteúdo e alcance para atingir as cadeias globais de produção.

Num ambiente de “ambiguidade institucional” marcada pela cultura corporativa da empresa no país sede e as suas práticas ancoradas em padrões locais rebaixados de relações de trabalho, as redes sindicais tem utilizado as políticas de RSE como um campo de disputa político sindical. As redes pela troca de informações e experiências e principalmente pelo diálogo com os trabalhadores da sede-matriz da empresa, sobretudo naquelas onde o padrão de relações de trabalho são mais avançados, procuram se apropriar, como mostramos no capítulo 5 e 6, desse intercâmbio e solidariedade para impulsionar avanços e conquistas nas plantas do Brasil e, em alguns casos, da América Latina.

É difícil termos um balanço preciso sobre as experiências de redes que estão sendo criadas no Brasil, a partir da iniciativa do sindicalismo brasileiro. São experiências em pleno andamento, ainda numa fase inicial, e que apresentam potencialidades e limites ao mesmo tempo. As redes, ao nosso juízo, não podem ser

avaliadas apenas pelos seus resultados econômicos, essa perspectiva, tende a empobrecer a dimensão política que essas experiências trazem para a cena sindical. Os resultados das negociações ainda são tímidos, principalmente para o caso brasileiro, em que a fragmentação da estrutura sindical é muito grande. As redes ampliam o campo de visão da atuação sindical pensada não apenas a partir da unidade produtiva isolada, mas a partir da empresa e suas ramificações. Nessa perspectiva, as redes começam a exercitar o desafio de construir pautas nacionais e internacionais produzindo consensos numa prática solidária de troca de informações, experiências e vivências.

Também devemos compreender as limitações dessas experiências em relação ao seu alcance internacional. A maioria das redes ainda está restrita ao universo nacional, apenas uma pequena parte está internacionalizada, e destas, a maioria na América Latina e Estados Unidos. O caminho para constituição de redes globais é longo e depende de muitas variáveis nacionais e internacionais dentro e fora do movimento sindical. Nesse sentido, a participação dos Sindicatos Globais é fundamental para acelerar esse processo que exige a superação de muitas particularidades nacionais, como já mencionamos anteriormente. Devemos entender as redes na sua dimensão político-pedagógica de acúmulo de forças e construção de uma globalização anti-hegemônica baseada na globalização de direitos e na solidariedade internacional entre os trabalhadores de diferentes países que vai se construindo de forma lenta, mas em persistente expansão.

Do ponto de vista internacional, as Redes vão se apropriando do processo de globalização a partir da realidade local em constante intercâmbio com a realidade de outros lugares. A globalização e seus impactos passam a fazer parte do repertório dos membros das Redes de Trabalhadores de uma forma mais concreta. Da mesma forma, vão, aos poucos, se familiarizando com alguns instrumentos internacionais para atuarem localmente, instrumentos esses, que são desconhecidos pela grande maioria dos dirigentes e ativistas sindicais.

No último capítulo, analisamos com mais detalhes esse processo de confrontação e negociação que tem marcado as tentativas de implementar uma prática prática de Diálogo Social entre as Redes e as Empresas a partir da criação e funcionamento da Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul. Nesse aspecto, a prática da solidariedade internacional jogou um papel fundamental, desde o intercâmbio de informações, como apoio solidário ou intermediação de conflitos dependendo do caso. O Diálogo Social, na realidade brasileira e latino-americana, tem sido um processo

permanente de conflitos e enfrentamentos, altos e baixos. No caso da BASF, esse processo chegou a ser interrompido por quase dois anos. A trajetória dessa Rede foi marcada pelas conquistas organizativas, paulatinamente ao longo dos anos, em especial as comissões de fábrica ao longo dos anos.

O cenário de globalização intensa e o poder político das grandes empresas, cada vez mais forte, é submetido à lógica financeira, impondo tratados comerciais que ferem a soberania dos Estados Nacionais colocam a necessidade desafiadora para os movimentos sociais e, do sindicalismo em especial, de pautar a responsabilidade social empresarial em outros termos, retomando a lógica reguladora e vinculante que devem ter esses compromissos das empresas. Ao mesmo tempo, os movimentos de recorte trabalhista e sindical, cada vez mais, têm a necessidade de estreitar laços e desenvolver estratégias conjuntas no plano nacional e internacional com outros movimentos sociais e ampliar sua agenda e atuação. A horizontalização da ação sindical tem sido frequentemente mencionada na literatura como um desafio contemporâneo em função das cadeias de valor mais invisíveis com trabalhadores em locais de trabalho fragmentados por todo o mundo.

Mais uma vez, também é necessário refletir sobre a responsabilidade das empresas e impor-lhes limites que impeçam a barbárie social como parece se anunciar em muitos lugares. O presente trabalho procurou retratar o embate entre, de um lado, as grandes empresas procurando se distanciar dos mecanismos reguladores adotando códigos de conduta unilaterais ou adesão a instrumentos de boas práticas, como declarações de orientação como Pacto Global ou certificações privadas como a SA8000, mas que não passa de uma variação do mesmo cenário, isto é, práticas voluntárias destituídas de compromisso com aquilo que é assumido e tão pouco sujeitas a sanções penalizadoras. De outro lado, temos as representações de trabalhadores buscando aproveitar todas as brechas possíveis para impor um outro padrão de relações de trabalho e buscando criar novas estratégias para enfrentar a fragmentação intensa do trabalho através das cadeias globais de valor. As Redes Sindicais são iniciativas que visam buscar superar os localismos da atuação sindical na direção de negociações e campanhas nacionais e internacionais face ao poder das empresas transnacionais e buscando impor algum tipo de compromisso com os direitos dos trabalhadores e o meio ambiente. As redes apontam caminhos e, ao mesmo tempo, mostram o quão é desafiador o cenário futuro para o sindicalismo contemporâneo.

FONTES DE PESQUISA

Participação em Eventos nacionais e internacionais

Reunião sobre implementação da ISO 26000 (14/01/2010). Sede do Instituto Ethos, São Paulo.

Primeiro Encontro do Diálogo Social CUT/IOS (08 e 09 de abril 2010), em São Paulo

8ª Conferência Internacional sobre a ISO 26000(17 a 21/05/2010) em Copenhagen na Dinamarca.

Seminário de Lançamento da ISO 26000 no Brasil (08/12/2010) em São Paulo –Capital.

