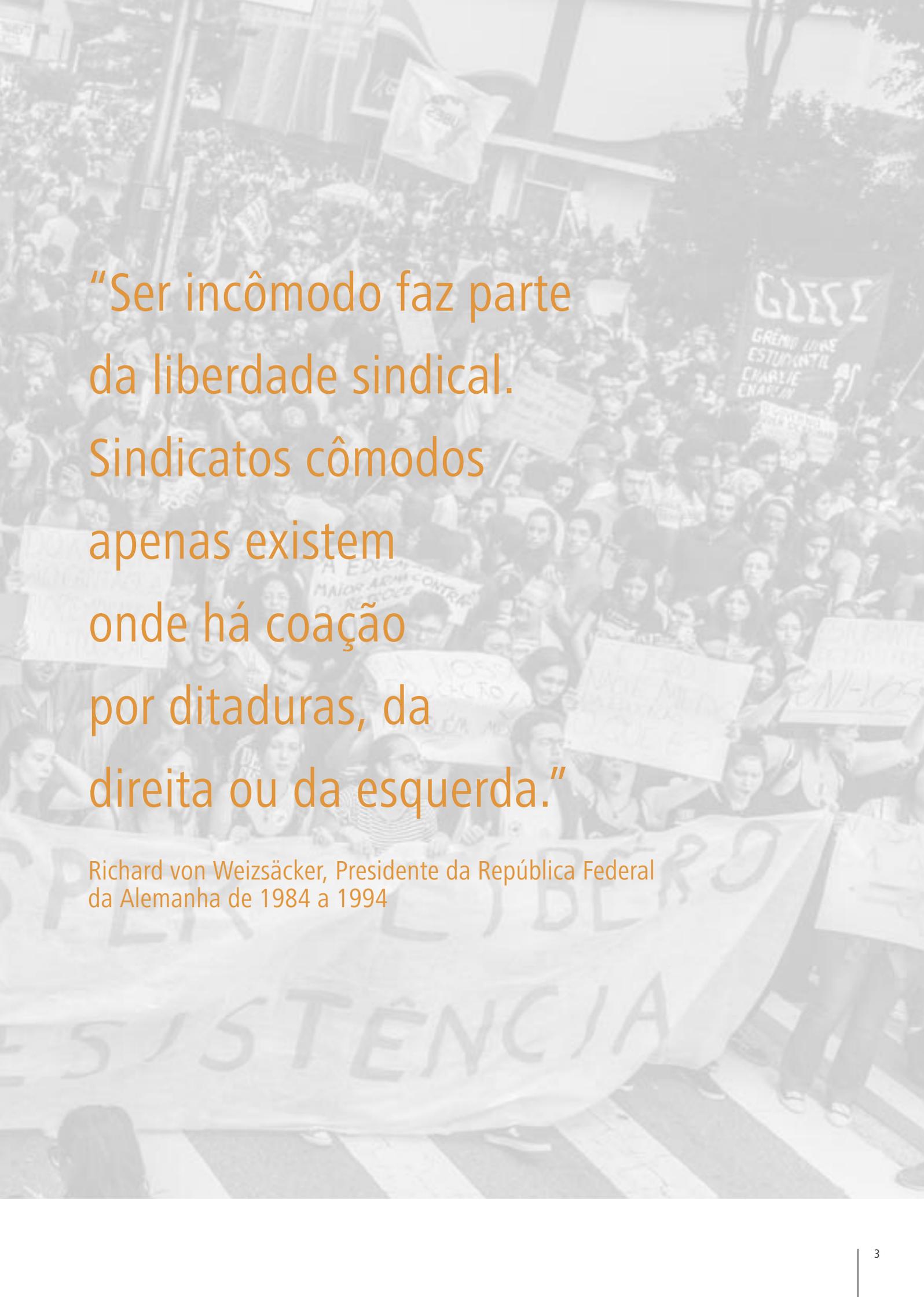


Direitos Sindicais no Mundo

Está na Hora de Lutar –
por Justiça Social e pela Democracia







“Ser incômodo faz parte da liberdade sindical. Sindicatos cômodos apenas existem onde há coação por ditaduras, da direita ou da esquerda.”

Richard von Weizsäcker, Presidente da República Federal da Alemanha de 1984 a 1994

EXPEDIENTE

Uma publicação da DGB Bildungswerk BUND e. V.

Presidenta: Elke Hannack

Gerente: Claudia Meyer

Responsável pelo conteúdo: Valerie Franze

Redação: Beate Willms e Valerie Franze

Tradução: textdesign, Heidelberg

Revisão: Flávia Nozue

Diagramação: schrenkwerk.de

Capa: manifestação contra projeto de reforma do governo brasileiro em São Paulo, maio de 2019.

Foto: Cris Faga / ZUMA Wire / picture alliance

Düsseldorf (Alemanha) 2019 1ª edição

DGB Bildungswerk BUND e. V.

Rede Norte-Sul

Franz-Rennefeld-Weg 5, 40472 Düsseldorf, Alemanha

Tel.: 0211 / 43 01 - 320, Fax: 0211 / 43 01 - 69 320

nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de

www.dgb-bildungswerk.de

www.nord-sued-netz.de

O conteúdo dessa publicação é de responsabilidade exclusiva do DGB Bildungswerk BUND e.V. As posições nela apresentadas não refletem a posição da Engagement Global gGmbH ou do Ministério Federal da Cooperação Econômica e do Desenvolvimento.

Com apoio de ENGAGEMENT GLOBAL com verbas do



Índice:

Direitos Sindicais no Mundo

Prefácio	6		
Introdução	8	Países e Regiões	42
A Situação Atual Loredana Carta, CSI DIREITOS SINDICAIS NA LINHA DE FOGO	10	Brasil Antonio Lisboa, CUT – Brasil ULTRALIBERALISMO E EXTREMA DIREITA – A AGENDA DO GOVERNO BRASILEIRO	44
O Sistema Internacional de Proteção dos Direitos Humanos Folke Kayser, Instituto Alemão de Direitos Humanos DIREITOS SINDICAIS COMO DIREITOS HUMANOS: PROTEÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO	14	África Subsaariana Crecentia Mofokeng, ICM/BWI ÁFRICA SUBSAARIANA: O GRANDE DESAFIO IMPOSTO PELA CHINA	48
A Organização Internacional do Trabalho Carolin Vollmann, DGB GUARDIÃ DOS DIREITOS SINDICAIS: 100 ANOS DA OIT	20	Sul e Sudeste Asiático Simiran Lalvani QUATRO TÁTICAS INCISIVAS: ESTRATÉGIAS SINDICAIS NO SUL E SUDESTE ASIÁTICO	51
Economia Globalizada	24		
Cadeias de Valor e Fornecimento Uwe Wötzel, ver.di RANA PLAZA, NUNCA MAIS! MAS COMO? DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU À REGULAÇÃO DE CADEIAS DE FORNECIMENTO	26	Seleção de fontes e informações de livre acesso	55
Acordos Comerciais Valerie Franze, DGB Bildungswerk BUND CONTRA SEUS PRÓPRIOS PRINCÍPIOS: A POLÍTICA COMERCIAL DA UE	30	Conteúdo	58
Livre comércio e Paz na Colômbia? Alberto Orguloso, ENS INTENSIFICAÇÃO DO COMÉRCIO SÓ COM PAZ E DIREITOS TRABALHISTAS MAIS FORTES	35	Figuras	58
Acordos Marco Globais Christina Hajagos-Clausen, IndustriALL UMA RESPOSTA À GLOBALIZAÇÃO CORPORATIVA	38		

Prefácio

Ataques contra os direitos sindicais vêm aumentando mundo afora. Em muitos países, os governos não cumprem com seu dever de proteger os Direitos Humanos e sindicais. Ao contrário: muitas são as leis vigentes e as reformas propostas que desrespeitam os direitos à reunião e associação. Para garantir a segurança pública, mais de 140 países decretaram leis de combate ao terrorismo. Na prática, essas leis são usadas como pretexto para proibir ou reprimir, com brutalidade, manifestações e greves.

Desprovidos de proteção, trabalhadoras e trabalhadores se tornam presa fácil dos empresários. Quem viola normas de saúde e segurança, quem demite alegando “militância sindical”, raramente precisa temer consequências. Em muitos países do Sul Global, as instituições do Estado de Direito não são capazes de garantir o direito. Os processos se arrastam por anos com uma morosidade que a maioria dos trabalhadores não aguenta.

Para atrair investimentos, os governos criam zonas econômicas especiais em que os direitos trabalhistas são podados, negando até o direito à greve.

Em uma economia globalizada, desregulamentada até a presente data, as cadeias produtivas e de fornecimento globais são transferidas às regiões com os menores custos salariais, às custas dos Direitos Humanos de quem trabalha. O marco político atual não dá conta da precarização crescente que decorre do progresso tecnológico digital e do fenômeno global da migração. O número de mulheres em empregos precários é desproporcional; trabalhadores e trabalhadoras migrantes normalmente são excluídos dos direitos sindicais.

Além de condições desumanas de trabalho, quem trabalha fica exposto a violência física; todos os anos cresce o número de sindicalistas assassinados. As Filipinas e a Colômbia “lideram” o ranking nessa estatística nefasta. Além de sindicalistas,

a perseguição afeta ambientalistas e defensores/as dos Direitos Humanos. Os ataques ao movimento sindical vêm acompanhados de uma diminuição das margens de manobra da sociedade civil. Nos últimos dez anos, esse fenômeno tem sido chamado de *shrinking space*, que em português significa espaço cada vez mais reduzido. Diversos índices utilizados para mensurar o estado da democracia e da liberdade (Freedomhouse), da margem de atuação da sociedade civil (CIVICUS) e dos direitos sindicais (Índice Global de Direitos da CSI) são prova dessa tendência preocupante.

Não faltam os governos que invocam a soberania nacional ou alegam ingerências do “mundo ocidental” para justificar as restrições impostas à sociedade civil. No Sul Global, esses argumentos derivam da história de luta contra o colonialismo e das intervenções militares do mundo ocidental, como no Iraque e no Afeganistão. Aqui na Europa, pensa-se, em primeiro lugar, na Rússia: o governo russo alega que atores da sociedade civil, democráticos e progressistas, seriam financiados – e controlados – pelo exterior. Essa postura não é exclusiva da Rússia: a lista de países que vêm com maus olhos as entidades da sociedade civil que recebem verbas do exterior para promover a democracia é longa. Ela inclui países democráticos como a Índia, Canadá e Austrália que reclamam de ingerência externa quando ativistas locais se articulam transnacionalmente. A invocação da soberania nacional costuma vir acompanhada de ressentimentos nacionais. Por outro lado, movimentos fortes, sociais e ambientalistas suscitam reações dos governos nacionais. Em resposta à resistência e aos protestos contra a exploração do ser humano e da natureza, megaprojetos de infraestrutura, abuso de autoridade e corrupção, governos restringem a margem de atuação da sociedade civil. Para proteger o status quo de sistemas, modelos de negócio e projetos.

Em vários países, como Brasil, Polônia, Filipinas e EUA, os governos foram tomados por forças nacionalistas, populistas e de extrema direita. Na Europa, as forças nacionalistas e partidos populistas estão em franca ascensão: com respostas simplórias aos desafios econômicos e sociais angariam apoio crescente. Na Alemanha, observamos como os populistas, com habilidade, utilizam as mídias (sociais) para atrair atenção e fazer propaganda. Quem discorda ou quem critica sua falácia é declarado inimigo político e acusado adversário da liberdade de expressão. A divulgação de *fake news* e a difamação da imprensa tradicional destroem a confiança no jornalismo sério, em notícias e matérias produzidas com base em fatos e provas. Com isso, solapam um dos esteios da democracia: a disputa por verdades objetivas.

Embora os motivos sejam diferentes de país para país, as causas são parecidas. As elites querem perpetuar-se no poder e assegurar seus interesses econômicos. A desigualdade social aumenta. Poucas são as oportunidades de mobilidade social. Muitos têm medo do descenso social, sentem-se ameaçados em sua identidade cultural. Esses medos servem de pretexto para a agitação política que difama minorias étnicas, sociais e grupos de orientação sexual diversa. Além disso, a democracia está perdendo crédito: a percepção de que os líderes políticos não são capazes ou dispostos a governar um mundo sempre mais complexo, poderia suscitar a ideia de que regimes autoritários são uma alternativa atraente.

Regimes democráticos desintegram-se lentamente. O sinal vermelho está aceso, até na Alemanha. É hora de lutar, por justiça social e pela democracia! Pesquisas científicas e as teorias da democracia provam que, nessa luta, os sindicatos desempenham um papel central.

Por meio de uma análise da conjuntura global dos direitos sindicais, esta Revista se propõe a encontrar respostas às seguintes perguntas:

O que são os direitos sindicais? Como eles são consagrados no sistema internacional de defesa dos Direitos Humanos? E como esses direitos são implementados? Qual é o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma organização das Nações Unidas, em que representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras têm voz e vez? Quais são os desafios enfrentados pela OIT em meio às crises do multilateralismo?

Após essas considerações básicas, ocupamo-nos das ferramentas que temos à mão para garantir a realização plena dos direitos sindicais na economia globalizada. O que são os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas? E o que a campanha alemã por uma lei relativa às cadeias de fornecimento tem a ver com isso? Acordos comerciais podem contribuir para a realização dos Direitos Humanos? O que são os Acordos Marco Globais, proposta desenvolvida pelo movimento sindical?

Por fim, lançamos um olhar sobre a situação concreta dos sindicatos no Sul Global. No Brasil, um projeto da extrema direita conjugado com o liberalismo de mercado está minando os direitos sindicais e trabalhistas e solapando as bases da democracia. Conhecemos respostas à presença chinesa no setor de construção civil na África Subsaariana e estratégias do movimento sindical no Sul e Sudeste Asiático na resistência às investidas contra os valores e direitos democráticos.

Grata a todas e todos que contribuíram para essa publicação

e com votos de uma boa leitura, Valerie Franze

Introdução





— Foto: Nosyrevy / 123RF

Direitos sindicais na linha de fogo

Na opinião da Confederação Sindical Internacional (CSI), a democracia entrou em crise: enquanto os espaços de quem trabalha se tornam cada vez mais exíguos, a influência das empresas vêm crescendo. Esse fenômeno se enquadra em uma conjuntura política que, mundo afora, agrava a desigualdade econômica e faz aflorar o nacionalismo e o extremismo de direita. Em outubro de 2019, a presidência da CSI tomou a decisão de priorizar a paz, a democracia e um novo Contrato Social. Loredana Carta comenta a situação global dos direitos sociais e trabalhistas.

Tuti Tursilawati, uma trabalhadora migrante da Indonésia que trabalhava como empregada doméstica na Arábia Saudita, em 2011 foi acusada de ter matado o patrão. A investigação criminal e o processo segundo a Lei da Sharia ocorreram às escondidas. A jovem que, na época, tinha 27 anos, disse ter agido em legítima defesa por ter sido estuprada pelo patrão. O comunicado oficial às autoridades indonésias foi emitido pós-morte, após a pena de morte executada em outubro de 2018.

Casos como esse mostram como a pessoa trabalhadora é privada de seus direitos fundamentais em muitos países do mundo, principalmente no Oriente Médio e no Norte da África, onde há países em que quase 90 por cento da mão de obra é estrangeira. No sistema kafala, adotado para regulamentar e controlar a migração, os migrantes perdem todos os direitos trabalhistas e qualquer tipo de proteção social. A liberdade de associação, o direito de sair do emprego e a livre circulação simplesmente não existem.