World Forum Lille - La Voie de L' Entreprise Responsable. (24 a 26/11/2010) em Lille, na França.

Seminário sobre a ISO 26000 promovido pela Federação Única dos Petroleiros em São Paulo (06/6/2011).

Seminário sobre a ISO 26000 promovido pela Federação Única dos Petroleiros no Rio de Janeiro (21/06/2011).

Seminário sobre a ISO 26000 promovido pela Federação Única dos Petroleiros em Salvador (07/07/2011).

Seminário sobre a ISO 26000 promovido pela Federação Única dos Petroleiros em Recife (21/07/2011).

Seminário sobre a ISO 26000 promovido pela Federação Única dos Petroleiros em Fortaleza (12/8/2011).

Oficina: Acordos Marco Internacionais: um instrumento útil no contexto das relações de trabalho no Brasil? Promovido pela Friedrich Ebert Stiftung, Instituto Observatório Social e Freie Universität Berlin. 17/08/2011. São Paulo-SP.

Seminário sobre a ISO 26000 promovido pela Federação Única dos Petroleiros em Vitória (18/08/2011).

International Seminar on CSR and the Role of Trade Unions (06 a 08/12/2011), em Hanoi, no Vietnã.

II Encontro de Redes Sindicais do Setor Químico (15 a 16/6/2011), na cidade de Praia Grande/SP.

XV Congresso Nacional dos Petroleiros-XV CONFUP (03 a 7/08/2011), em Manaus/AM.

Seminário de Lançamento projeto Promoção Direitos Trabalhistas na América Latina. Promovido pela CUT, IOS com apoio da DGBBildungswerk (17 a 20/10/ 2011) em Guarulhos-SP.

Conferência Anual do Instituto Ethos (11 a 13/06/2012) em São Paulo- Capital.

11º Congresso Nacional da CUT – CONCUT (9 a 13/7/2012), em São Paulo- Capital.

III Seminário sobre o Programa Brasileiro de Certificação em Responsabilidade Social - Promoção ABNT e INMETRO (11/06/2013), em São Paulo - Capital.

8º Encontro Nacional da Rede de Trabalhadores da ThyssenKrupp na cidade de Jundiaí (14, 15 e 16/08/2013) em Jundiaí –SP).

Oficina sobre Responsabilidade Social Empresarial na Gerdau. Promovida pela Friedrich Ebert Stiftung, IndustriALL, Comitê Mundial dos Trabalhadores da Gerdau e Solidarity Center (21 a 23/08/2013) em São Bernardo do Campo-SP.

III Encontro Nacional da Rede Sindical da WEG (12 a 14/04/2014), em Jaraguá do Sul– SC.

IV Encontro Nacional da Rede Sindical da WEG (02 e 03/09/2014), em Itajaí –SC.

Encontro Internacional da Rede Sindical da Accor (12/05/2014), São Paulo- Capital.

Encontro para promoção da regionalização de redes sindicais em empresas multinacionais na América Latina (09 e 10/09/2014), na cidade de Buenos Aires na Argentina.

Redes e os desafios para construção de um sindicalismo global (17 e 18/11/2014). Hotel Golden Tulip Belas Artes, São Paulo.

Seminário do Projeto Promoção Direitos Trabalhistas na América Latina - balanço das Redes Sindicais (19 e 20/11/2014) em São Paulo – Capital.

Encontro Nacional da Rede de Trabalhadores da CBC-Taurus (30/03/2015) em São Paulo – Capital.

Encontro para promoção da regionalização de redes sindicais em empresas multinacionais na América Latina (07 a 9/04/2015), na Cidade do México-DF.

9º Congresso da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT – CNM(14 a 17/04/2015) em Guarulhos/SP.

Encontro de Coordenadores de Redes Sindicais do Ramo Metalúrgico da CUT (27 e 28/07/2015) em São Bernardo do Campo/SP.

VI Plenária da Confederação do Ramo Químico da CUT - CNQ (10 a 12/11/2015), Cabreúva/SP

II Encontro Rede de Trabalhadores da Kanauf (23 e 24/4/2015), em Manaus/AM.

12º Congresso Nacional da CUT - CONCUT (12 a 16/10/2015), em São Paulo - Capital.

Seminário Internacional sobre Redes Sindicais do Projeto Ação Frente às Multinacionais na América Latina (04 e 05/11/2015), em São Paulo – Capital.

Publicações institucionais: *Folders*, folhetos, livros, revistas e relatórios impressos:

ABNT NBR ISO 26000 Diretrizes sobre Responsabilidade Social (2010). Rio de Janeiro: ABNT.

ADCE: *A ADCE e o Brasil: A História de Um Ideal – 1961-1996* (1997). São Paulo: EDICON. 1ª edição.

AFL-CIO: *Responsibility Outsourced: Social Audits, Workplace Certification and Twenty Years of Failure to Protect Worker Rights* (2014). AFL-CIO America's Unions.

BASF Brasil 100 anos (2011). São Paulo. BASF/DBA.

BASF Informa 16/11/2009. “A paralisação promovida pelo sindicato nos sites Demachi, Mauá e Vila Prudente é ilegal”

Boletim de la RED SINDICAL Internacional de Trabajadores de FABER-CASTEL EM AMÉRICA LATINA. Publicación de la Internacional de la Construcción y de la Madera – ICM – América Latina y el Caribe. N°1 – Septiembre/2015.

Boletim da Coordenação Regional de Trabalhadores da BASF – CRTBASF. Agosto/2001

Boletim Nacional dos Trabalhadores da BASF – CNTB BASF Brasil. Novembro de 2002.

Boletim da Intersindical Nacional de Trabalhadores na BASF – INTRAB. Abril de 2003.

Boletim da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul, maio de 2004.

Boletim da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul, janeiro de 2006.

Boletim da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul, junho/2006.

Boletim da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul, março/2007.

Boletim da Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul, novembro/2007.

Boletim da Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul, agosto/2008.

Boletim da Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul. Março/2010.

Boletim da Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul. Outubro/2010.

Boletim da Rede de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul. Maio/2016.

Boletim da Rede Nacional de Trabalhadores da ThyssenKrupp. Agosto/2013.

Boletim Informativo da Rede Sindical da WEG. Agosto 2013.

CNQ/CUT: *Organização dos Trabalhadores nas empresas Multinacionais do Ramo Químico* (2008). São Paulo: CNQ/CUT e Friedrich Ebert Stiftung.

CNQ/CUT: *Rede de Trabalhadores/as do ramo Químico da CUT – solidariedade e igualdade de oportunidades* (2011). São Paulo: CNQ/CUT e Friedrich Ebert Stiftung.

CUT/FNV: *Guia para a Construção de Redes Sindicais em Empresas Multinacionais – Sistematizando a Experiência da CUT*. São Paulo: CUT/FNV (2009).

CUT/IOS: *Caiu na Rede é Trabalhador: conheça a importância das redes sindicais* (2013). São Paulo: CUT/Instituto Observatório Social/CNQ-CUT/CNM-CUT/DGBBildungswerk.

CUT/IOS: *Redes Sindicais: Textos para Debate e Formação* (2014). São Paulo: CUT/Instituto Observatório Social/CNM-CUT/CNQ-CUT/DBGBildungswerk.

CUT-Nacional: *Quem são e o que pensam as delegadas e os delegados do 9º CONCUR*. São Paulo: CUT/Escola Sindical São Paulo/Cesit/ Friedrich Ebert Stiftung, dezembro de 2006.

CUT- Nacional: *Quem são e o que pensam as delegadas e os delegados do 10º CONCUR*. São Paulo: CUT/Escola Sindical São Paulo/Instituto Observatório Social, setembro de 2010.

CUT-Nacional: *Perfil dos Delegados e Delegadas do 11º Congresso Nacional da CUT*. São Paulo: CUT Nacional, junho de 2013.

CUT-Nacional: *Quem são e o que pensam os delegados e delegadas do 12º Congresso Nacional da CUT- CONCUR*. São Paulo: CUT/Instituto Observatório Social, setembro de 2016.

DIEESE: Referências Intergovernamentais sobre Responsabilidade Social. Nota Técnica, nº 117, dezembro de 2012.

Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, versão atualizada (2013).
Publicação do PCN- Ministério da Fazenda.

Federação Única dos Petroleiros: *XV CONFUP Congresso Nacional dos Petroleiros: Caderno de Teses*. Unidade Fazendo História (2011).

ICRICT (Independent Commission for the Reform of International Corporate Taxation). Declaração: A Comissão Internacional Independente Pela Reforma da Taxação Corporativa Internacional. Brasília: ICRIT, 2015.

International Organization for Standardization: *Participating in the Future International Standard ISO 26000 on Social Responsibility* (2006). Genève: ISO Central Secretariat.

International Confederation of Free Trade Unions. Eighteenth World Congress, Miyazaki, 5-10 December 2004. Final Resolution. The Social Responsibilities of Business in a Global Economy.

International Trade Union Confederation. General Council. Washington, 12-14 December 2007. Draft Statement on the International Organization for Standardization.

O que há por dentro do Investimento Social Privado (2013). Página 22 informação para o novo século: São Paulo. FGV, nº73.

Instituto Observatório Social: Globalizar Direitos: Sindicatos e Relações de Trabalhistas no Brasil, na Holanda e na Alemanha. Florianópolis: Observatório Social/CUT/FNV/DGBBildungswerk, 2004.

IDEC- Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor. Pesquisa sobre Responsabilidade Social Empresarial dos Bancos. Ano 2010/2011. Relatório Completo. Mimeo, 35ps.

Instituto Observatório Social: “ABN-ANRO BANK: Pesquisa fortalece negociações- responsabilidade social: a visão dos trabalhadores”. Florianópolis: *Observatório em Revista*. Ano 1, Nº2, dezembro de 2002.

Instituto Observatório Social: Responsabilidade Social Empresarial: O que é. O que não é. Porque é importante para os trabalhadores?”. *Revista do Observatório Social*, nº 4, outubro de 2003.

Instituto Observatório Social: *Relatório do Seminário As Diretrizes para Empresas Multinacionais-OCDE- como usar o guia da TUAC* (2003). Florianópolis. CUT/FNV/Friedrich Ebert Stiftung/Rede Global Network/Observatório.

Instituto Observatório Social: *Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Guia do Usuário*. Florianópolis: Observatório Social/CUT/TUAC. s/d.

Instituto Observatório social: “Trabalho Escravo no Brasil”. Florianópolis.
Observatório Social em Revista, nº6, junho de 2004.

Instituto Observatório Social: *Responsabilidade Social Empresarial: perspectiva para atuação sindical* (2004). Florianópolis: IOS, 132p.

Instituto Observatório Social: *Oficina de Responsabilidade Social* (2004).
Florianópolis:IOS, 43ps.

Instituto Observatório Social: “A idade da Pedra. Crianças em minas de talco em Ouro Preto”. São Paulo: *Observatório Social em Revista*, nº9, janeiro de 2006.

Instituto Observatório Social: “O Que Pensam os Trabalhadores sobre: Trabalho Decente, Responsabilidade Social e Meio Ambiente”. *Observatório em Revista*, nº 12, Setembro-outubro de 2007.

Instituto Observatório Social: “Pesquisa e Ação. Cadeia Produtiva do Alumínio. Trabalho Escravo e Trabalho Decente. Multinacionais e Meio Ambiente. Unilever na América Latina”. *Observatório Social em Revista*, nº13, janeiro/fevereiro de 2008.

Instituto Observatório Social: “Quem se beneficia com a devastação da Amazônia”. São Paulo: *Observatório Social em Revista*, nº15, junho 2009.

Instituto Observatório Social: ISO 26000 Norma Internacional de Responsabilidade Social: Um guia para entendê-la melhor (2011).São Paulo:Instituto Observatório Social.

ISO/TMB/WG SR N 18: *Memorandum of Understanding Between the International Labour Organization and the International Organization for Standardization in the Field of Social Responsibility* (March -2005)

ISO/TMB/WG SR N 82 *Memorandum of Understanding Between the United Nations Global Compact Office and the International Organization for Standardization in the Field of Social Responsibility* (November -2006)

ISO/TMB/WG SR N 144: *Memorandum of Understanding Between the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) and the International Organization for Standardization in the area of Social Responsibility* (May -2008)

Ponto de Contato Nacional (PCN). Relatório de Aceitação de Reclamação. Caso BASF (22.06.10) - Reclamação PCN Nº 03/2010. 2p.

Rede BASF de Trabalhadores (as) na BASF América do Sul- 10 anos de Solidariedade Sindical e Diálogo Social (2009). São Paulo: Rede de Trabalhadores na Basf América do Sul.52ps.

Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul. Carta referente a “Denúncia por descumprimento das Diretrizes pela Multinacional BASF – The Chemicals Company endereçada à Coordenadora do Ponto de Contato Nacional/ OCDE, São Paulo, 07 de abril de 2010.

Redes Sindicais: Construir a unidade para igualdade de direitos (2013): São Paulo: Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do Estado de São Paulo.

SA 8000 Responsabilidade Social. Publicação do Conselho de Representantes dos Empregados da CPFL. Sem data.

The Labour Principles of the United Nations Global Compact – A Guide for Business (2008). Geneva: International Labour Organization/The Global Compact.

Sites citados

<http://www.csr-hu-berlin.org/>

www.inmetro.gov.br

www.cdes.gov.br/noticia/26771/ruinas-em-bangadesh.html

<http://www.angelfire.com/art/antinike/outro.htm>

<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/969/noticias/nike-vira-jogo-562673>

<http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0025995>

www.oit.org.br (pág. 56)

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>

<http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>

<http://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>

www.fazenda.gov.br

<http://www.rebrip.org.br/system/uploads/ck/files/PeoplesTreaty-PT.pdf>

<http://www.faber-castell.com.br/54541/nosso-comprometimento-global/Carta-Social>

<http://reporterbrasil.org.br/2006/05/trabalho-infantil-no-talco-ministerio-publico-investiga-empresas-denunciadas>.

<http://columnport.global-labour-university.org/>

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>

<http://www.pactoglobal.org.br/artigo/56/Os-10-principios>

<https://www.globalreporting.org/standards/g4>

www.conectas.org.br

http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf

www.inmetro.br/qualidade/responsabilidade_social/programa_certificacao

www.ituc-csi.org

<http://www.agenciapetrobrasdenoticias.com.br> publicado 08/12/2010

www.industrialunion.org

www.guiadosbancosresponsaveis.org.br

<http://g1.globo.com/platb/geneton/tag/vladimir-herzog/>
<http://politica.estadao.com.br/blogs/roldao-arruda/conspirador-de-1964-defende-golpe-contrajango-e-afirma-que-civis-foram-traidos-por-militares/>
www.adce.org.br
www.observatoriosocial.org.br
http://www.observatoriosocial.org.br/?q=frentes/trabalho_decente
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05624.pdf>
www.observatoriosocial.org.br
WWW.global-unions.org/+framework-agreements-
www.industrialunion.org
www.cut.org.br/acontece/24056
<http://www.cut.org.br/noticias/joao-felicio-na-presidencia-da-csi-e-reconhecimento-do-protagonismo-cutista-afir-c108/>
<http://www.cut.org.br/noticias/cut-cria-seu-instituto-de-cooperacao-3532/>
www.usw.com
www.cntm.org.br
www.contracs.org.br
www.Basf.com.br
<http://www.dgabc.com.br/Noticia/1385196/Basf-decide-desativar-fabrica-em-s-bernardo>
https://www.Basf.com/images/br/Sustentabilidade/BASF_Relatorio_Anual_2014.pdf
www.os.org.br
<http://www.vijfeeuwenmigratie.nl/international-federation-chemical-energy-and-general-workers-unions-icef-archives>
<http://www.industrialunion.org/about-us>
http://www.abiquim.org.br/pdf/manuais_tutoriais/manuais-e-tutoriais-guia-responsible-care-global-charter.pdf
<http://gvces.com.br/trabalhadores-da-Basf-criticam-empresa-no-caso-do-trabalho-infantil-em-mg?locale=pt->
<http://file.sindioplast.org.br>
www.smaabc.org.br/samabc/materia.asp?id_CON=17053&id_SEC+12
<http://www.pcn.fazenda.gov.br/assuntos/alegacoes/banco-de-dados>
<http://www.quimicosp.org.br/noticias/Basf-e-rede-de-trabalhadores-retomam-o-dialogo-social-2200>

<http://www.quimicosabc.org.br/noticias/sindicato-protesta-contrapacote-de-demissoes-anunciado-pela-Basf-2275/>

<http://cnq.org.br/noticias/rede-Basf-videoconferencia-com-trabalhadores-da-matriz-alema/>

Entrevistas realizadas:

- 1) Antonio Lisboa - Secretário de Relações Internacionais da CUT (em 26/11/2015).
- 2) Armando Ramos Tripodi – Gerente executivo de Responsabilidade Social da Petrobrás (em 07/03/2014).
- 3) Carlos Alberto Soares Padilha – CNQ e SindBorracha - PE (em 09/11/2015).
- 4) Clóvis Scherer - Economista do DIEESE e membro da Comissão Especial da ISO 26000, na categoria trabalho que representou o Brasil nos encontros internacionais (em 07/11/2015).
- 5) Everaldo dos Santos – Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e responsável por Redes Sindicais na Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos da Força Sindical- CNTM (em 24/08/2013).
- 6) Fábio Lins – Secretário de Relações Internacionais da CNQ/CUT e membro da Rede de Trabalhadores da BASF (em 16/05/2014).
- 7) Geraldo Iglesias – Coord. Regional Latino Americano da União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação - UITA. (em 27/05/2014).
- 8) João Antonio de Moraes – Coordenador Geral da FUP (em 15/05/2013).
- 9) João Evangelista de Oliveira - Secretário Geral do Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e membro da Rede de Trabalhadores da ZF(em 14/08/2013).
- 10) João Felício – Presidente da Confederação Sindical Internacional – CSI (em 14/12/2015).
- 11) Jorge Abrahão - Presidente do Instituto Ethos (em 26/05/2015)
- 12) José Drummond – ex-dirigente do Sindicato dos Químicos do ABC e um dos fundadores da Rede de Trabalhadores da BASF (em 16/10/2013).
- 13) José Genivaldo da Silva - Secretário de Administração e Finanças da FUP(22/10/2012).
- 14) José Ricardo Jacques – Ex-Secretário de Relações Internacionais da CONTRAF (em 10/11/2015).
- 15) Kjeld Jakobsen – Ex-Secretário de Relações Internacionais da CUT e ex-presidente do IOS (em 21/03/2015).
- 16) Leandro Souza Alves Machado - Pesquisador do Instituto Observatório Social (em 22/05/2015).