As posturas dos governos são angustiantes.

Trabalhadores e trabalhadoras migrantes, que são as pessoas mais vulneráveis à exploração e ao trabalho forçado, todos os dias são as vítimas da vez, expostas a maus tratos físicos e psíquicos. Não faltam países que desconsideram, por completo,

os direitos políticos da população: regimes autocratas como em Belarus, no Egito e nas Filipinas não garantem nem os direitos sociais e trabalhistas nem os direitos políticos, como a liberdade de reunião e de expressão. Pelo contrário: a brutal repressão das manifestações trabalhistas e populares no Zimbábue e em Hong Kong revela a fragilidade da paz e da democracia.

Outras tendências são a desconstrução sistemática e a dissolução arbitrária de movimentos sindicais independentes em regimes autoritários, como o Egito e a Argélia. Os sindicatos

Trabalhadores são presos em manifestações em ¾ dos países na região Ásia Pacífico.

esbarram em obstáculos antes mesmo de sua fundação: quando as autoridades recusam o registro sindical, os sindicatos não podem exercer sua liberdade de associação. Para as organizações de trabalhadores, o registro sindical é o primeiro passo para a representação eficiente de seus sócios. Em 2019, as autoridades em 86 países, como a Argentina, Belarus, Burkina Faso, Guatemala e Honduras, dificultaram o registro sindical ou cancelaram registros que existiam há anos.

Governos que reprimem quem reclama seus direitos e quer militar no sindicato não faltam, destacando forças policiais e militares para combater manifestações e greves e perseguindo líderes sindicais. Em 2019, a CSI identificou 64 países que prendiam e encarceravam trabalhadores. Na região Ásia-Pacífico, três em quatro países prenderam trabalhadores

Sobre a autora: Loredana Carta é advogada. Ela trabalha na Secretaria de Direitos Humanos e Sindicais da Confederação Sindical Internacional (CSI), sendo responsável pela publicação anual do Índice Global de Direitos.

www.ituc-csi.org/rights-index-2019?lang=en (em inglês)

www.ituc-csi.org/indice-derechos-2019 (em espanhol)



Olaria no Egito — trabalho sem EPI em condições desumanas. — Foto: Well-Bred Kannan (CC BY-NC-ND 2.0)

em manifestações; na Europa, esse fenômeno foi observado em um quarto de todos os países. A repressão pelo Estado vai além da prisão arbitrária: líderes sindicais estão na mira de regimes repressivos e se tornam alvo de ameaças e violência física. Assim se cria um clima de terror e medo. O recado está dado: quem milita no movimento sindical corre o risco de perder a vida. Em 2018, a lista oficial dos países em que se assassinaram sindicalistas elencava Bangladesh, Brasil, Colômbia, Guatemala, Honduras, Itália, Paquistão, Filipinas, Turquia e Zimbábue. Só a Colômbia contou 34 assassinatos, 10 tentativas de assassinato e 172 ameaças de morte — crimes que, em sua maioria, não foram investigados nem punidos. O governo, omissivo, não destina os recursos necessários à pronta investigação criminal e persecução penal. Em quase todos os países do mundo, a repressão do movimento operário e de sindicatos independentes põe em cheque o trabalho decente e os direitos democráticos.

Empresas negam contrato social

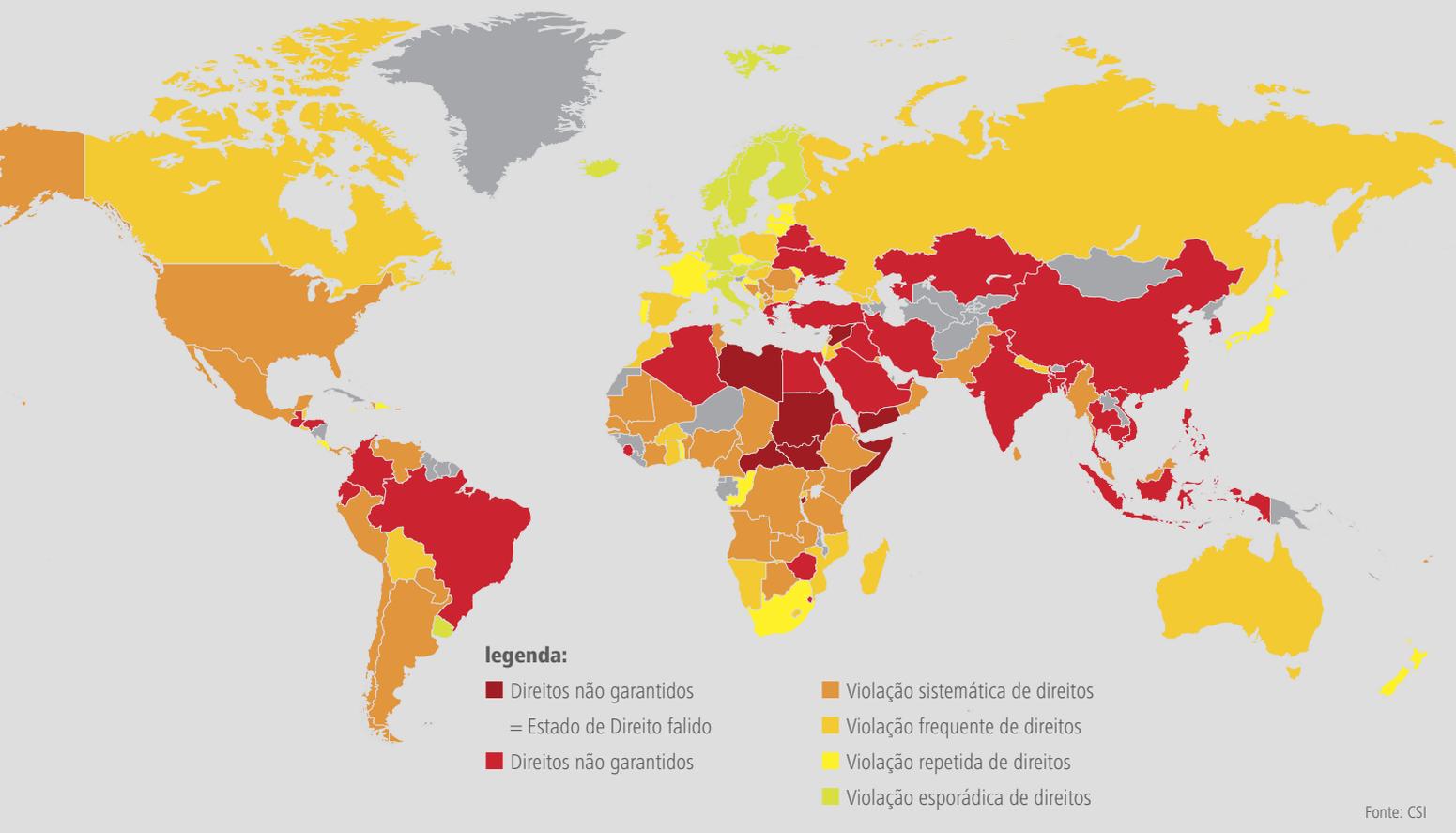
O atual modelo de negócios se destaca por sua desigualdade crescente, causada, em sua essência, pelo fracasso do contrato social. As condições de trabalho são mais insuportáveis do que nunca; os salários, estagnados. O/a trabalhador/a perde sua autonomia, deixando de ser sujeito de sua própria vida. O qua-

dro de exclusão vem se agravando devido ao aumento do emprego sem proteção social: hoje, há 2,5 bilhões de pessoas no setor informal, milhões de trabalhadores/as migrantes e cada vez mais pessoas em condições de trabalho precárias, como na economia das plataformas digitais. A CSI cita 107 países em que determinadas categorias de trabalhadores/as não têm o direito à organização. Para elevar o lucro, empresas se aproveitam das mudanças no mundo do trabalho, fugindo, proativamente, à legislação e às normas trabalhistas. Essa tendência

Índice Global de Direitos

Todos os anos, a CSI avalia a situação dos direitos trabalhistas em vários países do mundo. Para tanto, ela levanta dados relativos a 97 indicadores internacionais, como direito à greve, liberdade de associação e o número de sindicalistas assassinados, analisa a legislação nacional e a prática jurídica. Os resultados são agregados no Índice Global de Direitos. Em 2019, 145 países foram submetidos a pesquisa da CSI: os dez países com a pior situação são a Arábia Saudita, Argélia, Bangladesh, Brasil, Cazaquistão, Colômbia, Filipinas, Guatemala, Turquia e Zimbábue. Para o Brasil e o Zimbábue, foi uma estreia.

Índice Global de Direitos da CSI – os piores países para quem trabalha



se manifesta, acima de tudo, na Europa. Os chamados “empregos que fogem aos padrões” costumam dividir os quadros de funcionários, isolando – em termos físicos e psíquicos – os precários dos efetivos, e dificultando a organização sindical. São empregos temporários, em período parcial, esporádicos, intermediados por agências, contratos com jornada variável que pode chegar a zero horas, pessoas jurídicas que, supostamente, trabalham por conta própria ou pessoas autônomas disfarçadas de pessoas jurídicas, boa parte das quais a serviço de plataformas digitais contratadas por empreitada ou como prestadoras de serviços digitais.

Além disso, as empresas lançam mão de táticas antissindiais para inibir a organização. Entre os casos mais gritantes, citamos o da Samsung. Em 2017, sindicatos coreanos e a CSI descobriram que o gigante do setor eletroeletrônico instaurara um regime que conjugava corrupção com ameaças, assédio moral, demissões arbitrárias e até mesmo sequestros, tudo isso para intimidar seus trabalhadores e exercer o controle total e absoluto.

Ao mesmo tempo, empresas e investidores internacionais interferem, cada vez mais, na legislação. Em vários países, entre os quais a Romênia e a Moldova, o lobby empresarial induziu

reformas legais em detrimento do diálogo social tripartite e dos direitos trabalhistas.

Outros países aprovaram leis que colocam em risco o Estado de Direito e minam o potencial dos/as trabalhadores/as e dos sindicatos de defender e fazer valer os direitos fundamentais no local de trabalho. Nos últimos anos, a China, a Indonésia e o Brasil, que figuram entre os países mais populosos do mundo, mudaram sua legislação, negando as liberdades de associação e expressão, e autorizaram a intervenção militar em conflitos trabalhistas.

Luta pela democracia

A causa dessas investidas é óbvia: sindicatos exercem um papel central na defesa dos direitos e das liberdades democráticas e na luta pela redistribuição do poder e da riqueza. O movimento sindical está na linha de frente em todas as lutas contra a ganância, na resistência ao poder dos grupos empresariais e dos governos que se envolvem nesses esquemas. Por isso, os sindicatos são o alvo predileto da repressão e retaliação. A relação intrínseca entre direitos trabalhistas e democracia explica por que governos que temem processos demo-

cráticos livres e equitativos investem tanto para calar a voz trabalhadora.

Sindicatos exercem um papel fundamental, induzindo e propagando mudanças positivas. Exemplos não faltam: na Islândia, contribuíram para uma lei de isonomia salarial entre gêneros; no Canadá, conquistaram férias pagas em caso de violência doméstica; na Nova Zelândia, impuseram fim a leis trabalhistas repressivas. Na Irlanda, o parlamento aprovou uma lei que, com exceção do verdadeiro emprego eventual, proíbe contratos de trabalho “zero horas”. Esse ato normativo é um passo importante rumo à melhoria das condições de trabalho nos empregos instáveis de jornada variável. Após quatro anos de luta, os/as trabalhadores/as e militantes sindicais na Dunnes, uma rede irlandesa de supermercados, têxteis e confecções, conquistaram o fim dos contratos “zero horas”. Graças à reforma legislativa, milhares de pessoas começaram a usufruir do direito de negociar, ao fim de 12 meses, um novo contrato de trabalho com jornada regular.

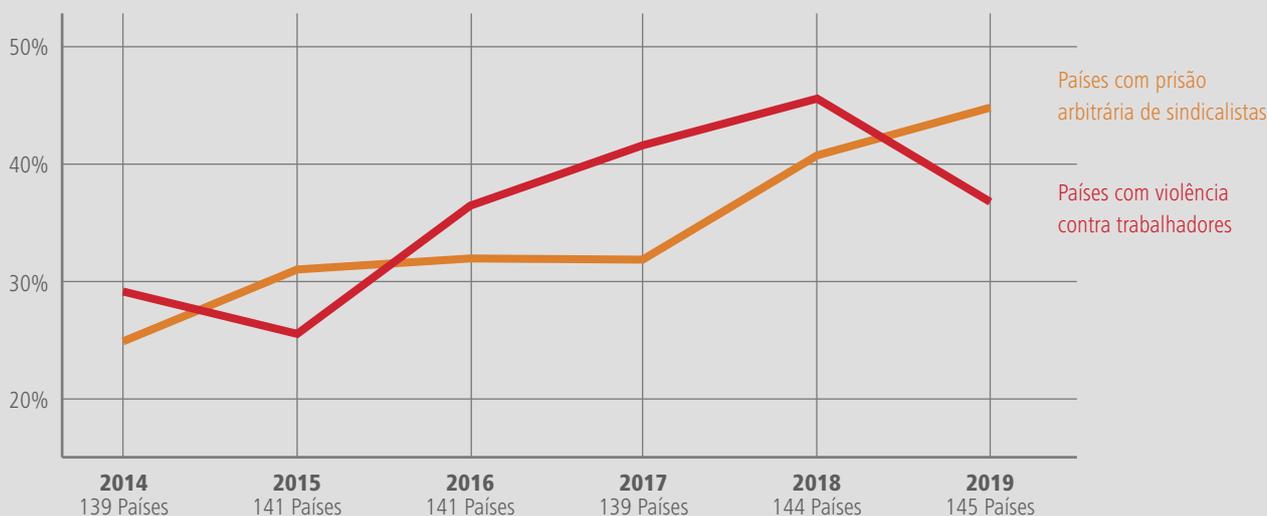
Tendo em vista que a democracia, para muitos, vem perdendo crédito, chegou a hora de mudar as regras do jogo: é preciso firmar um novo contrato social entre trabalhadores, governos e empresas. —

O Sistema Kafala

Kafala designa um esquema de fiança que se aplica, por exemplo, nos estados do Golfo Árabe: para trabalhar nesses países, a mão de obra estrangeira precisa de um patrão que seja, ao mesmo tempo, seu fiador. Sem a autorização do fiador, não é possível trocar de emprego ou sair do país. O patrão, por sua vez, pode terminar a relação laboral sem aviso prévio e sem a necessidade de mencionar as causas da rescisão. Com a demissão, o visto de trabalho é perdido. Trabalhadores migrantes que saem do Catar ficam banidos do país por dois anos, mesmo apresentando outro fiador. Nesse esquema, muitos se tornam vítimas do trabalho forçado. Em função do poder quase absoluto dos patrões, os salários costumam ser baixos, pagos com atraso ou simplesmente negados.

O mundo tomou conhecimento desse esquema quando sindicatos divulgaram o trabalho análogo à escravidão nos canteiros de obras da Copa 2022, no Catar. Em outubro de 2019, o Catar anunciou uma reforma da legislação trabalhista que deve pôr fim à escravidão instituída pelo kafala: além de definir um salário mínimo, é abolida a necessidade de pedir um visto para sair do país e de uma autorização do patrão para trocar de emprego. Os contratos de trabalho devem se tornar mais transparentes e os direitos podem ser reclamados junto à justiça do trabalho. A reforma da legislação é parte integrante de um acordo de cooperação técnica firmado pelo Catar e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Tendências globais – mais violência, mais prisão



Fonte: CSI

Direitos sindicais como Direitos Humanos: proteção e implementação

Em uma economia globalizada, os direitos sindicais sofrem enorme pressão. Quais são os direitos fundamentais dos sindicatos e dos trabalhadores – e como monitorar seu cumprimento? Folke Kayser responde às principais perguntas.