- 17) Lucilene Bisfeld – Secretaria de Relações Internacionais da CONTRACS (26/11/2013).
- 18) Marino Vani – representante da Industriall para América Latina (13/01/2016).
- 19) Nilton Freitas - Representante da ICM para América Latina e Caribe (02/09/2015).
- 20) Patricio Zambonino – ex- consultor da FNV/Holanda e atual Coordenador da SASK/Finlândia (29/04/2015).
- 21) Regina Queiroz –ex-Coordenadora do Programa de RSE do Instituto Observatório Social (12/05/2015).
- 22) Siderlei Silva de Oliveira – Presidente da CONTAC (10/12/2015).

BIBLIOGRAFIA:

AGÜERO, Felipe. (2005). "The promotion of corporate social responsibility in Latin America". In *Philantropy and social changes in Latin America*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

ANNER, Mark (2011), *Solidarity Transformed. Labor Responses to Globalization and Crisis in Latin America*. Ithaca: Cornell University Press.

ANTUNES, Ricardo; BEYNON, Huw; McIroy John; RAMALHO, José Ricardo e RODRIGUES, Iran (1997). *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos*. São Paulo: Boitempo Editorial.

ANTUNES, Ricardo (2013). *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho*. Coimbra: Almedina/CES.

ALBERT, Mathias. (2007). "Globalization Theory": Yesterday's Fad or More Lively than Ever? In: *International Political Sociology* 1, 165-182.

ANAU, Roberto Vital e CONCEIÇÃO, Jeferson José da. (2011). Trabalho Decente: conceito, histórico e propostas de ações. *ReFAE, Revista da Faculdade de Administração*. V.2, nº 2. P.44-68.

ARAGÃO, Daniel Maurício Cavalcanti de (2014). "Desvio ao deserto neoliberal: a ONU, sua agenda de desenvolvimento e o caso da responsabilidade das corporações transnacionais". In: KRAYCHETE, Elsa Sousa e MILANI, Carlos R.S. (orgs.). *Desenvolvimento e Cooperação Internacional: relações de poder e política de Estados*. Salvador :Edufba.

AZÉMAR, Guy-Patrick. "Ouvriers, Ouvrières. Un continent morcelé et silencieux". *Série Mutations*, no 126, Janvier 1992.

BASF Brasil 100 anos (2011). São Paulo, BASF SA.

BEAUD, Stéphane e PIALOUX, Michel. (2009). *Retorno à condição operária*. São Paulo, Boitempo editorial.

BECK, Ulrich (1999). *O que é globalização? Equívocos do Globalismo, respostas à globalização*. São Paulo: Paz e Terra.

BETHEL, Leslie e ROXBOROUGH, Ian (orgs) (1996). *América Latina Entre a Segunda Guerra Mundial e a Guerra Fria*. São Paulo: Paz e Terra.

BEYNON, Huw. (2003). "Sindicalismo tem futuro no século XXI?". In: SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo(orgs). *Além da fábrica*. São Paulo, Boitempo Editorial.

BHOWMIK, Sharit K (2014). *The State of Labour - The Global Financial Crisis and Its Impact*. London: Routledge

BARBOSA, Alexandre Freitas, VEIGA, João Paulo Cândia e VILMAR, Maria Lucia (2011). “Padrões de Trabalhos Multinacionais no Brasil”. *Revista ABET* vol. X — n. 1 — Jan./Jun. 2011p.88

BOITO, Armando (2003). “A crise do sindicalismo” In:SANTANA, Marco Aurélio Santana e RAMALHO, José Ricardo (orgs). *Além da fábrica*.São Paulo, Boitempo Editorial.

BOLTANSKI, Luc e CHIAPELLO, Ève (2009). *O Novo Espírito do Capitalismo*. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes.

BRAGA, Ruy (2012), *A Política do Precariado – do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo Editorial.

BOURDIEU, Pierre. 2001. *Meditações Pascalianas*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

_____. 2003. *Os Usos Sociais da Ciência*. São Paulo: Editora da Unesp.

_____. 2012.*O Poder Simbólico*.Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, (16ª edição).

BRESCIANI, Luis Paulo(1997). “Na Zona do Agrião: a nova agenda da negociação coletiva”. In: ARBIX, Glauco e ZILBOVICIUS, Mauro (orgs). *De JK a FHC: A reivenção dos Carros*. São Paulo: Scritta.

BRONFENBRENNER, Kate (2007). *Global Unions-Challenging Transnational Capital Through Cross-border Campaigns*. New York. Cornell University Press.

BUSSER, Esther (2014). *Direitos face às empresas transnacionais: regras e padrões internacionais para direitos humanos e as relações trabalhistas globais. Paper produzido para fundação Friedrich Ebert*.

CAMARGO, Ricardo Z. (2010). *Discurso de Responsabilidade Social Empresarial - Formulação e Limites*. Trabalho apresentado ao Grupo de Trabalho “Economia Política e Políticas de Comunicação” do XIX Encontro da Compós, realizado na PUC-Rio, em junho de 2010

CANO, Wilson. (2000). *Soberania e política econômica na América Latina*. São Paulo, Unesp/ Unicamp.

CARDENUTO, Reinaldo (2009) “O Golpe no Cinema – Jean Manzon à Sombra do IPES”. In: *ArtCultura*. Uberlândia, V. 11, nº 18. PS 59-77, jan.- jun.2009.

CASTELLS, Manuel (2010). *A Sociedade em rede*. Volume1. São Paulo: Editora Paz e Terra.

CLAVET, Rémi et alli (2008). *Governance, International Law & Corporate Social Responsibility*. Geneva: International Institute for Labour Studies.

CHEIBUB Zairo B. e LOCKE Richard M. “Valores ou interesses? Reflexões sobre a responsabilidade das empresas”. In: KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES Eduardo R. E

Paola CAPPELLIN. *Empresa, Empresários e Globalização*. Rio de Janeiro: Relume Dumara/Faperj.

CHESNAIS, François (1996). *A Mundialização do Capital*. São Paulo: Xamã VM Editora e Gráfica Ltda.

CORREA, Larissa Rosa (2013). *Disseram que eu voltei americanizado: relações sindicais Brasil - Estados Unidos durante a Ditadura Civil-Militar (1964-1978)*. Tese de Doutorado em História Social do Trabalho. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Unicamp.

COSTA, Hélio da (2015). *Ação Sindical frente às empresas transnacionais: entre o pessimismo da razão e o otimismo da vontade*. São Paulo: *Análise nº 4 Friedrich Ebert Stiftung- Brasil*, Outubro, 22p.

_____(1995). *Em Busca da Memória: comissão de fábrica, partido e sindicato no pós-guerra*. São Paulo: Scritta.

COSTA, Augusto Hermes e COSTA, Paula Reis (2014). *Conselhos de Empresas Europeus - um estudo dos setores metalúrgico e químico e financeiro em Portugal*. Coimbra: imprensa da Universidade de Coimbra.

_____(2011), “A responsabilidade social das empresas em conselhos de empresa europeus: missão impossível ou compromisso inevitável?” In: COSTA, Maria Alice Nunes, SANTOS, Maria João, SEABRA, Fernando Miguel e JORGE, Fátima (Orgs) (2011), *Responsabilidade Social – uma visão Ibero-americana*. Coimbra: Almedina/CES.

____e ARAÚJO, Pedro (2009). *As Vozes do Trabalho nas Multinacionais*. Coimbra: Edições Almedina S.A.

_____(2008), *Sindicalismo Global ou metáfora adiada? Os discursos e as práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. Porto: Afrontamento.

_____(2004), “O sindicalismo português face aos Conselhos de de Empresa Europeus”. In: Boaventura de Souza (org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento.

COSTA, Maria Alice Nunes (2006), *As mudanças empresariais no Brasil Contemporâneo: o investimento social privado é uma forma de solidariedade?* Tese de Doutorado. Instituto de Planejamento Urbano e Regional (UFRJ/IPPUR).

CRIVELLI, Edson (2010). *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo. Editora LTR.

CUNHA, Carlos Henrique Berrini da (2011), “Trabalho com responsabilidade social corporativa ou propaganda enganosa?” In: *Trabalho Qualificação e Políticas Públicas*, SOUZA, José dos Santo (org.). Rio de Janeiro, Faperj e 7 letras.

DINIZ, Eli (2002). "Reformas Econômicas, elites empresariais e democracia no Brasil". In: KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R. e CAPPELLIN, Paola (orgs.), *Empresas, Empresários e Globalização*. Rio de Janeiro: Relume Dumará/Faperj.

ELEY, Geoff (2005). *Forjando a Democracia - a história da esquerda na Europa, 1850 - 2000*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.

ESTANQUE, Elisio & COSTA, Hermes Augusto (orgs.)(2011), *O Sindicalismo Português e a Nova Questão Social – Crise ou Renovação?* Coimbra: Edições Almedina S.A.

FICHTER, Michael (2014). "Global Value Chains and Trade Union Strategies – Implementing International Framework Agreements". In: BHOWMIK, Sharit (org.) *The State of Labour – The Global Financial and its Impact*. London, New York and New Delhi: Routledge Tylour & Francis Group.

_____(2013). "Modelando a estratégia Global. A Arena das redes globais de produção, Acordos Marco Globais e Redes Sindicais". *Global Labour Column*, n. 123, fevereiro de 2013. <http://column.global-labour-university.org>.

FIORI, José Luis (2000). "De volta à questão da riqueza de algumas nações". In: FIORI, José Luís (Org.). *Estados e moedas no desenvolvimento das nações*. Petrópolis: Vozes.

FITZGERALD, Ian e STERLING J (2004) *European Works Councils: Pessimism of the intellect, optimism of the will?* London: Routledge.

FERRAZ, João. CROCCO, Marco e ELIAS, Luiz Antonio (2003). *Liberalização econômica e desenvolvimento*. São Paulo: Editora Futura.

FERREIRA, António Casimiro (2005). "Diálogo Social: Notas de reflexão a partir da experiência europeia e portuguesa". In: ESTANQUE, Elísio, MELLO E SILVA, Leonardo, VÉRAS, Roberto, FERREIRA, António Casimiro e COSTA, Hermes, Augusto (orgs.) *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical- Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização*. São Paulo: Cortez Editora. p.71-95.

FONTES, Paulo, MACEDO, Francisco e SANCHES, Ana Tércia Sanches (orgs.) (2013). *90 anos fortalecendo a democracia: Bancários de São Paulo 1923-2013*. São Paulo: Editora Gráfica Atitude.

FORTES, Fernanda (2013). *Os Dilemas da CUT no início do Século XXI: rumo a uma nova institucionalização sindical?* Tese de Doutorado em Sociologia. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

FRENCH, John (1995). *O ABC dos Operários*. São Paulo: Hucitec/Prefeitura de São Caetano do Sul.

GALVÃO, Andréia. 2007. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Rio de Janeiro: Revan.

GARRIGA, Elisabet & Melé Domènec (2004). “Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory”. *Journal of Business Ethics* Nº 53: 51-71.

GIDDENS, Anthony (1995). *Para Além da Esquerda e da Direita*. São Paulo: Editora UNESP.

GOMES, Eduardo Rodrigues (2007). “Além do mercado: origens, trajetórias e características da responsabilidade social das empresas no Brasil”. In: Ângela de Castro Gomes (org.) - *Direito e Cidadania- justiça, poder e mídia*. Rio de Janeiro: FGV/CNPQ.

HADWIGER, Felix (2015). *Global framework agreements- Achieving decent work in global supply chains*. Background Paper. Geneva: ILO (International Labour Office).

HARVEY, David. (1992). *A condição pós-moderna*. São Paulo, Edições Loyola

HENSMAN, Rohini (2012). *Workers and Left: Responding to the Global Crisis*. mimeo.

_____(2011). *Workers, Unions and Global Capitalism: Lessons from India*. New York: Columbia University Press.

HIRST, Paul. e THOMPSON, Grahame (1998). *Globalização em questão*. Petrópolis, Editora Vozes.

HOBBSBAWM, Eric(1995). *A Era dos Extremos*. São Paulo. Cia das Letras,

_____(1987). *Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

_____(2000). *Mundos do Trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

HYMAN, Richard (1993). “Trade Union and the Disaggregation of the Working Class”. In: REGINI, Marino. *The Future of Labour Movements*. Chicago. Sage Publications.

HUMPHREY, John (1982). *Controle Capitalista e Luta Operária na Indústria Automobilística Brasileira*. Petrópolis: Vozes/Cebrap.

JAMES, Daniel. *Resistance and Integration – Peronism and the Argentine Working Class, 1946-1976*. Cambridge University Press, 1988.

JAKOBSEN, Kjeld.(2007). “Como puede enfrentar el sindicalismo a las empresas multinacionales?”. In: *Nueva Sociedad* 211. Septiembre –Octubre.