O que são Direitos Humanos? Direitos Humanos são direitos fundamentais que protegem a dignidade do ser humano e o permitem viver em sociedade de maneira livre e com autodeterminação. São compostos por direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Os Direitos Humanos são universais, inalienáveis e indivisíveis. A universalidade se refere à extensão dos Direitos Humanos, mas não à sua implementação, que varia bastante conforme o país.

Quem é titular dos Direitos Humanos? Todo ser humano é titular de Direitos Humanos.

Quem é responsável pelos Direitos Humanos? Todas as instituições governamentais são responsáveis pelos Direitos Humanos. Elas têm o dever de respeitar, garantir e proteger os Direitos Humanos contra interferências de terceiros (p.ex., empresas). As empresas também têm responsabilidade: além de serem obrigadas a observar os Direitos Humanos em sua atuação, elas devem impedir ou reduzir eventuais impactos negativos sobre esses direitos. As vítimas de violação de Direitos Humanos têm direito a reparação. Por fim, atores sociais, como ONGs, a mídia, igrejas e sindicatos também são responsáveis pelos Direitos Humanos.

Onde estão consagrados os Direitos Humanos? Em 1948, as Nações Unidas adotaram a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que é um instrumento político fundamental, mas sem caráter vinculante. É por isso que, em 1966, as Nações Unidas adotaram dois tratados que consagram os Direitos Humanos de maneira vinculante a todos os países signatários: o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP).

Sobre a autora: Folke Kayser é pesquisadora do Instituto Alemão de Direitos Humanos.

Como surgem os tratados de Direitos Humanos da ONU? Os tratados de Direitos Humanos são negociados em conferências entre os Estados-membros e adotados durante a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU).

Qual é o papel dos sindicatos na realização dos Direitos Humanos? Ao unirem suas forças, trabalhadores e trabalhadoras têm maior poder de barganha e adquirem posição de igualdade nas negociações com empregadores, conseguindo impor seus direitos e interesses. Além disso, os sindicatos desempenham um papel decisivo na ordem democrática econômica e social, pois contribuem para a redistribuição do poder e da riqueza entre as diversas camadas sociais.

O que são direitos sindicais? Os direitos sindicais constituem o cerne dos direitos dos/as trabalhadores/as, pois permitem a reivindicação de todos os demais direitos trabalhistas. Eles abarcam, por um lado, o direito de todas as pessoas de criar sindicatos e se afiliar a sindicatos de sua livre escolha e, por outro, o direito dos sindicatos de atuar livremente, de fundar organizações nacionais e internacionais e de associar-se a elas. Compreendem, ainda, os direitos à negociação coletiva e à greve, nos limites da legislação nacional aplicável.

Onde estão previstos os direitos sindicais? O principal instrumento jurídico sobre direitos sindicais é a Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical (Convenção nº 87) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 1948. Ela constitui a base para todas as demais fontes de lei, que devem ser interpretadas em consonância com seus postulados. Outro instrumento fundamental é a Convenção nº 98 da OIT, relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Os direitos sindicais estão previstos, ainda, no PIDESC (art. 8º) e no PIDCP (art. 22).

Como surgem as convenções da OIT? Todas as convenções da OIT são negociadas entre representantes dos governos, de

trabalhadores e empregadores em um subcomitê da Conferência Internacional do Trabalho. Os membros da Conferência do Trabalho, também de estrutura tripartite, adotam a convenção e solicitam sua ratificação pelos Estados-membros.

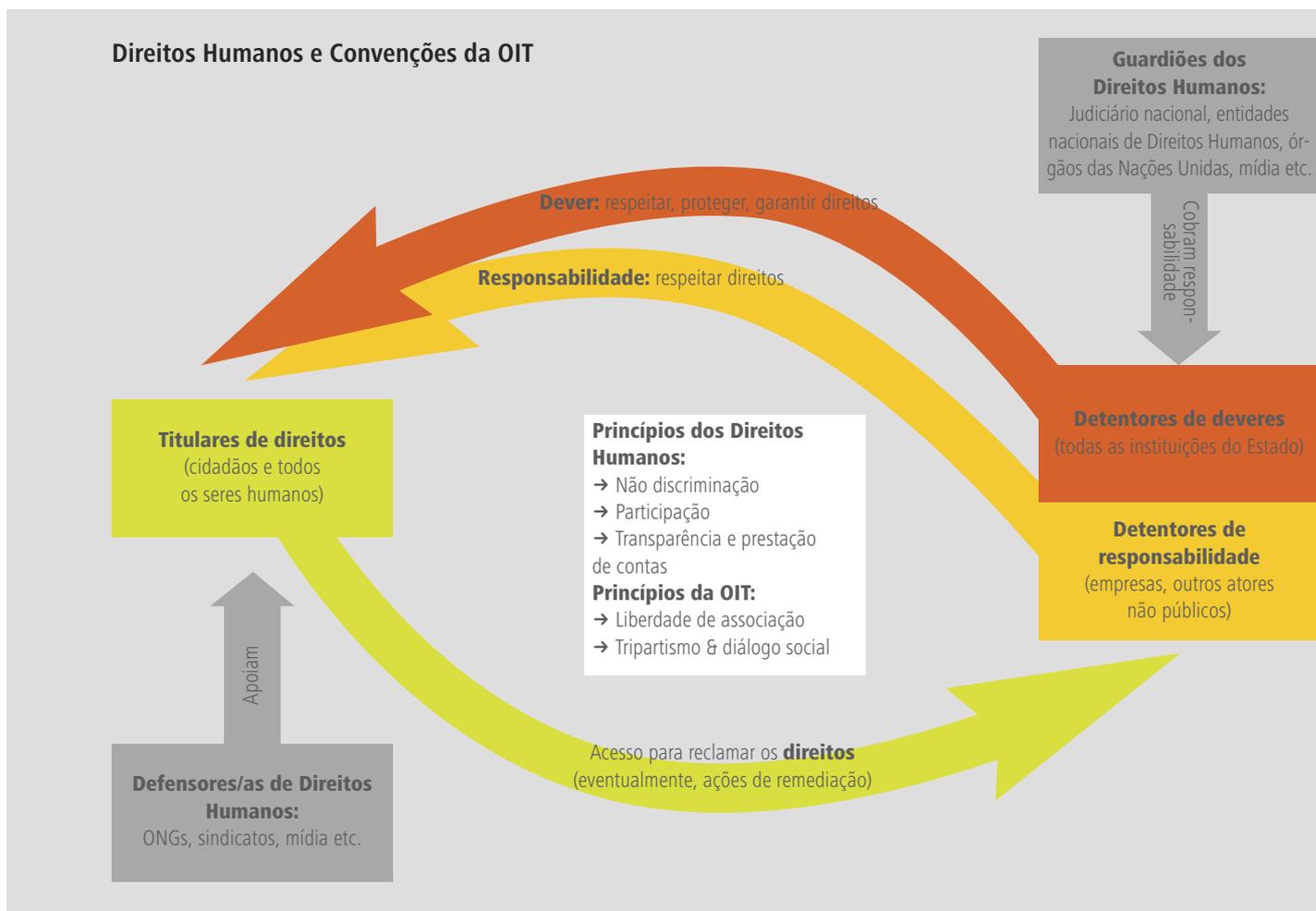
Qual é o papel do Direito Internacional e de seus institutos? O Direito Internacional e as normas internacionais constituem um quadro de referência para o direito e a política nacionais, podendo ser invocados pelos movimentos sociais como forma de legitimar suas demandas. O importante é que os trabalhadores continuem lutando, em nível nacional, pela realização e defesa dos seus direitos sindicais e trabalhistas. Ao surgirem conflitos, as organizações internacionais podem exercer pressão política, embora não disponham de meios para impor o cumprimento do Direito Internacional nos estados soberanos. Contudo, podem avaliar se as normas estão sendo cumpridas ou não, contribuindo assim para maior clareza jurídica. A responsabilidade assumida pelos estados nacionais perante os órgãos internacionais confere transparência aos conflitos e violações de Direitos Humanos. Atores da sociedade civil, por sua vez, podem se valer dos relatórios ao apresentar suas demandas ao governo.

Os direitos sindicais no âmbito da ONU e da OIT são juridicamente vinculantes? Na Alemanha, os acordos internacio-

nais assinados pelo governo – sejam eles tratados de Direitos Humanos ou convenções da OIT – necessitam de ratificação pelo Parlamento. Portanto, somente os acordos ratificados são juridicamente vinculantes. A legislação nacional deve ser adaptada ao conteúdo dos acordos ratificados.

Como é que os países sabem como devem interpretar os direitos sindicais? Praticamente todas as convenções da OIT são complementadas por uma Recomendação, que explica como a convenção deve ser interpretada e implementada. Os comitês de especialistas da ONU elaboram os chamados “Comentários Gerais” a respeito da interpretação dos Direitos Humanos consagrados em tratados específicos. Os seguintes Comentários Gerais ao PIDESC são relevantes para o trabalho dos sindicatos: no 18, sobre o direito ao trabalho, no 23, sobre o direito a condições de trabalho justas e favoráveis, e no 24, sobre as obrigações dos países signatários do PIDESC no contexto das atividades empresariais. Além disso, a interpretação é feita por tribunais constitucionais, tribunais de Direitos Humanos locais e pelos órgãos da ONU encarregados de monitorar a implementação desses direitos pelos estados.

É possível restringir os direitos sindicais ao incorporá-los ao ordenamento jurídico interno? Em tese, essas limitações são permitidas somente por questão de ordem pública, segu-





O Tribunal Europeu dos Direitos Humanos em Estrasburgo – palco de processos sobre direitos trabalhistas e sindicais.

— Foto: Tim Reckmann (CC BY 2.0)

rança nacional ou proteção de direitos e liberdades alheios. De maneira geral, essas limitações costumam se aplicar às forças armadas e à polícia, como também ao direito de greve de servidores públicos que exercem tarefas inerentes ao poder público.

O que acontece na prática? O argumento de suposta ameaça à segurança nacional e à ordem pública como justificativa para impor exceções induz restrições indevidas: hoje, mais de 140 países contam com leis antiterrorismo, que são invocadas por governos autoritários para reprimir protestos, greves e oposições, inclusive de sindicatos, e se perpetuar no poder.

De que maneira a OIT monitora os direitos sindicais? Na qualidade de agência especializada das Nações Unidas para todos os tipos de questões relativas a trabalho e emprego, a OIT é a autoridade internacional de maior relevância para a proteção dos direitos trabalhistas e sindicais. Em comparação com outros procedimentos da ONU, pode-se dizer que o sistema de aplicação das normas da OIT é bastante eficaz. Esse sucesso se deve à participação ativa de sindicatos e organizações de empregadores em todos os órgãos e procedimentos da OIT. Existem dois procedimentos básicos para monitorar a implementação das convenções da OIT: o procedimento comum de controle de aplicação das normas e o procedimento especial para a proteção da liberdade sindical.

Como funcionam exatamente esses procedimentos? O procedimento comum de controle de aplicação das normas impõe aos Estados-membro da OIT o dever de submeter relatórios periódicos a respeito da implementação das convenções por eles ratificadas. Anualmente, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT publica

O segredo do sucesso é o envolvimento de sindicatos e entidades patronais.

um relatório sobre o cumprimento das normas, além de enviar recomendações concretas diretamente ao governo do Estado-membro em questão.

Dada a especial relevância da liberdade sindical e dos direitos de negociação coletiva, violações às normas fundamentais do trabalho n° 87 e n° 98 são debatidas separadamente pelo Comitê de Liberdade Sindical tripartite da OIT, que apresenta ao respectivo governo um relatório contendo recomendações e solicitando um posicionamento. Alguns casos são transmitidos à Comissão de Peritos.

Que violações de direitos sindicais na Alemanha são apontadas pela OIT? Por proibir o direito de greve de servidores pú-

blicos – mesmo que seu trabalho não envolva o exercício genuíno de poder público, como é o caso dos professores – a Alemanha vem sofrendo reprimendas há décadas, tanto da Comissão de Peritos como do Comitê de Liberdade Sindical.

De que maneira o sistema de Direitos Humanos da ONU monitora os direitos sindicais? Por serem Direitos Humanos, os direitos sindicais estão sob a égide do sistema de proteção de Direitos Humanos da ONU. Alguns procedimentos advêm de tratados de Direitos Humanos específicos; outros são diretamente controlados pelo Conselho de Direitos Humanos, órgão subsidiário da Assembleia Geral da ONU. O sistema de relatórios nacionais periódicos sobre tratados específicos, a Revisão Periódica Universal e os procedimentos especiais são alguns exemplos.

Em que exatamente consiste o sistema de relatórios nacionais periódicos sobre tratados específicos? Ao assinar um tratado, o país signatário obriga-se a enviar relatórios periódicos a respeito de seu cumprimento. Organizações da sociedade civil podem submeter os chamados “relatórios alternativos”. Cada tratado de Direitos Humanos conta com um comitê técnico responsável por monitorar seu cumprimento. Os comitês técnicos da ONU são incumbidos de avaliar os relatórios enviados pelos governos e os relatórios alternativos, fazer perguntas e elaborar observações finais, exigindo que os governos adotem as medidas prioritárias necessárias para a plena implementação do tratado.

Existem exemplos atuais envolvendo direitos sindicais? As observações finais ao PIDESC e ao PIDCP fazem diversas menções aos direitos sindicais. A Nigéria, por exemplo, é instada a tomar medidas mais eficazes contra ameaças e assassinatos de sindicalistas. As Ilhas Maurício, por sua vez, são chamadas a conferir maior proteção aos direitos sindicais em zonas de livre comércio; à África do Sul recomenda-se revogar as alterações legislativas restringindo o direito de greve.

Como funciona a Revisão Periódica Universal do Conselho de Direitos Humanos? A cada quatro a cinco anos, os Estados-membro devem se submeter a uma Revisão Periódica Universal, que consiste em uma avaliação da situação dos Direitos Humanos consagrados nos tratados de Direitos Humanos da ONU ratificados pelo país em questão. Nesse processo, outros países analisam o relatório submetido pelo país examinado, os relatórios das organizações da sociedade civil e as informações provenientes do sistema ONU, inclusive da OIT. Ao final do processo, são formuladas recomendações ao país examinado, que deve decidir se aceita ou rejeita as recomendações recebidas.

Existe um exemplo atual disso? Em 2018, o Panamá recomendou ao Azerbaijão que estimulasse negociações coletivas entre sindicatos e organizações de empregadores. Essa recomendação foi aceita pelo governo do Azerbaijão.

E os procedimentos especiais do Conselho de Direitos Humanos da ONU? O Conselho de Direitos Humanos da ONU pode ainda nomear relatores ou grupos de trabalho especiais para temas críticos ou países problemáticos. Trata-se de um procedimento especial de análise dos desafios atuais e elaboração de recomendações sobre como superá-los. Dois procedimentos especiais merecem destaque no contexto dos direitos sindicais. O Relator Especial sobre liberdade sindical e de associação sempre menciona em seus relatórios a situação dos direitos sindicais. Segundo o Relator, há uma tendência global de redução do espaço de atuação de organizações da sociedade civil, fenômeno este que também afeta os sindicatos.