JUDT, Tony (2008). *Pós-Guerra: Uma História da Europa desde 1945*. Rio de Janeiro: Objetiva.

KARKOTLI, Gilson (2007). *Responsabilidade Social Empresarial*. Petrópolis: Vozes.

KREIN, J. D. (2007). *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-*

2005. Campinas. Tese de Doutorado. Departamento de Economia. Unicamp.

KOSTOVA e ROTH Kendall (2002). Adoption of an Organizational Practice by Subsidiaries of Multinational Corporations: Institutional and Relational Effects. *Academy of Management Journal* 45(1), p.215-233.

LADOSKY, Mario Henrique Guedes (2009) *A CUT no Governo Lula: da defesa da "liberdade e autonomia" à reforma sindical inconclusa*. Tese (Doutorado). São Paulo: FFLCH-USP.

LEAL, Murilo (2004). *À Esquerda da Esquerda – Trotkistas, Comunistas e Populistas no Brasil Contemporâneo*. São Paulo: Paz e Terra.

_____(2011). *A Reinvenção da Classe Trabalhadora (1953-1964)*. Campinas: Editora UNICAMP.

LEITE LOPES, José Sérgio (1988). *A Tecelagem dos Conflitos*. São Paulo: Editora Marco Zero

LINDEN, Marcel van der (2013). *Trabalhadores do Mundo – Ensaio para uma história global do trabalho*. Campinas: editora da Unicamp.

LÓPES-RUIZ (2004). *O Ethos dos Executivos das Transnacionais e o Espírito do Capitalismo*. Tese de Doutado em Ciencias Sociais. Universidade Estadual de Campinas.

MÉDICI, Ademir (Org.) 2008. *Retratos da História: Memórias dos 70 anos do Sindicato dos Químicos do ABC, 1938-2008*. Santo André: Sindicato dos Químicos do ABC.

MANTOUX, Paul. *A Revolução Industrial no Século XXVIII*. São Paulo. Editora Unesp/Hucitec.

MARX, Karl, ENGELS, Friedrich, (1998). Carlos Nelson. et. al.; REIS FILHO, Daniel A.(org.). *O Manifesto Comunista 150 anos depois*. Rio de Janeiro/São Paulo: Contraponto/Editora Fundação Perseu Abramo.

MARX, Karl (1983) *O Capital*. São Paulo: Abril Cultural. Volume I, Livro Primeiro "O Processo de Produção do Capital". Tomo 1 (Prefácios e Capítulos I a XII).

_____(1978). "A Companhia das índias Orientais - Sua História e os Seus Efeitos". In: MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. *Sobre o Colonialismo*. Vol.1

MELLO e SILVA, Leonardo(2011). "Redes Sindicais em Empresas Multinacionais: Contornos de um sindicalismo cosmopolita? A experiência do ramo químico". In: CACCIAMALI, Maria Cristina, RIBEIRO, Rosana e MACAMBIRA, Junior (orgs.). *Século XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho*. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil e Universidade de São Paulo.

_____(2011). *Corporate Social Responsibility and Unions: The Case of Brazil*. Paper presented to the SASE 23rd Annual Conference. Madrid, June 23-25.

_____(2004). *Trabalho em Grupo e Sociabilidade Privada*. São Paulo:editora 34

MELLO e SILVA, L;FRAMIL,R. & FRESTON, R. (2015) Redes Sindicais em empresas transnacionais: enfrentando a globalização do ponto de vista dos trabalhadores. *Análise nº 5 Friedrich Ebert Stiftung-Brasil*, 26p.

MELLO João Manuel C.de e NOVAIS, Fernando A. (1998). “Capitalismo Moderno e Sociabilidade Moderna”. In: *História da Vida Privada no Brasil*. SCHWARCZ, Lilia Moritz (org.). São Paulo: Cia das Letras.ps.559-658.

MORIAUX, René (2003). “O sindicalismo dos países industrializados em fins dos anos 1970: efetivos, estruturas e estratégias”. In:SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo(orgs). *Além da fábrica*.São Paulo, Boitempo Editorial.

MUNK, Ronaldo (2004). “Globalization and labor Flexibility: The Latin America Case(s)”. In: *Latin América Perspectives*. Vol. 31. N.4.

NEGRO, Antonio Luigi (2004). *Linhas de Montagem*. São Paulo: Fapesp/Boitempo editorial.

NORONHA, Eduardo (1991). "A explosão de Greves na Década de 80".In: BOITO Jr (org.). *O Sindicalismo Brasileiro nos anos 80*. São Paulo:Paz e Terra.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto (2011), *Sindicalismo e democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicalismo cidadão*. São Paulo: Anablume.

_____(2004), O sindicalismo metalúrgico, o “festival de greves” e as possibilidades do contrato coletivo nacional, inBoaventura de Souza (org.). *Trabalhar o mundo:os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento.

_____,BRIDI, Maria Aparecida e FERRAZ, Marcos (2014). *O Sindicalismo na Era Lula:Paradoxos, Perspectivas e Olhares*. Belo Horizonte: Fino Traço Editora.

PAOLI, Maria Célia (2002). Empresa e responsabilidade social:os enredamentos da cidadania no Brasil. In SANTOS, Boaventura de Souza Santos (org.). *Democratizar a Democracia - os caminhos da democracia participativa*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

_____(1989)Trabalhadores e cidadania. Experiência do mundo público na história do Brasil Moderno. *Estudos Avançados* vol.3 no.7 São Paulo Sept./Dec. 1989.

PIMENTA, Raquel Betty Castro (2014). *Condutas Antissindicais Praticadas pelo Empregador*. São Paulo: LTr.

PINTO, Geraldo Augusto (2011). *A Máquina Automotiva em suas Partes: Um estudo das estratégias do capital na indústria de autopeças*. São Paulo: Boitempo Editorial.

PIKETTY, Thomas (2014). *O Capital no século XXI*. Rio de Janeiro: Intrínseca.

POCHMANN, Marcio. (2011). "Perspectivas das Relações de Trabalho no Brasil no Começo do Século 21". In: CACCIAMALI, Maria Cristina, RIBEIRO, Rosana e MACAMBIRA, Júnior. *O Século XXI transformações e Continuidades nas Relações de Trabalho*. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho/Banco do Nordeste do Brasil/Universidade de São Paulo. p.127-144.