Qual é o outro procedimento especial particularmente relevante para os direitos sindicais? Atualmente, existe um grupo de trabalho dedicado ao tema da implementação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. Recentemente, o foco central de seu trabalho vem sendo a possibilidade de acesso a reparação por vítimas de violações de direitos em cadeias de fornecimento. Desde 2014, busca-se um

Que instrumentos internacionais consagram os direitos sindicais?

Acordos internacionais

- Convenção da OIT sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical (C87)
- Convenção da OIT relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (C98)
- Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, art. 8º
- Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos, art. 22
- Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, art. 27.1.c
- Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. 23.4

Acordos regionais de Direitos Humanos

- Convenção Europeia dos Direitos Humanos (do Conselho da Europa), art. 11
- Carta Social Europeia (do Conselho da Europa), arts. 5º e 6º
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, arts. 12, 27 e 28
- Convenção Americana de Direitos Humanos, art. 16
- Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, art. 10
- Carta Árabe de Direitos Humanos, art. 29
- Declaração de Direitos Humanos da ASEAN, art. 27.2

tratado vinculante (“*Binding Treaty*”), mas o progresso das negociações vem sendo lento em razão da falta de participação de associações e países importantes, como, por exemplo, os EUA e a Alemanha.

Qual é o papel dos sistemas regionais de proteção dos Direitos Humanos? Na Europa, há o Conselho da Europa, com 47 membros. Um de seus órgãos é o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, a quem cumpre monitorar a implementação da Convenção Europeia dos Direitos Humanos. Qualquer pessoa ou grupo que se considerar vítima de violação de Direitos Humanos pode apresentar uma petição ao Tribunal. O Tribunal Europeu dos Direitos Humanos pode condenar o Estado-membro ao pagamento de indenização à vítima, mas não pode reformar decisões proferidas em âmbito nacional.

Qual é a relevância do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos? Por ser acionado com frequência e já ter proferido decisões em inúmeros casos, pode-se afirmar que o procedimento é bastante eficaz. O Tribunal já apreciou inúmeros casos envolvendo direitos trabalhistas e sindicais, inclusive um número significativo de casos versando sobre a liberdade sindical de servidores públicos na Turquia. Outro exemplo que vale mencionar

é a petição apresentada por uma cuidadora de idosos alemã: ela foi demitida, sem aviso prévio, por ter denunciado criminalmente seu empregador, alegando que a insuficiência de funcionários na casa de repouso privava os moradores do recebimento de serviços condizentes com o valor por eles pago. O Tribunal decidiu a favor da autora.

O que distingue o Tribunal de Justiça da União Europeia do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos? O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) é o órgão jurisdicional máximo da União Europeia. A ele compete zelar pela proteção do direito da UE quando da interpretação e aplicação dos tratados e normas da UE. Sua competência abrange todas as áreas do Direito, inclusive direito constitucional, administrativo e social. Podem recorrer ao TJUE os Estados-membro, os órgãos da UE e, ainda, pessoas físicas e jurídicas direta e indiretamente afetadas. As decisões proferidas pelo TJUE a respeito da interpretação do direito da União Europeia, sejam elas finais ou preliminares, vinculam diretamente os juízes nacionais. O TJUE já apreciou e decidiu inúmeros casos envolvendo direitos sindicais.

Cite um exemplo de decisão do TJUE envolvendo direitos sindicais. Em uma petição apresentada por um sindicato fin-

O processo do “*Binding Treaty*” (tratado vinculante)

“O poder corporativo, em nível global, vai muito além de tudo aquilo que já vimos até hoje”, escreve Jenny Holdcroft, Secretária Geral adjunta da Federação Sindical Global IndustriALL. E isso ocorre em prejuízo aos trabalhadores e ao meio ambiente. O Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas compartilha a mesma opinião. Apesar de existirem desde 2011, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos não vinculam juridicamente as empresas. É por isso que, em 2014, o Conselho de Direitos Humanos da ONU criou um grupo de trabalho aberto inter-regional, incumbido de criar um instrumento internacional que obrigasse corporações e empresas a respeitarem as normas de Direitos Humanos. Essa iniciativa de um “*Binding Treaty*” (tratado vinculante) partiu do Equador e da África do Sul, contrariando os votos da Alemanha, dos Estados Unidos e de outros países industrializados. O objetivo do “*Binding Treaty*” é eliminar brechas globais e garantir que as empresas sejam plenamente responsabilizadas por violações de Direitos Humanos e crimes ambientais por elas praticados. ONGs e sindicatos veem essa iniciativa como uma “oportunidade histórica”.

Desde então, o grupo de trabalho vem se reunindo anualmente em Genebra. Entretanto, são poucos os países que enviam representantes que tenham voz nas negociações. A Alemanha, por exemplo, normalmente é representada por meros “observadores”, escondendo-se por trás da União Eu-

ropeia sob o argumento de que a UE “tem uma única voz”. Porém, fato é que a Comissão Europeia não tem esse mandato.

Em 2018, a presidência do Equador apresentou uma primeira minuta do tratado, revisada em 2019. De acordo com a minuta, e contrariando ideias anteriores, as obrigações devem vincular qualquer tipo de empresa, não apenas as transnacionais. No entanto, a minuta não prioriza os Direitos Humanos em acordos comerciais e de investimentos, tampouco contempla a sugestão de instituir um tribunal internacional de Direitos Humanos para empresas transnacionais. Os sindicatos criticam, além de outros pontos, a falta de clareza respeito de como as obrigações das empresas serão monitoradas e implementadas. Afinal, muitos países simplesmente ignoram os direitos trabalhistas. Se não bastasse, a minuta carece de um delineamento preciso a respeito da responsabilidade ao longo da cadeia de fornecimento. Segundo os sindicatos, a definição atual abre muitas brechas para se esquivar à responsabilidade.

Nota da redação

Versão completa dos documentos:

Minuta revisada: www.business-humanrights.org/en/revise-draft-of-proposed-binding-treaty-on-business-human-rights (em inglês)

Posicionamento dos sindicatos: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/joint_Trade_union_un_treaty_statement.pdf (em inglês)

landês, o TJUE decidiu que trabalhadores provenientes de um país da UE, destacados para trabalhar em outro, têm o direito ao salário mínimo do país de destino e que o sindicato do setor no país de destino é responsável pelas negociações coletivas envolvendo esses trabalhadores.

Existem, em outros continentes, instituições semelhantes que monitoram o cumprimento dos Direitos Humanos? A Comissão Interamericana de Direitos Humanos, órgão especial da Organização dos Estados Americanos, é responsável por monitorar a Convenção Americana de Direitos Humanos. A Corte Interamericana de Direitos Humanos também aprecia petições individuais, tendo julgado diversos casos envolvendo direitos sindicais. O monitoramento da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos é feito pelas instituições análogas da União Africana, a saber: a Comissão Africana e a Corte Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, com a possibilidade de apresentação de petições individuais. Na Ásia, ainda não existe um mecanismo regional de proteção de Direitos Humanos.

De que maneira os sindicatos podem contribuir ativamente para melhorar a proteção de seus direitos e dos direitos dos trabalhadores? Para proteger os direitos sindicais, os Direitos Humanos e as liberdades da sociedade civil, é importante que os sindicatos formem alianças com outros atores da sociedade civil. Na Alemanha, por exemplo, sindicatos participam de pro-

Para defender os Direitos Humanos e a margem de atuação, sindicatos precisam construir alianças.

testos conhecidos pelo hashtag #unteilbar ("indivisível"), que lutam por direitos sociais e equidade, e também de uma campanha recente por leis que regulem a cadeia de fornecimento na Alemanha. Um exemplo bem conhecido de articulação internacional é o Fórum Social Mundial, que promove a aliança global e o encontro anual entre críticos da globalização. Os Direitos Humanos internacionais e os documentos que compõem o sistema de proteção de Direitos Humanos normalmente constituem o ponto de referência comum e o elo de ligação entre essas alianças e movimentos. —



Unidos na luta por igualdade e direitos sociais — sindicatos e outros atores da sociedade civil alemã nas manifestações #indivisíveis, 2019. — Foto: Dehmel/DGB

Guardião dos direitos sindicais: 100 anos da OIT

Sua missão é formular normas internacionais do trabalho, contribuindo para assegurar a proteção e os direitos dos trabalhadores contra a concorrência internacional e as forças do mercado. É por isso que a Organização Internacional do Trabalho, sediada em Genebra, é a organização das Nações Unidas de maior relevância para o movimento sindical. As normas fundamentais do trabalho por ela formuladas são reconhecidas como Direitos Humanos. Carolin Vollmann explica por que e como a OIT precisa voltar a lutar por sua influência.

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemorou cem anos com chave de ouro: em junho, a Conferência Internacional do Trabalho adotou duas novas normas do trabalho, a Convenção (C190) e a Recomendação (R206), relativas à violência e ao assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. Trata-se das normas mais recentes desde a adoção, em 2011, da convenção da OIT sobre trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

A negociação de normas internacionais do trabalho é uma das principais atribuições da OIT, agência especializada das Nações Unidas e única a dispor de uma estrutura administrativa tripartite: diferentemente de todas as demais organizações das Nações Unidas, na OIT os sindicatos e representantes de empregadores detêm conjuntamente a metade de todos os votos e atuam, com os governos, em situação de igualdade. A adoção da Convenção C190 e da Recomendação R206 não escondem, porém, a crise que vem afetando a OIT, assim como muitas outras organizações internacionais. Hoje, a OIT se vê diante de dois principais desafios.

Desde 2012, há uma divergência latente a respeito da existência ou não de um direito internacional de greve. Esse é apenas um exemplo de como os governos e, mais ainda, os empregadores questionam o princípio do consenso - pré-requisito da cooperação tripartite, em um momento de violação crescente dos direitos sindicais que por si só, incrementa a importância da OIT.

A reforma do sistema das Nações Unidas também impõe novos desafios ao trabalho da OIT. Segundo os críticos, a influência e o acesso dos parceiros sociais são cada vez menores, tanto na esfera local como nos órgãos deliberativos. Além

disso, não se pode descartar o risco de um redirecionamento das prioridades de trabalho da OIT.

Definir e monitorar normas internacionais

A OIT desempenha um papel fundamental no trabalho dos sindicatos. A negociação de normas sociais e trabalhistas no âmbito de OIT é seguida de possível ratificação pelos governos, que os obriga a incorporar essas normas ao seu ordenamento jurídico interno. Até o presente, 190 Convenções, 206 Recomendações e 6 Protocolos foram negociados.

Merecem destaque as normas fundamentais do trabalho, que adquiriram o status de Direitos Humanos. Duas das oito normas fundamentais do trabalho são de importância crucial para o trabalho dos sindicatos: a Convenção 87, sobre a liberdade sindical, e a Convenção 98, relativa ao direito de negociação coletiva. Essas convenções, que constituem o alicerce do trabalho de sindicatos livres e independentes, são constantemente referidas como “enabling rights” (direitos que permitem a realização de outros direitos). As demais normas fundamentais do trabalho se referem à proibição da discriminação em matéria de emprego e ocupação e à eliminação do trabalho infantil e escravo.

Sua importância advém da “Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho” de 1998, que impõe sua aplicabilidade universal e obrigatória a todos os membros da

Sobre a autora: Carolin Vollmann é chefe do departamento de Política Internacional e Europeia da DGB.

Órgãos da Organização Internacional do Trabalho

Conferência Internacional do Trabalho (CIT) Legislativo

- Convenções e recomendações
- Resoluções
- Programa de trabalho
- Orçamento

Conselho de Administração Executivo

- Coordenação das atividades da OIT
- Execução das deliberações da CIT
- Sistema de reclamações e queixas

Repartição Internacional do Trabalho Operacional

- Cooperação técnica
- Apoio a filiados
- Documentação
- Pesquisa
- Preparação de conferências, convenções e orçamento

Fonte: OIT

OIT. As normas fundamentais do trabalho foram ratificadas por 172 dos 187 membros, o que já é uma boa média. Infelizmente, porém, a Convenção sobre Liberdade Sindical é a que conta com o menor número de ratificações – apenas 155. Entre os membros que não ratificaram essa Convenção figuram importantes países industrializados e emergentes, como o Brasil, a China, a Índia e os Estados Unidos.

O monitoramento da aplicação das Convenções é feito pela OIT por meio da imposição, aos governos, da obrigatoriedade de envio de relatórios periódicos. Em seguida, parceiros sociais podem enviar seus comentários e relatar violações. Com base nesses elementos, a Comissão de Peritos independentes da OIT, formada por 20 especialistas em assuntos jurídicos, elabora seu relatório. A Comissão de Aplicação de Normas, de estrutura tripartite, reúne-se durante a Conferência Internacional do Trabalho em Genebra. Primeiramente, os parceiros sociais negociam uma lista de 24 países e casos. Em seguida, os casos são discutidos pela comissão plena. Aqui, cumpre novamente aos parceiros sociais negociar as medidas necessárias para pôr fim às violações, por exemplo, determinando o envio de relatórios adicionais. É possível, ainda, estipular o apoio técnico da OIT durante a redação das leis, por exemplo. Também pode ser estabelecido o envio de uma comissão de investigação para sondar a situação no país.

A Comissão de Aplicação de Normas não prevê a imposição de sanções. Seu principal objetivo é expor os governos aos holofotes e à crítica da comunidade internacional. Sua capacidade de pressionar governos é, portanto, limitada.

Por outro lado, essa pressão internacional aliada ao apoio da Comissão de Aplicação de Normas pode resultar em histórias de sucesso, como a recente abolição – pelo menos parcial – do sistema kafala no Catar, caracterizado por manter trabalhadores estrangeiros em condições de trabalho análogas à escravidão (ver caixa de texto na p. 22).

Hoje, os direitos sindicais fundamentais vêm sendo crescentemente ignorados e desrespeitados. Paralelamente, há crí-

ticas ao processo de negociação da Comissão de Aplicação de Normas. Em 2019, o representante do governo brasileiro exigiu que representantes dos governos participassem da definição da lista de países e da negociação das conclusões. Isso daria aos governos a possibilidade de exercer pressão internacional sobre os demais e de influenciar a escolha de casos e as providências a serem tomadas, evitando, assim, a responsabilização pública e consequências desconfortantes.

Empregadores contra o direito de greve

Em 2012, os representantes de empregadores intentaram enfraquecer o teor das normas fundamentais do trabalho (87 e 98). O conflito fora desencadeado pela crescente popularidade das normas fundamentais do trabalho da OIT: nas duas últimas

Normas fundamentais do trabalho e os “*Enabling Rights*”

As normas fundamentais do trabalho da OIT, reconhecidas como Direitos Humanos, regem a liberdade sindical, o direito de negociação coletiva, a proibição do trabalho forçado, a equiparação salarial e o princípio geral da não discriminação, a idade mínima e a eliminação das piores formas de trabalho infantil. A Convenção sobre a Liberdade Sindical (nº 87) e a Convenção sobre o Direito de Negociação Coletiva (nº 98) são particularmente importantes para o trabalho dos sindicatos, pois permitem que sejam formados sem intervenção do Estado e que atuem sem temer violência ou repressão. O direito de organização e negociação coletiva constitui um pilar da democracia, do diálogo social efetivo e da promoção do trabalho digno.

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO (em vários idiomas, entre os quais o português)

Breve história da OIT

1919	1944	1946	1969	1998	2008
Fundação da OIT como parte do Tratado de Versalhes que consagra o fim da Primeira Guerra Mundial, partindo da convicção de que a paz duradoura no mundo exige justiça social	A Declaração de Filadélfia constata que “o trabalho não é mercadoria” e define direitos trabalhistas fundamentais enquanto Direitos Humanos reconhecidos pelo Estado.	A OIT se torna a primeira agência especializada das Nações Unidas.	A Organização Internacional do Trabalho recebe o Prêmio Nobel da Paz.	A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho torna obrigatório o seguimento das normas fundamentais da OIT.	A Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa define o mandato da OIT na era da globalização
					

décadas, instituições europeias e outras vêm se referindo cada vez mais a essas oito normas fundamentais da OIT ao definir os direitos fundamentais de trabalhadores e sindicatos – por exemplo, no âmbito de acordos comerciais.

É por isso que os representantes dos empregadores, instigados pela Alemanha e pelo Reino Unido, tentaram enfraquecer as normas fundamentais. Em 2012, os empregadores afirmaram que as convenções sobre liberdade sindical e negociação coletiva não previam um direito internacional de greve. Recusando-se a discutir violações ao direito de greve na Comissão de Aplicação de Normas, o grupo retirou-se da Comissão. O grupo questionou inclusive a opinião dos peritos de que o direito de greve é um direito inalienável previsto nas convenções.

Em 2015, representantes de trabalhadores e empregadores negociaram um acordo para retomar os trabalhos da Co-

missão de Aplicação de Normas. Nesse acordo, os representantes dos trabalhadores concordaram com a “Iniciativa Padrão”, mas com muitas ressalvas. Afinal, a iniciativa prevê, entre outras coisas, uma revisão e atualização de todas as convenções. O maior receio do grupo dos trabalhadores era o de que as convenções mais antigas – que normalmente contêm formulações mais progressistas e um maior número de ratificações – pudessem ser consideradas obsoletas.

No entanto, nem o acordo de 2015 nem o de 2017 oferece uma solução para o problema da interpretação das Convenções 98 e 87 relativamente ao direito de greve.

A reforma da ONU não pode prejudicar a OIT

A OIT enfrenta novos desafios também no sistema das Nações Unidas. António Guterres, Secretário-Geral da ONU, tem para si o objetivo de aumentar a eficiência e reduzir custos. Afinal,

Êxitos parciais da OIT no Catar

Jornada semanal de 78 horas, salário de US\$ 1,50 por hora, alojamentos desprovidos de instalações sanitárias e água encanada, segurança zero. Resultado: acidentes e mortes. Segundo estimativas da Confederação Sindical Internacional (CSI), até 2022, 7.000 trabalhadores estrangeiros perderão a vida durante a construção dos estádios. Os relatórios da CSI e da Internacional dos Trabalhadores da Construção e Madeira (ICM/BWI) sobre as condições de trabalho nas obras para a Copa de 2022 no Catar causaram enorme polêmica em 2015 e desvelaram o sistema kafala, que consiste no aliciamento de trabalhadores estrangeiros em condições de total dependência de seus empregadores. Além de serem privados do direito de liberdade sindical e negociação coletiva, no sistema kafala os trabalhadores têm seu passaporte confiscado e não podem pedir demissão, mudar de emprego ou deixar o país.

Em 2017, depois de muita resistência, o governo do

Catar acabou firmando um acordo de cooperação com a OIT prevendo reformas trabalhistas amplas, melhoria na segurança do trabalho, controles mais rígidos e a introdução de um salário mínimo universal. Até outubro de 2019, medidas importantes haviam sido introduzidas em diversas áreas, como a capacitação de novos inspetores e a abolição parcial do sistema kafala. Mesmo assim, resta saber no que essas reformas legislativas vão dar e até que ponto continuarão a vigorar após a Copa de 2022. A situação dos trabalhadores domésticos, que são os mais fracos entre os trabalhadores estrangeiros, continua precária. Por mais que alguns órgãos representativos de interesses sejam autorizados a existir, o país ainda desconhece a liberdade sindical plena e os sindicatos independentes. E são justamente esses dois componentes que garantem a sustentabilidade necessária para manter as pequenas conquistas quando a atenção da comunidade internacional ao tema se esvair.

2015

2019

A Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável coloca o trabalho decente para todas as pessoas no centro das políticas em prol do crescimento sustentável e inclusivo.



A OIT comemora seu centenário e adota uma série de iniciativas, preparando-se a enfrentar, no futuro, os desafios inerentes ao seu mandato.

Fonte: OIT



a saída de alguns governos do sistema multilateral teve um impacto negativo no orçamento. As contribuições voluntárias dos governos sofreram notável redução. A confiança dos governos no trabalho da ONU vem diminuindo e, por isso, eles vêm optando por financiar apenas programas específicos. Isso provoca falta de clareza e diminuição da eficiência, já que diferentes agências realizam paralelamente programas semelhantes.

Além de estimular a cooperação entre as agências, Guterres pretende angariar fundos privados através de um regime inovador de “financiamento do desenvolvimento”. Os projetos de reforma incluem a diminuição da presença local das Nações Unidas e um alinhamento mais efetivo às prioridades dos governos. Isso pode significar uma redução da presença local da OIT, dificultando, com isso, o acesso dos parceiros sociais. Se, além de tudo isso, as prioridades forem direcionadas aos governos (por vezes, contrários aos sindicatos) e ênfase maior for dada à cooperação e recursos privados, é bem possível que as atuais prioridades do trabalho da OIT se dissipem. As atividades preponderantes da OIT, ou seja, a realização dos direitos fundamentais dos trabalhadores e sindicatos, podem acabar perdendo espaço para temas politicamente menos controversos. Estamos diante de uma ameaça de “despolitização” da OIT. —

Origens e História da OIT

Medo do predomínio de uma política socialista

A OIT foi fundada em 1919, ano marcado por profundas transformações. A destruição causada pela Primeira Guerra Mundial, a Revolução de Outubro e a guerra civil na Rússia, o fim da monarquia dual austro-húngara e, não menos importante, as revoltas e rebeliões na Alemanha, que culminaram com a Revolução de Novembro, contribuíam para um clima de insegurança política e econômica. Em resposta a esse cenário conturbado, marcado por pobreza e desigualdade crescentes, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no âmbito das negociações de paz de Versalhes.

Formular normas sociais e trabalhistas globalmente aplicáveis e promover a justiça social: esses eram os objetivos primordiais que pautaram sua criação. Ao mesmo tempo, a OIT representava uma oposição ao avanço do comunismo e às ameaças de desapropriações e revoluções.

O mérito de defender os sindicatos alemães

O desmantelamento do movimento sindical na Alemanha no início de maio de 1933 culminou com a prisão e tortura do presidente da Federação Sindical Alemã (*Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund*, ADGB, predecessora da DGB), Wilhelm Leuschner. No entanto, como ele era muito bem visto no Grupo dos Trabalhadores da OIT e os nacional-socialistas não quiseram manchar sua imagem perante essa organização, Wilhelm Leuschner foi solto poucos dias depois, incumbido de participar da Conferência Internacional do Trabalho para promover a organização nacional-socialista “Frente Alemã para o Trabalho” (*Deutsche Arbeitsfront*) como sucessora da ADGB e legítima representante dos trabalhadores da Alemanha.

Porém, durante a conferência Wilhelm permaneceu calado. Isso levou o Grupo dos Trabalhadores a questionar a legitimidade do delegado da Frente Alemã para o Trabalho, o que culminou com sua exclusão. Naquele ano, a delegação do governo alemão deixou a conferência prematuramente e a Alemanha acabou saindo da OIT. Após retornar de Genebra, ele foi preso novamente, tendo sido liberado do campo de concentração somente em 1934, graças a intensos protestos internacionais. Em seguida, passou a atuar em grupos sindicais de resistência. O atentado contra Hitler em 20 de junho de 1944 resultou na nova prisão de Wilhelm Leuschner. A pena de morte foi executada em 29 de setembro de 1944.

Economia Global





Florestas tropicais no Brasil cedem ao agronegócio – a soja vira ração animal para a produção de carne. — Foto: Alf Ribeiro/ 123RF

Rana Plaza, Nunca Mais! Mas como? Dos Princípios Orientadores da ONU à regulação de cadeias de fornecimento



1.135 mortos, 2.438 feridos, balanço do desmoronamento da fábrica Rana Plaza em Sabhar, Bangladesh, ocorrido em 24 de abril de 2013.

— Foto: Institute for Global Labour and Human Rights

Como evitar o descaso dos órgãos de fiscalização, os incêndios e o desmoronamento de fábricas que soterram milhares de pessoas? Como prevenir as 148 mortes por pesticidas que o Brasil contabiliza a cada ano? Como combater a exploração de 2 milhões de crianças nas plantações de cacau na África Ocidental? Declarações e recomendações não faltam: há décadas, as Diretrizes Principais da OCDE, a Declaração de Princípios da OIT e compromissos voluntários assumidos por empresas multinacionais falam do respeito aos Direitos Humanos e dos padrões aplicáveis ao trabalho. Uwe Wötzel explica por que, além de tudo isso, precisamos de uma lei.

O ser humano tem necessidades básicas. Para viver decentemente, ele precisa de uma renda que garanta seu sustento. “Em Nottingham, não é nada incomum encontrar quinze a vinte crianças amontoadas num cubículo de talvez não mais que 12 pés quadrados, ocupadas durante 15 das 24 horas do dia num trabalho extenuante por seu fastio e monotonia, e, além disso, executado nas condições mais insalubres possíveis.” O autor não se refere às condições atuais de trabalho no Sudeste Asiático. O trecho se encontra em um relatório de inspeção do ano de 1864, escrito por um fiscal inglês, e é citado por Karl Marx em “O Capital”. Na Europa Ocidental, os sindicatos conseguiram debelar, em longas lutas, a exploração que leva à miséria. Passo a passo, conquistaram melhorias das condições de trabalho e dos padrões sociais por meio de normas legais e contratos coletivos.

Relações de propriedade e poder aumentam a riqueza

Até hoje, as necessidades básicas de bilhões de pessoas, principalmente no Sul do planeta, não são atendidas. Apesar de trabalharem, muitos passam fome. Trabalham em condições desumanas. Nos anos 60, investidores começaram a transferir a produção de bens de consumo ao Sul Global. Com seu poder que emana do capital, algumas centenas de investidores financeiros altamente abonados hoje dominam as empresas transnacionais e as cadeias globais de fornecimento. As transnacionais controlam 80 por cento do comércio internacional. Por meio da espoliação, da exploração da mão de obra, sua influência na mídia e hegemonia cultural, essas empresas definem e determinam os padrões de consumo de centenas de milhões de pessoas.

Os direitos dos empregados e desempregados estão a anos luz dos direitos dos investidores que usufruem de proteção por leis e acordos de comércio. Há anos, os relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Confederação Sindical Internacional (CSI) mostram que muitas pessoas carecem de proteção política, jurídica e econômica. O trabalho informal, desprovido de proteção social, domina o mundo e só vem aumentando. O desemprego achata, ainda mais, os salários. As

estatísticas oficiais contabilizam 200 milhões de pessoas desempregadas no mundo. 40 milhões de pessoas vivem em regime de escravidão; 152 milhões de crianças precisam trabalhar. 70 por cento da população mundial vive sem proteção social suficiente; todos os anos, mais de duas milhões de pessoas perdem a vida em acidentes de trabalho. Incontáveis são as violações dos direitos trabalhistas, os casos de violência, discriminação e repressão. Em mais de uma centena de países, os direitos sindicais são violados. A fundação de sindicatos é reprimida ou impedida, sindicalistas são discriminados, sofrem perdas salariais ou são demitidos. O direito à negociação coletiva é violado.

Desde sua fundação, os sindicatos têm lutado por melhores condições de trabalho e vida, por leis que, de fato, protejam os direitos individuais e coletivos. Seu propósito consiste em impedir a concorrência desenfreada que instiga o *dumping* social. Longe de ser um direito universal, o direito à negociação coletiva foi conquistado, a duras penas, na luta contra o capital e há de ser defendido todos os dias.

Sem direitos sindicais, não há melhoria das condições de trabalho e de vida.

A liberalização continuada dos mercados internacionais, com sua circulação desenfreada do capital, das mercadorias e dos serviços, mudou o peso dos atores, causando uma alteração incisiva da relação de forças nas arenas políticas, nomeadamente nas relações entre entidades patronais e sindicatos. Como nunca antes na história, urge internacionalizar, profundamente, as ações sindicais e intensificar a cooperação com

Sobre o autor: Uwe Wötzel é formado em Direito e trabalha na sede nacional do Sindicato Unido dos Serviços na Alemanha (ver.di). Ele representa o sindicato ver.di nas coordenações da Campanha Roupas Limpas, da Rede CorA para a Responsabilidade Empresarial e da iniciativa alemã para uma lei relativa às cadeias de fornecimento (Lieferkettengesetz.de).

outras organizações de Direitos Humanos. A salvaguarda de direitos políticos e sociais em prol dos sindicatos é decisiva para impedir a exploração selvagem e a extrema pobreza, para prevenir revoltas violentas para proporcionar a solução pacífica de conflitos sociais.

Mais de um século antes do desastre nas fábricas têxteis de Rana Plaza, os sindicatos já intensificavam sua articulação global para defender os direitos trabalhistas. Em 1919, a luta por uma regulação social global resultou na fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Por iniciativa dos sindicatos, a regulação das cadeias globais de fornecimento passou a integrar a agenda de cúpulas políticas e da Conferência Internacional do Trabalho da OIT: intenciona-se um acordo que defina um marco jurídico dotado de mecanismos eficazes, obrigue as empresas a prestar contas, institua mecanismos de fiscalização e resolução de litígios segundo normas definidas pela OIT. O primeiro passo seria fortalecer a Declaração de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, que, até a data, praticamente ignora as violações dos direitos trabalhistas pelas entidades patronais. Uma versão atualizada da declaração deveria garantir padrões exigentes e instituir, finalmente, um instrumento de solução de litígios em prol dos trabalhadores. No nível da legislação nacional, as empresas devem ser obrigadas a aplicar o princípio da diligência para com os direitos trabalhistas nas cadeias de fornecimento. As empresas devem ser responsáveis, em termos civis e penais, por violações de direitos.

As declarações voluntárias de Responsabilidade Social Empresarial são completamente inócuas e não produzem efeito algum.

Ao ser perguntada sobre qual seria a mentira política mais descarada dos últimos tempos, Carola Rakete, brava capitã do navio de salvamento “Seawatch 3”, responde: “É o compromisso voluntário de reduzir as emissões que consta do Acordo de Paris”. E ela tem toda razão: os instrumentos voluntários para atingir metas sociais e ecológicas são uma piada mal contada. Nos anos 90, lobistas poderosos de empresas e investidores conseguiram implantar, na esfera política, os compromissos voluntários, batizados de “Responsabilidade Social Empresarial” (RSE). A bela sigla, que deveria designar a responsabilidade social das empresas com base em compromissos voluntários, vem sendo usada desde 2001 como instrumento para se opor à instituição de deveres legais por atos normativos da União Europeia. Com alguma razão, a Confederação Sindical Alemã (DGB) opina que “por meio do debate em torno da RSE, as empresas reagem às denúncias globais de sua irresponsabilidade social e ambiental. A reivindicação principal da DGB e do movimento sindical são acordos internacionais que contemplem e regulem a dimensão social da globalização. As crises

econômica e financeira e as mudanças climáticas demonstram que é preciso adotar um marco regulatório que estabeleça uma relação equitativa entre objetivos sociais, ecológicos e econômicos. Nisso, importa ampliar a proteção de trabalhadores e consumidores e, não por último, do meio ambiente contra os maus-tratos empresariais”.