POLANYI, Karl (2000). *A Grande Transformação - as origens da nossa época*. Rio de Janeiro: Elsevier/ Campus.

RADERMARCHER, Reiner e MELLEIRO, Waldeli (2007), Mudanças no cenário sindical brasileiro sob o governo Lula. *Nueva Sociedad*. Nº 211 Septiembre-October.

RAMIRO, Pedro (2009). "Las multinacionales y la responsabilidad social corporativa: de la ética a la rentabilidad". In: ZUBIZARRETA, Juan H. y RAMIRO, Pedro (eds.). *El negocio de la responsabilidad - Crítica de la responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*. Barcelona: Icaria editorial, S.A.

REIS FILHO, Daneil Aarão (1989). *A Revolução Faltou ao Encontro*. São Paulo: Editora Brasiliense.

ROBINS, Nick (2006), *A corporação que mudou o mundo – como a Companhia das Índias Orientais moldou a multinacional moderna*, Rio de Janeiro, Difel.

RODRIGUES, Iram Jácome (2003). *Novo sindicalismo 20 anos depois*. Rio de Janeiro: Vozes.

_____(1997). *Sindicalismo e Política: A trajetória da CUT*. São Paulo: Scritta/Fapesp.

_____(1997). *Comissões de fábrica e reestruturação produtiva*. ”. In: ARBIX, Glauco e ZILBOVICIUS, Mauro (orgs). *De JK a FHC: A reinvenção dos Carros*. São Paulo: Scritta.

RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo (2014). "Novas configurações do sindicalismo no Brasil? Uma análise a partir do perfil dos trabalhadores sindicalizados". *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*. São Carlos, v. 4, n. 2, jul-dez. 2014, pp. 381-403.

ROMBALDI, Maurício (2012) *Internacionalização do Sindicalismo no Brasil: um estudo sobre os setores metalúrgico e de telecomunicações*. Doutorado em Sociologia

do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP.

SANDOVAL, Salvador (1994). *Os Trabalhadores Param - Greves e Mudanças Sociais no Brasil: 1945-1990*. São Paulo:Editora Ática.

SANTOS, Boaventura de Souza e COSTA, Hermes Augusto (2004). “Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário”. In. Santos, Boaventura de Souza (Org.). *Trabalhar o Mundo – os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto. Edições Afrontamento.

SANTOS, Boaventura de Souza (2006), *A Gramática do Tempo – para uma nova cultura política*. Porto: Edições Afrontamento.

SCHERRER, Christoph & GREVEN Thomas (2001). *Global Rules for Trade - Codes of Conduct, Social Labeling, Workers' Rights Clauses*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

SENNETT, Richard (2001). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa, Terra mar.

SERVAIS, Jean-Michel (2004). “Normes internationales Du travail et responsabilité sociale des entreprises”. In: *Les normes internationales Du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*. Geneve: Bureau International Du travail (565-583).

SILVA, Diana Mari Siqueira e (2012). *Responsabilidade Social Corporativa: as premiações empresariais*. Mestrado em Ciências Sociais. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

SILVA, Fernando Teixeira da (1995). *A Carga e a Culpa*. São Paulo:Hucitec/Prefeitura Municipal de Santos.

SILVER, Beverly J.(2005). *Forças do Trabalho - movimento de trabalhadores e globalização desde 1870*. São Paulo:Boitempo Editorial.

STEVIS, Dimitris and BOSWELL, Terry (2007). "International framework agreements – opportunities and challenges for global unionism" (174- 194). In: BRONFENBRENNER, Kate (org.) *Global Unions – Challenging transnational capital through cross-border campaigns*. New York: Cornell University.

_____(2008) *Globalization & Labor – Democratizing Global Governance*. Lanhan, Maryland: Rowman& Littlefield Publishers, Inc.

STEVIS, Dimitris (2010). “International Framework Agreements and Global Social Dialogues: Parameters and Prospects”. *Employment Working Paper*, Nº 47. Geneve: ILO, 1-33.

STREECK, Wolfgang (2013). *Tempo Comprado – a crise do capitalismo democrático*. Coimbra: Actual.

TAVARES, M.C.(1997). “A retomada da hegemonia norte-americana”. In: FIORI, J.L. e TAVARES, M.C. (orgs). *Poder e dinheiro – uma economia política da globalização*.Petrópolis. Vozes.

THERBORN, Göran (1995). *European Modernity and Beyond - The Trajectory of European Societies 1945-2000*. London: Sage Publications.

THOMPSON, E.P. (1987).*A Formação da Classe Operária Inglesa. A força dos Trabalhadores*. Vol.III. Rio de Janeiro. Paz e Terra.

TOLEDO, Edilene (2004). *Travessias Revolucionárias*. Campinas: Editora da Unicamp

URIARTE, Óscar Ermida, GIANIBELLI, Guillermo e ORSATTI, Alvaro (2009). Responsabilidad Social Empresarial: Perspectivas Jurídicas para Estratégias Sindicales. *Análisis y Propuestas*. Montevideo: Fundação Fridrich Ebert, julho 2009.

WACHENDORFER, Achim (2007). Hacia uma nueva arquitectura syndical en América Latina? *Nueva Sociedad* – Septiembre-Octubre, nº 211.

WATERMAN, Peter (1993).“The new Social Unionism: A New Union Model for a New World Order”. Review, Vol.16, n.5

WEBER, Max (2005). A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo. São Paulo: Companhia das Letras.

WEBSTER, Edward e LAMBERT, Rob(2004).“Emancipação social e o novo sindicalismo operário: uma perspectiva do sul”, in Boaventura de Souza (org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento.

WELLS, Don (2009). “Local Worker Struggles in the Global South: Reconsidering Northern Impacts on International Labour Standards”. *Third World Quarterly*, Vol.30, No. 3, 2009.

WILLS, Jane (2002).“Bargaining for the space to organize in the global economy: a review of the Accor-IUF trade union rights agreement”, *Review of International Political Economy*, 9:4, 675-700, DOI: [10.1080/0969229022000021853](https://doi.org/10.1080/0969229022000021853)

ZUBIZARRETA, Juan H (2009). "Lex Mercatoria o Derechos Humanos? Los Sistemas de Control de Las Empresas Transnacionales". In: ZUBIZARRETA, Juan H. y RAMIRO, Pedro (eds.). *El negocio de la responsabilidad - Crítica de la responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*. Barcelona:Icaria editorial, s.a.