A RSE nada mais é do que uma encenação, um teatro “para inglês ver”. Como é sabido, a concorrência desenfreada em uma economia nacional, que induz o nivelamento para baixo, somente pode ser contida por leis e contratos coletivos normativos. O dumping global, por sua vez, apenas será impedido mediante padrões globais vinculantes. Quem tem vínculo empregatício sabe que seus direitos emanam da legislação trabalhista e dos contratos coletivos, e que pode processar a entidade patronal, cobrando esses direitos. Em geral, isso não vale para benefícios voluntários.

Essa lacuna regulatória deve ser preenchida pelos governos.

Quando a OIT, no início do século 21, instituiu sua Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, as Nações Unidas instalaram um Relator Especial sobre o tema de Direitos Humanos e empresas. No exercício dessa função, John Ruggie submeteu um relatório, em 2008, confirmando a existência de lacunas de regulação. Sindicatos apoiaram suas recomendações, considerando-as passos iniciais oportunos e necessários. Com base no Relatório Ruggie, o Conselho de Direito Humanos das Nações Unidas aprovou os Princípios Orientadores sobre

Responsabilidade social voluntária ou dever de prestar contas

Com sua capacidade de persuasão, os lobistas das associações empresariais europeias conseguiram associar a ideia de responsabilidade empresarial quase que exclusivamente ao conceito anglo-americano da *Corporate Social Responsibility* (CSR), isto é, a Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Difunde-se a ideia de que a responsabilidade social das empresas equivaleria a contribuições e benefícios voluntários, desconsiderando-se, por completo, suas obrigações legais. A experiência ensina que compromissos voluntários não bastam para proteger a humanidade e a natureza de desastres, como o desmoronamento de fábricas, incêndios e o rompimento de barragens. Por isso, entidades da sociedade civil propõem uma *Corporate Accountability* (CA), isto é, normas vinculantes com o dever de prestar de contas.



Protesto no lançamento da campanha: Responsabilizar as transnacionais por suas cadeias de fornecimento! — Foto: Valere Schramm / Brot für die Welt

Empresas e Direitos Humanos em 2011, que obrigam os Estados nacionais a proteger os Direitos Humanos e convocam as empresas a respeitar os Direitos Humanos em suas cadeias produtivas e de fornecimento. Os Princípios Orientadores pretendem induzir uma melhoria da legislação nacional, de maneira a prevenir e remediar violações dos Direitos Humanos decorrentes da atividade econômica. Os Princípios estão divididos em três pilares:

- o dever do Estado de proteger os Direitos Humanos;
- a responsabilidade das empresas de respeitar esses direitos;
- o acesso necessário a mecanismos judiciais e extrajudiciais para remediar violações dos Direitos Humanos.

A União Europeia e o governo alemão assumiram o compromisso de implementar esses Princípios Orientadores.

Em dezembro de 2016, o governo da Alemanha aprovou o Plano de Ação Nacional sobre empresas e Direitos Humanos. Com alguma razão, a DGB critica que o governo alemão, quando redigiu o plano de ação, não teve a coragem de obrigar as empresas a aplicar os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU. Nesse meio tempo, ficou patente que a implementação desse plano, fraco por natureza, também vai deixar a desejar. Com relação a questões centrais que suscitam deveres de proteção do Estado, como promoção do comércio exterior, compras governamentais e acordos de comércio, a responsabilidade pelos Direitos Humanos é administrada a conta-gotas. Até a data, não se aplicaram doses mais ousadas devido à resistência e ao descaso dos ministérios fe-

derais, sobretudo o Ministério da Economia. Transcorridos dois anos, a melhoria do acesso aos mecanismos jurídicos ainda não entrou na agenda. Na Alemanha, a diligência das empresas de grande porte em relação a questões de Direitos Humanos será monitorada com base em critérios puramente formais, com total preservação da confidencialidade dos resultados e completa desconsideração de sua eficácia.

Os governos de outros Estados- membro da União Europeia foram mais corajosos: em 2015, o Reino Unido aprovou o “*Modern Slavery Act*”, obrigando as empresas a adotar medidas contra todas as formas de escravidão em suas cadeias de fornecimento. Por lei, as empresas neerlandesas devem abolir o trabalho infantil e as francesas, desde 2016, as violações de Direitos Humanos.

Na Alemanha, uma ampla aliança de organizações não governamentais e sindicatos reivindica uma lei relativa às cadeias de fornecimento. Frente aos milhares de mortos na indústria têxtil, em plantações de óleo vegetal e na mineração, essa lei já deveria ter saído há muito tempo. Sem marco jurídico, o lucro é acumulado sem escrúpulos e a proteção dos Direitos Humanos e dos padrões ecológicos e sociais simplesmente não funciona. Com isso em mente, o Sindicato Unido dos Serviços ver.di e a Confederação Sindical Alemã DGB e muitas entidades da sociedade civil alemã aderiram à campanha em prol da lei relativa às cadeias de fornecimento. Essa aliança reivindica que o governo alemão, finalmente, prepare uma lei decente. Com sólido respaldo social, nossa aliança luta por essa causa. —

Contra seus próprios princípios: a política comercial da UE

Acordos comerciais poderiam ser instrumentos eficazes para assegurar o cumprimento de Direitos Humanos, normas trabalhistas e sociais. Porém, na prática suas sanções são pouco ou quase nunca utilizadas, o que acaba favorecendo os direitos dos investidores.

Meio século após conquistarem a independência, as ex-colônias europeias continuam servindo como fornecedoras de matérias-primas. As estruturas comerciais da era do colonialismo se perpetuaram. Boa parte da riqueza do hemisfério Norte se deve à exploração dos seres humanos e dos recursos naturais do Sul. Há muito tempo, a política comercial da UE vem sendo alvo de severas críticas. No debate sobre a política para o desenvolvimento, fala-se em falta de coerência: os esforços em prol do desenvolvimento econômico e social dos países do Sul Global são minados pela política comercial da UE. Um exemplo disso é a destruição do setor avícola de Gana, causada por uma avalanche de carne importada a preços de *dumping*. Por outro lado, regras de origem impedem, por exemplo, a agregação de valor nos países do Sul Global. Quando um produto não é totalmente originário do próprio país, ele não pode ser importado pela UE sem tarifas.

Nos acordos comerciais,
a UE tem o compromisso de
promover a democracia.

Nos últimos 15 anos, a UE vem pressionando a maioria dos países do Sul Global a celebrar acordos bilaterais que os forcem a abrir seu mercado. Tarifas aduaneiras tendem a desaparecer; políticas industriais nacionais serão cada vez mais difíceis. Segundo a Comissão Europeia, os países em desenvolvimento ainda não atingiram o grau de desenvolvimento desejado apesar dos tantos anos de acesso unilateral ao mercado. Portanto, a UE defende uma ampla liberalização do comércio e mercado para desencadear uma outra dinâmica econômica. A Comissão Europeia crê que o modelo europeu de integração econômica, a abertura de mercados e a concorrência conduzem ao desenvolvimento. Ela parece ter se esquecido de que seu próprio progresso é fruto do protecionismo que outrora prote-

Sobre a autora: Valerie Franze é diretora do projeto "Aprendizagem Global para Trabalhadores/as" na Rede Norte-Sul da DGB Bildungswerk BUND

gia sua economia interna. O comissário europeu do comércio, ao comentar as negociações com países africanos em 2005, disse que "nós, do lado europeu, não buscamos vantagens econômicas". Obviamente, isso não passa de falsa retórica. O verdadeiro objetivo é propagar normas neoliberais e promover os próprios interesses econômicos e materiais. Além de reduzir tarifas, os acordos comerciais dispõem sobre serviços, investimentos, regras de concorrência pública e propriedade intelectual. São instrumentos para conquistar os mercados mundiais e impor normas e padrões próprios, servindo, ainda, para combater a concorrência da China e de outros centros econômicos.

A UE aposta em um sistema de incentivos

Depois do final da Guerra Fria, a interferência político-econômica adquiriu nova feição: a concessão de ajuda ao desenvolvimento e de benefícios comerciais passaram a ser condicionados a uma boa governança e progresso democrático. No Tratado de Lisboa, a UE compromete-se a respeitar os Direitos Humanos em sua política comercial. No plano internacional, obrigações semelhantes são impostas pelas convenções da OIT e acordos ambientais. Portanto, a UE tem o dever de promover a democracia, os Direitos Humanos e a sustentabilidade ambiental em seus acordos comerciais.

É por isso que, nos últimos 30 anos, a UE vem incorporando a esses acordos cláusulas de proteção dos Direitos Humanos, padrões sociais e ambientais e, mais recentemente, capítulos sobre a sustentabilidade. A pressão de sindicatos e outros atores da sociedade civil foi decisiva nesse processo. O que prevalece, contudo, é um sistema de incentivos. Sanções, por sua vez, raramente são impostas aos violadores de Direitos Humanos. A assinatura e implementação das convenções da OIT

nº 87 e nº 98 e o reconhecimento das normas fundamentais do trabalho da OIT, desde 2001 geraram a expectativa de benefícios ainda maiores. Hoje, o Sistema Geral de Preferências, que concede benefícios unilaterais a países de baixa renda, autoriza a suspensão desses benefícios em caso de violação das normas fundamentais do trabalho, das normas contidas no PIDCP e PIDESC, ou das convenções versando sobre genocídio, racismo, discriminação, tortura e Direitos da Criança.

A Comissão Europeia parece estar mais preocupada em legitimar sua política comercial do que em exigir o cumprimento dos Direitos Humanos. Segundo o especialista Thomas Fritz, que analisou a implementação prática da cláusula de Direitos Humanos e do capítulo sobre sustentabilidade, os poderes de sanção ainda não foram utilizados como instrumento de pressão contra violações sistemáticas a Direitos Humanos e direitos sindicais. Inúmeras consultas foram realizadas em países africanos, inclusive com a suspensão da ajuda ao desenvolvimento, mas não houve nenhuma sanção comercial. Normalmente, essas consultas eram realizadas por motivo de golpe de Estado, e não por causa da deterioração da situação dos Direitos Humanos nesses países. Mianmar é um dos apenas três casos de suspensão de benefícios comerciais, nomeada-

mente pelo uso de trabalho forçado durante a ditadura militar em 1997. Entretanto, a resposta da UE não foi automática, mas uma mera reação às denúncias da Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) e da Confederação Sindical Internacional (CSI).

O Sistema Geral de Preferências, em vigor desde 1971, estabelece regras universais de Direitos Humanos. No entanto, nos acordos bilaterais, que vêm se tornando cada vez mais frequentes, há uma diversidade de cláusulas e procedimentos que devem ser seguidos em caso de descumprimento (cláusulas de suspensão e mecanismos de resolução de litígios). Essa pluralidade de normas é alvo de críticas à UE. Alguns acordos, como o acordo de 2013 com os países da América Central, são totalmente desprovidos de cláusulas sobre Direitos Humanos e ainda assim estão em vigor. Essa situação só pode mudar se todos os Estados-membro da UE o ratificarem.

Capítulos sobre sustentabilidade: solução ou problema?

O fato de alguns acordos, como o acordo de cooperação entre a Coreia do Sul e a UE, fazerem menção a “outros instrumentos internacionais relevantes de Direitos Humanos” é bastante po-



Na África, a abertura do mercado para produtos subsidiados da EU acaba com a produção local. — Foto: hiroo yamagata (CC BY-SA 2.0)



No Fórum Econômico Mundial em Davos, políticos e empresários cultivam contatos internacionais. — Foto: Paul Kagame

sitivo. Esses “instrumentos relevantes” incluem as normas fundamentais do trabalho da OIT, já que elas são reconhecidas como Direitos Humanos. Porém, com a introdução dos capítulos sobre sustentabilidade, que fazem menção expressa a normas do trabalho, a incorporação tácita das normas fundamentais do trabalho da OIT pode vir a ser questionada. Conseqüentemente, é possível que uma violação de direitos trabalhistas não enseje a suspensão de benefícios comerciais no âmbito do acordo. Embora reconheça oficialmente que as cláusulas de Direitos Humanos incorporam as normas fundamentais do trabalho da OIT, a Comissão Europeia forçou o governo grego a interferir profundamente na autonomia das negociações coletivas. Essa restrição às negociações coletivas foi alvo de críticas, inclusive por parte do Comitê de Liberdade Sindical da OIT.

Do ponto de vista das entidades de Direitos Humanos e dos sindicatos, os capítulos de sustentabilidade trazem outras desvantagens: em vez de assumirem novas obrigações, os Estados costumam reafirmar as já existentes (p.ex., as obrigações sobre a mitigação e adaptação às mudanças climáticas). A cláusula de proibição de retrocesso e o princípio da precaução também deixam a desejar. A cláusula de proibição de retrocesso é importante, porque visa impedir a diminuição do nível de proteção ao trabalho e meio ambiente. O princípio da precaução poderia ser invalidado pelo acordo comercial com o Ca-

nadá (CETA). Se isso acontecer, não será necessário provar que um produto não é nocivo antes de introduzi-lo no mercado. É isso que ocorre no Canadá e nos EUA: enquanto a nocividade não for cientificamente comprovada, o produto pode ser livremente comercializado.

Monitoramento com participação da sociedade civil

Os Grupos Consultivos Internos (GSI), formados por membros da sociedade civil que ajudam a monitorar a implementação, poderiam ser apontados como uma das vantagens dos capítulos sobre sustentabilidade. Mas seus resultados são dúbios. Monitorar uma quantidade tão grande de acordos e participar desses grupos esgota as capacidades da sociedade civil. Esse problema afeta principalmente os países parceiros da UE, em que as organizações da sociedade civil são mais fracas, como Peru e Colômbia: no passado, seus representantes não puderam participar de encontros bilaterais, ainda que os dois países sejam signatários de um acordo com a UE.

A influência dos sindicatos nesses grupos pode ter bons resultados. Um exemplo é o da Coreia do Sul, cujo governo inicialmente se recusara a incluir a confederação sindical KCTU no GSI. Sob pressão dos sindicatos europeus, ele acabou mudando de ideia. Com relação às violações de normas funda-

mentais do trabalho na Coreia do Sul, as exigências da Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) e do GSI da União Europeia não renderam frutos, apesar do apoio do Parlamento Europeu. A Comissão Europeia se recusou repetidas vezes a iniciar consultas formais com a Coreia do Sul. Por isso, ainda que os sindicatos e as organizações não governamentais monitorem o cumprimento dos direitos trabalhistas, suas constatações não ensejam processos e não geram efeitos vinculantes. É indiscutível que os governos precisam levar em conta questões econômicas e diplomáticas. Porém, se as cláusulas não forem aplicadas, elas não passam de uma farsa.

Acordos comerciais e as obrigações deles decorrentes têm o poder de ensejar reformas. A ratificação da Convenção nº 98 da OIT e os planos do Vietnã de autorizar sindicatos livres e independentes dão prova disso. Nesses casos, as negociações de acordos comerciais com os EUA e com a UE tiveram um papel fundamental. No entanto, isso não pode ocultar o fato de que a cláusula de Direitos Humanos ainda não é um instrumento eficaz para fazer valer os direitos sindicais e trabalhistas.

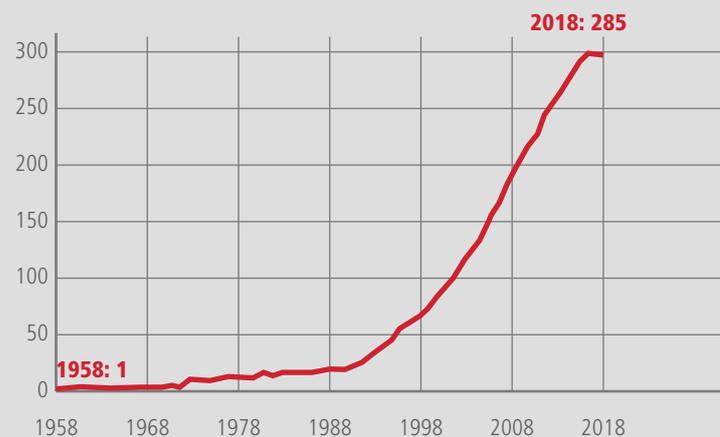
Acordos protegem o direito das empresas

Sindicatos, defensores do meio ambiente e dos direitos do consumidor afirmam, com razão, que os acordos comerciais não protegem os seus direitos, mas sim os direitos dos investidores. Tão logo um país promulgar normas ambientais, as empresas ameaçam entrar com processos judiciais, reduzindo, com isso, a soberania do país. Em 2016, uma pesquisa demonstrou que as maiores empresas são as que mais têm êxito em suas ações judiciais. Entre os processos analisados, 40 envolviam empresas de grande ou enorme porte, e garantiam ganhos de 7,5 bilhões de dólares. Devido a recentes protestos, hoje esses processos são pelo menos mais transparentes, ou seja, não correm a portas fechadas. O acordo entre a UE e o Canadá, por exemplo, atualmente prevê um sistema de tribunais de investimento. Mas o princípio permanece o mesmo. Até mesmo a Câmara de Comércio e Indústria alemã entende que, se os sistemas jurídicos dos Estados envolvidos forem desenvolvidos e eficazes, não é necessário conferir proteção aos investimentos. As normas contidas no acordo com o Canadá nada mais são do que um passo rumo à criação de um tribunal multilateral de investimento, apoiado pela Comissão Europeia. Segundo a associação alemã de juízes, esse tribunal praticamente criaria seu próprio direito. As decisões judiciais se baseariam em acordos vagos e não em leis democraticamente instituídas. Contrariando a recomendação da associação de juízes, a Alemanha aprovou o mandato para a Comissão Europeia liderar as negociações para a criação de um tribunal multilateral de investimento.

Mandatos de negociação devem ser conferidos por todos os governos dos Estados-membro da UE, o que normalmente resulta em pouco consenso e grande margem de atuação para

O mundo dos acordos comerciais

Acordos comerciais no mundo desde 1958*



Dados de março de 2019. | * sob a égide da OMC Acordos comerciais que envolvem tanto mercadorias como serviços são contados só uma vez. | Fonte: OMC

a Comissão. Isso diminui a influência do Parlamento Europeu e dos governos nacionais, que, ao contrário da Comissão, são eleitos democraticamente. Nesse contexto, a pressão pública exercida pela atuação crítica dos sindicatos, das organizações não governamentais e de movimentos sociais adquire relevância ainda maior. No início de 2019, lançaram no Fórum Econômico Mundial de Davos a campanha “Direitos para as pessoas, regras para as multinacionais”. —

Política de Migração –Direitos Humanos em risco

Violadas em seus Direitos Humanos, 250 milhões de pessoas são forçadas a se refugiar ou migrar. É por isso que, no final de 2018, as Nações Unidas adotaram o Pacto Global para Migração Segura, Ordenada e Regular, que elenca 23 objetivos destinados a melhorar a coordenação internacional da migração e criar condições mais humanas, além de remediar as principais causas da migração. O Pacto é pautado por acordos internacionais, como os objetivos e princípios da Carta das Nações Unidas e da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Mas a realidade da política de migração da UE, voltada sobretudo a impedir a migração, revela-se bem diferente. O polêmico acordo com a Turquia é um exemplo.

No cenário da cooperação para o desenvolvimento, convém citar as chamadas “parcerias de migração” entre a UE e os países africanos: os países africanos que conseguem impedir a migração para a Europa, recebem ajuda financeira; os que não cooperam, sofrem sanções, inclusive restrições comerciais da UE. Acordos de cooperação entre a UE e os países africanos, que se ocupam da migração, existem desde o início do século, mas ganharam maior ímpeto nos últimos anos. Desde 2015, sua ênfase é reduzir a migração para a Europa. Os efeitos se fazem sentir na cooperação para o desenvolvimento, na Política Externa e de Segurança Comum.

Atualmente, a UE coopera com quase todos os países do Norte, Oeste e Leste da África. Entidades de Direitos Humanos, como a Anistia Internacional, identificaram sérios problemas em algumas dessas cooperações. Afinal, elas implicam que a União Europeia negocie com governos como o da Eritreia e do Sudão, que exibem um histórico de violações graves e sistemáticas aos Direitos Humanos, isto é, governos que, não raramente, são o próprio motivo da fuga. Nesses e em outros países, como Chade, Nigéria, Egito, Tunísia e Líbia, a UE oferece apoio às forças nacionais de segurança, por meio de treinamento, equipamentos ou recursos financeiros.

É exatamente aí que mora o risco: esse apoio pode ser usado para violar Direitos Humanos, tornando a UE cúmplice.

Segundo a Anistia Internacional, a guarda costeira da Líbia, que recebe treinamento e equipamentos da UE para proteger suas fronteiras, pratica violações recorrentes aos Direitos Humanos, como maus-tratos, tortura e prisão arbitrária de refugiados e migrantes.

No Sudão, as Forças de Apoio Rápido (RSF), envolvidas na segurança das fronteiras, são acusadas de violar gravemente os Direitos Humanos no conflito de Darfur. Em junho de 2019, membros da RSF massacraram manifestantes em Cartum, matando pelo menos 100 pessoas e ferindo outras centenas. Ainda que o governo alemão exclua expressamente a RSF da cooperação, a arquitetura de segurança pouco transparente do Sudão não permite controlar o destino dos equipamentos e recursos disponibilizados, que podem acabar caindo nas mãos desse grupo.

Do ponto de vista dos Direitos Humanos, a cooperação é problemática quando a proteção das fronteiras e o controle da migração resultam no fechamento de fronteiras, impedindo a busca de asilo em outro país ou provocando a prisão arbitrária de refugiados e migrantes, sem analisar caso concreto. Por vezes, os acordos de cooperação impedem que refugiados e migrantes saiam de países de trânsito; quando são presos, ficam totalmente à mercê dos conflitos armados que afligem a região. Foi exatamente isso que aconteceu na manhã de 3 de julho de 2019, quando ataques aéreos atingiram o Centro de Detenção de Refugiados de Tajoura em Trípoli, capital da Líbia, matando 53 pessoas e ferindo pelo menos 130 – em sua maioria, refugiados e migrantes.

Igualmente comum é a falta de garantias à proteção de Direitos Humanos nos acordos de readmissão e demais pactos entre a UE e os países africanos. As cooperações para fins de verificação de identidade costumam carecer de critérios de diligência específicos. Não raramente, envolvem serviços secretos ou serviços de segurança conhecidos por perseguir sistematicamente opositores políticos no seu país de origem.

(Fontes: Nações Unidas, Comissão Europeia, Anistia Internacional)

Intensificação do comércio só com paz e direitos trabalhistas mais fortes

Desde 2013, está em vigor o acordo comercial entre a União Europeia (UE), Colômbia e Peru. A abertura do mercado, as regras comerciais e as garantias para os investidores devem gerar crescimento econômico e diversificação. A expectativa inicial era de que o comércio e a cooperação com a UE promoveriam o processo de paz. O acordo contém inclusive um pacote de medidas sobre Direitos Humanos e direitos sindicais. Mas, até agora, o balanço é negativo.

Trata-se de um dos acordos mais controversos de todos os tempos. Concebido inicialmente como um acordo de cooperação de três pilares – diálogo político, cooperação para o desenvolvimento e livre comércio – logo desvirtuou-se para um acordo puramente comercial. As negociações foram acompanhadas de intensas campanhas lideradas por organizações da sociedade civil da Colômbia, Peru e União Europeia que alertavam para os riscos que o acordo representaria para os Direitos Humanos, sociais e ecológicos, e exigiam que a UE tomasse consciência

Em função de protestos, o governo da Colômbia obrigou-se a implantar Direitos Humanos e sindicais.

de sua responsabilidade. A Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) e a Confederação Sindical Internacional (CSI) apelaram ao Parlamento Europeu para votar contra o acordo. Elas apontavam violações a Direitos Humanos e direitos trabalhistas, violência contínua e, acima de tudo, impunidade.

Pressionado pelos protestos, o governo colombiano acabou assumindo o compromisso de adotar um pacote de medidas destinadas a garantir o cumprimento e a proteção de Direitos Humanos, direitos sindicais e normas ambientais. Em 2012, o Parlamento Europeu adotou uma resolução destacando a responsabilidade, proveniente do acordo, em matéria de Direitos Humanos. Após realçar o objetivo do acordo de

“promover um desenvolvimento econômico abrangente, com o objetivo de reduzir a pobreza e criar novas oportunidades de emprego, melhorar as condições de trabalho e elevar os padrões de vida”, o Parlamento Europeu preparou uma espécie de manual, descrevendo e explicando como lidar com os desafios esperados.

Do ponto de vista jurídico, o acordo é um instrumento misto: além das assinaturas da Colômbia, do Peru e dos órgãos da UE em 2012/13, exige a aprovação dos parlamentos nacionais dos Estados-membros da UE. O último país a ratificar o acordo foi a Áustria, em julho de 2019. Como ainda falta a adesão da Bélgica, o acordo está em vigor apenas “preliminarmente”.

O motivo da pressão em regular relações comerciais, sobretudo com a Colômbia, é o fato de que esse país fora classificado como “país de renda média-alta”, conforme a definição do Banco Mundial. Em razão disso, a partir de 2014 deixaria de gozar das vantagens comerciais unilaterais do sistema de preferências da UE. A renda média, porém, é um indicador pouco confiável. A Colômbia é um país marcado por extrema desigualdade, pobreza e guerras. As piores condições de trabalho existem na zona rural, onde aproximadamente nove em cada dez pessoas trabalham no setor informal. Segurança social, como saúde, segurança no trabalho e previdência social, é algo que não existe ali. Nesse meio tempo, havia ainda, o conflito com as FARC, oficialmente terminado.

Sobre o autor: Alberto Orguloso é economista e Diretor Geral da Escuela Nacional Sindical (ENS).



Porto de Cartagena, Colômbia – exportação crescente de produtos agrícolas à UE. — Foto: galinast/123RF

Graças à pressão dos sindicatos e outras organizações da sociedade civil, foi incorporado ao acordo uma cláusula de respeito aos Direitos Humanos na qualidade de “elemento essencial”. As normas ambientais e sociais, no entanto, foram relegadas a um capítulo sobre sustentabilidade que não está sujeito ao mecanismo de resolução de litígios previsto no acordo. Por tudo, os efeitos do acordo são insatisfatórios. Apesar da diminuição do emprego ilegal, dois milhões de trabalhadores continuam sendo privados dos direitos trabalhistas fundamentais. O governo atual de Iván Duque adota uma política de liberalismo econômico, com redução de impostos para empresas e incentivos para o capital externo, acompanhada de um aumento das contribuições pagas pelos trabalhadores e de reformas que induzem a precarização.

Christoph Saurenbach, Conselheiro Comercial da UE na Colômbia, explica que “a melhor forma de diversificar as exportações é investir na competitividade da economia. Com 50

milhões de euros, a União Europeia está oferecendo um subsídio importante para microempresas, visando a criação de empregos em antigas regiões de conflito e nas comunidades em risco”. O que se observa, porém, é uma redução do volume de comércio desde 2013. O balanço comercial positivo dos dois países andinos perante a UE desvaneceu. Não houve diversificação ou agregação de valor.

Ameaça à paz na Colômbia

Ao contrário do que se esperava, o acordo de paz de 2016 com os guerrilheiros das FARC agravou a situação. Ainda que mais de 10.000 guerrilheiros tenham baixado suas armas, hoje o processo é ameaçado porque o governo não vem honrando seus compromissos. Além de reduzir o orçamento para a implementação do acordo, o governo vem dificultando o trabalho do sistema de justiça transitória criado pela Comissão da Verdade, composto pela justiça especial para a paz e uma unidade

especial para a busca de pessoas desaparecidas – instituições essas que possibilitariam, por exemplo, o envio de relatórios, pelo movimento sindical, sobre casos de violência contra sindicalistas no âmbito do conflito armado interno. Esse descaso governamental contribui para reacender o conflito: os ex-guerrilheiros estão voltando a se armar, deparando-se com diversos grupos de insurgentes armados, que se aproveitaram do vácuo de poder após o acordo de paz, ocupando as antigas regiões das FARC que foram abandonadas pelo Estado. Entre eles, há paramilitares financiados de maneira ilegal, sobretudo com dinheiro do tráfico de drogas.

Somente no período entre 2016 e 2018, foram assassinados 73 sindicalistas. Além disso, aumentaram as ameaças a líderes do movimento sindical e os ataques antissindiciais violentos. Os que mais sofreram foram os sindicatos das zonas rurais e dos setores de educação, mineração e energia. De acordo com um relatório do instituto Cinep, a maioria das mortes foi provocada por atos de violência política: entre 2016 e 2018, houve 447 homicídios, 386 ameaças, 129 feridos e 48 vítimas de atentados. Desde a posse de Iván Duque em setembro de 2019, 268 pessoas lideranças sociais e defensores de Direitos Humanos, assim como 150 ex-combatentes reintegrados, perderam sua vida na Colômbia.

Tendo em vista a gravidade da situação, em junho deste ano a União Europeia lançou a campanha *“Defendamos la vida”*, destinada a conferir visibilidade e proteção aos grupos mais ameaçados, reivindicando a implementação das medidas estipuladas no acordo de paz pelo governo colombiano.

Conclusão

Comércio e paz estão intrinsecamente ligados. Somente com paz política e comércio justo é que se pode aproveitar melhor os recursos, melhorar as condições de produção do país e de

seu povo, atrair investimentos externos e criar empregos qualificados.

A comunidade internacional, as Nações Unidas, a OIT e o movimento sindical global podem alcançar muito mais ao se solidarizarem com o povo colombiano e os sindicatos. Eles devem apelar ao governo colombiano para que garanta a proteção da vida, dos Direitos Humanos e da liberdade sindical, honrando seus compromissos internacionais em matéria de direitos trabalhistas.

A cooperação com instituições da Alemanha e da Europa é fundamental, principalmente agora que a Colômbia faz parte da OCDE. A política externa, comercial e de investimentos da União Europeia não pode ser tolerante em relação a um parceiro que, a exemplo da Colômbia, continue violando Direitos Humanos e a liberdade sindical, destruindo o meio ambiente e ameaçando a paz regional na América Latina. —

Do acordo de associação ao acordo comercial

No início das negociações em 2007, planejava-se um acordo de associação inter-regional entre a UE e quatro países da Comunidade Andina, isto é Bolívia, Equador, Colômbia e Peru. A Bolívia e o Equador criticaram o projeto por não levar em consideração as diferenças de desenvolvimento entre os parceiros. Após a saída da Bolívia, o Equador abandonou as negociações. Com isso, a UE sacrificou um de seus objetivos de desenvolvimento: promover a integração regional. Pior ainda, ao formar uma “coligação dos interessados”, a UE atizou os conflitos na Comunidade Andina.

Uma resposta à globalização corporativa

Quanto mais multinacional uma empresa, maior a necessidade de atuação internacional e solidária dos sindicatos. É por isso que as federações sindicais globais criaram os Acordos Marco Globais, crescentemente celebrados com empresas transnacionais para fazer valer os direitos de trabalhadores e sindicatos, inclusive nos locais de situação política difícil.

Ao que tudo indica, as empresas globais triunfaram: os governos nacionais mal conseguem impor limites à sua atuação. Não raramente, falta a elas a vontade política de responsabilizar as empresas pelos impactos de seus negócios. Como é difícil encontrar soluções nacionais, é preciso elevar a questão ao nível global. Para isso, já existe o Pacto Global das Nações Unidas – iniciativa de responsabilidade social empresarial à qual podem aderir empresas e organizações que pretendem adotar critérios de inclusão e sustentabilidade em suas atividades. Há ainda os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, além das normas fundamentais do trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Em países que contam com condições políticas propícias, sindicatos fortes e atuantes e relações de trabalho robustas, as chances de implementação desses princípios em prol dos/as trabalhadores/as (por exemplo, em acordos coletivos) são boas. Onde os sindicatos são mais fracos, sujeitos a atos repressivos do governo e do setor privado, não existem negociações coletivas que garantam salários adequados e condições de trabalho decentes.

É o caso, principalmente, dos países do Leste europeu e do Sul Global. O problema afeta a esmagadora maioria da mão de obra empregada pelas empresas globais. Em sua publicação “*Frontline Report*” (2016), a Confederação Sindical Internacional (CSI) divulgou que 50 das maiores multinacionais do mundo

oferecem emprego a apenas 6 por cento dos/as trabalhadores/as, enquanto 94 por cento são contratados por fornecedores e terceirizadas. Em números absolutos, trata-se de cerca de 116 milhões de homens e mulheres. Seu salário e condições de trabalho são bem piores; e as maiores violações de direitos trabalhistas e sindicais ocorrem ao longo da cadeia de fornecimento.

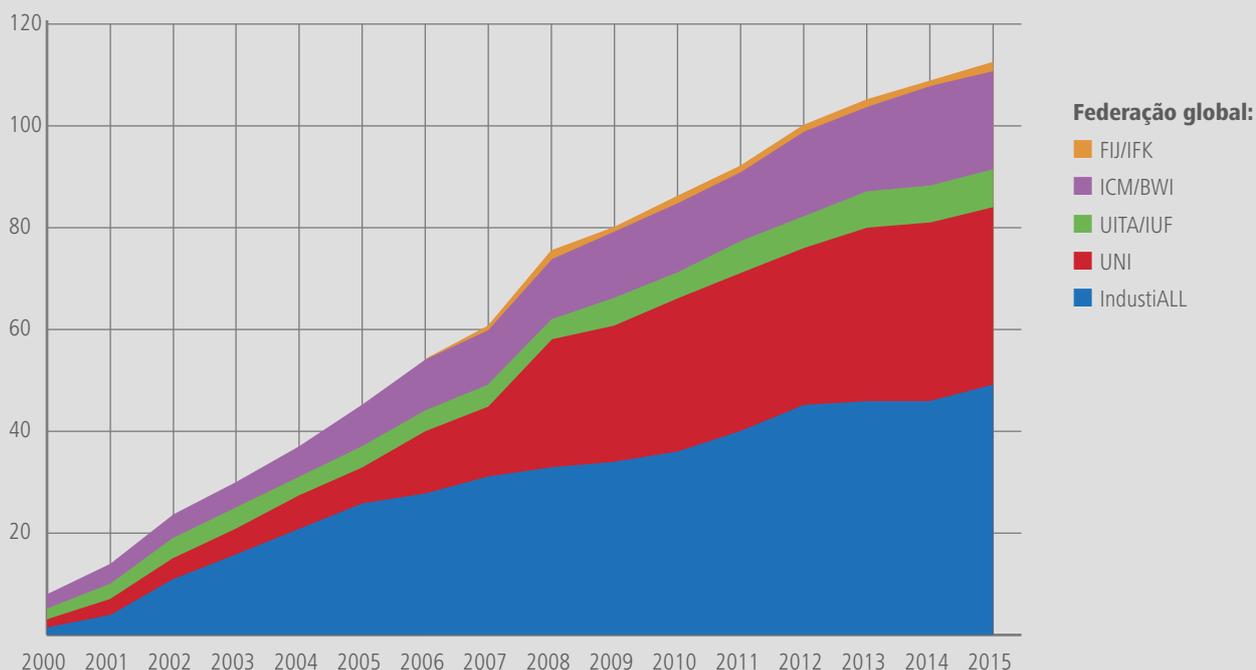
É aí que as federações sindicais globais como IndustriALL, UNI, ICM/BWI e outras desempenham um papel proeminente: onde há empresas multinacionais, os sindicatos buscam fortalecer seus laços e aumentar a solidariedade internacional e sua atuação coletiva. Com isso, dão voz a milhões de trabalhadores/as no mundo todo, inclusive nos países para onde a produção é transferida e ao longo das cadeias de fornecimento. E não é só isso: ao se reunirem em uma federação, ampliam sua incidência política e incrementam seu poder de barganha.

Acordos Marco Globais – trabalho decente nas cadeias de fornecimento

Para assegurar o cumprimento de normas internacionais do trabalho nos contratos com empresas terceirizadas e fornecedores, as federações sindicais criariam um instrumento próprio, conhecido como Acordo Marco Global (AMG). São firmados entre as direções das empresas, de um lado, e as federações sindicais internacionais e os sindicatos setoriais na matriz, de outro. Diferentemente das iniciativas voluntárias e dos instrumentos de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), esses acordos têm caráter vinculante. É por isso que podem estabelecer e fazer valer, no mundo todo, padrões aplicáveis aos direitos sindicais, normas de saúde, segurança e meio ambiente

Sobre a autora: Christina Hajagos-Clausen é diretora do setor têxtil da IndustriALL

Acordos Marco Globais por federações sindicais globais



Fonte: Repartição Internacional do Trabalho

e princípios para um trabalho decente, mesmo que inexistentes no respectivo país.

Na publicação “Diretrizes para Acordos Marco Globais”, a IndustriALL apresenta as principais características de um Acordo Marco Global. “Um Acordo Marco Global deve fazer referência expressa à Organização Internacional do Trabalho (OIT) e reconhecer os direitos consagrados em suas convenções e decisões”, diz a publicação. É preciso, em especial, reconhecer as convenções da OIT sobre liberdade sindical e direito de negociação coletiva, discriminação, trabalho forçado e trabalho

No total, existem mais de 120 Acordos Marco Globais.

infantil. Atualmente, discute-se ainda a possibilidade de incorporar a mais recente convenção da OIT relativa à violência e ao assédio no mundo do trabalho (OIT C 190). Os Acordos Marco Globais devem, acima de tudo, garantir a aplicação igualitária dos direitos em todos os países em que a empresa multinacional atua, e obrigar fornecedores a adotar os mesmos padrões.

Até a data, a IndustriALL celebrou Acordos Marco Globais com quase 50 multinacionais, beneficiando mais de 10 milhões

de pessoas. No total, há pouco mais de 120 desses acordos.

A implementação local, frequentemente, traz problema: em tese, o Acordo Marco Global deve ser aplicado, “sem exceção, em todos os países onde a empresa atua” e obrigar fornecedores e empresas terceirizadas a adotar os mesmos padrões em relação aos seus próprios funcionários. Na prática, porém, muitos sindicatos nos países de produção não são capazes de garantir o cumprimento dos acordos, seja por lhes faltar força ou por sofrerem constantes repressões. Além disso, nem todos os sindicatos locais conhecem o teor dos Acordos Marco Globais ou sabem como utilizá-los. Daí a importância de projetos de formação, como aqueles apoiados pelo DGB Bildungswerk.

Implementação local – o exemplo da H&M

O Acordo Marco Global firmado em 2015 entre a IndustriALL, o sindicato sueco IF Metall e a H&M é um exemplo de como é possível contemplar essas dificuldades desde o início e incorporar, no próprio acordo, medidas para sua implementação em um setor complicado, como é o caso de têxtil e confecção. Seu objetivo é proteger os interesses de 1,6 milhão de trabalhadores/as em aproximadamente 1.900 fábricas que fornecem produtos à H&M.

O modelo de negócios e suprimento, seguido pelas multinacionais de confecção, exige cada vez mais produtos a preço



Trabalhadoras no setor têxtil apelam à responsabilidade dos países do “Norte Global”. — Foto: IndustriALL

menores. Para tanto, transferem sua produção para países onde as condições de trabalho são bastante precárias. Salários que levam à pobreza, jornadas excessivas e opressão fazem parte do dia a dia de milhões de trabalhadores/as nesses países, sobretudo mulheres. Para defender seus direitos, precisam superar enormes obstáculos: a pressão que seus empregadores sofrem das multinacionais e o fato de os governos darem maior importância aos investimentos estrangeiros do que às condições e trabalho da população.

O Acordo Marco Global entre IndustriALL e H&M busca ga-

Em Mianmar, houve um caso em que os demitidos foram readmitidos e um sindicato, fundado.

rantir melhorias duradouras e salários justos para um total de 1,6 milhão de trabalhadores/as. O AMG obriga a H&M a “exercer ativamente toda a sua influência para garantir que seus fornecedores diretos respeitem os direitos trabalhistas e sindicais”. Com isso, o Acordo dá uma voz aos representantes de trabalhadores/as e garante, aos sindicatos, o direito à negociação coletiva. Apoiados por uma coordenação global formada

por representantes da IndustriALL, sindicatos dos países produtores e da H&M, os comitês nacionais de monitoramento são os elementos institucionais dessa cooperação. Bangladesh, Camboja, Indonésia, Mianmar e Turquia foram os primeiros países a criar e treinar os integrantes desses comitês, seguidos da Índia. Os comitês criam estruturas nacionais para a solução amigável de conflitos – sobretudo nas fábricas, onde eles costumam surgir. Essa prática vem rendendo bons frutos: até conflitos causados por mal-entendidos e falta de comunicação, que inicialmente ensejaram greves e demissões, puderam ser resolvidos através de negociações iniciadas pela IndustriALL e a H&M. Em Mianmar, todos os funcionários demitidos foram readmitidos, um sindicato foi fundado. Além de solucionar conflitos, os comitês de monitoramento são uma plataforma de cooperação e capacitação. —

GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENT



Acordos Marco Globais – em prol de direitos trabalhistas ao longo da cadeia produtiva e de fornecimento. — Foto: IndustriALL

Confederações sindicais globais

Federações sindicais globais (*Global Union Federations*, GUFs na sigla em inglês) são associações internacionais que reúnem sindicatos nacionais setoriais. Atualmente, existem oito federações sindicais globais, e cada uma representa diversos ramos ou setores. Além de defender os interesses dos sindicatos na esfera internacional, dando voz global aos/as trabalhadores/as, elas coordenam projetos e campanhas, o que por sua vez, ajuda nas atividades locais de seus membros. Primam por construir estruturas sindicais livres nos países do Sul Global, inclusive através do trabalho de formação. Nos países industrializados, a importância de seu trabalho reside nos serviços de informação e atividades de coordenação. Seu objetivo de longo prazo é fortalecer a capacidade de cada setor de negociar e defender seus interesses, nacional e internacionalmente. A federação sindical global IndustriALL Global Union é um bom exemplo disso. Reunindo sindicatos nacionais de diferentes setores da indústria, ela representa mais de 50 milhões de trabalhadores/as em 140 países. Na Alemanha, seus membros são o sindicato dos metalúrgicos – IG Metall e o sindicato IG BCE, isto é, o sindicato

dos trabalhadores na indústria química, de mineração e energia. No Brasil, as confederações dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário – CNTV/CUT, Metalúrgica – CNM-CUT, Química CNQ/CUT, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos – CNTM, a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do Setor Têxtil, Vestuário, Couro e Calçado do Brasil (CONACCOVEST) e a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo – FEQUIMFAR. Depois da IndustriALL, as maiores federações sindicais são as Internacionais da Educação (IE) e dos Serviços (Uni), cujo afiliado alemão é o sindicato unido dos serviços - ver.di. As federações sindicais globais trabalham em estreita cooperação com a Confederação Sindical Internacional (CSI), que, em 2007, reunia 305 centrais sindicais nacionais, entre as quais a Confederação Alemã dos Sindicatos (DGB) e, do Brasil, a CUT, UGT, NCST e CNPL. A principal tarefa da CSI é fortalecer os direitos e interesses dos/as trabalhadores/as através da cooperação internacional dos sindicatos, de atividades de lobby e campanhas globais.

Países e Regiões





Manifestações de trabalhadores têxteis em Bangladesh. — Foto: Gordon Welters

Ultraliberalismo e Extrema Direita – a Agenda do Governo Brasileiro

Violação dos direitos sindicais, reformas trabalhista e da previdência, desmatamento: Jair Bolsonaro, o presidente do Brasil, está prestes arruinar a democracia e acabar com futuro do Brasil. O movimento sindical luta em defesa da civilização.



O povo na rua – em defesa da democracia e da liberdade. — Foto: CUT

Sobre o autor: Antonio Lisboa é Secretário de Relações Internacionais da CUT – Brasil

No dia 1º de janeiro de 2019, o Brasil deixou de ser o país que conhecíamos. Bolsonaro veio para implantar, definitivamente, o programa ultraliberal de extrema direita iniciado pelo governo ilegítimo de Michel Temer, em detrimento da democracia, dos direitos trabalhistas e do meio ambiente.

Pouco após a virada do milênio, o Brasil finalmente parecia ter se reencontrado com seus verdadeiros potenciais – expressiva e vibrante diversidade cultural, enorme biodiversidade e riquezas naturais, múltiplas fontes de energia, relevante parque industrial- o país estava em vias de transformá-los nos alicerces da construção de uma verdadeira nação.

Os governos dos ex-presidentes Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff promoveram importantes reformas sociais, que reduziram a pobreza e a desigualdade, geraram mais de 20 milhões de empregos formais e contribuíram para a ascensão social de cerca de 40 milhões de brasileiros

Esses índices foram atingidos através da implementação de um novo modelo de desenvolvimento social e econômico. Esse modelo priorizava o fortalecimento do mercado interno, sem abandonar as históricas relações políticas e econômicas com os países mais desenvolvidos. Ao mesmo tempo, ele intensificava a integração entre os países da América Latina, África e os outros países do grupo BRICS, isto é, Rússia, Índia, China e África do Sul. A política brasileira era regida pelo pleno respeito aos organismos multilaterais e aos Direitos Humanos. Em dezembro de 2009, Lula deixou a presidência com uma aprovação de 80% dos brasileiros e era, nas palavras do historiador Perry Anderson “o político mais bem sucedido de seu tempo”. A presidência de Dilma Rousseff dá continuidade à política de Lula.

Protestos usurpados pela direita

Esse breve, porém expressivo, hiato histórico começa a entrar em colapso em junho de 2013. Naquele mês, uma onda de protestos se espalha por centenas de cidades brasileiras, mobilizando milhões de pessoas no que se tornaria a maior série de manifestações de rua desde o movimento pelo impeachment do presidente Fernando Collor em 1992. Originalmente, os manifestantes lutam contra o aumento no preço das passagens de ônibus, e, em seguida, por mais e melhores serviços públicos, maior participação popular e reformas democráticas. Passo a passo, setores conservadores e da grande imprensa disputam a hegemonia dos atos e sequestram suas pautas: uma pluralidade de reivindicações desconexas e muitas vezes contraditórias

entre si ganham força e se transformam, majoritariamente, em oposição ao governo. A presidenta Dilma Rousseff, que tinha mais de 60% de aprovação, perde mais do que metade dessa popularidade e entra em uma crise permanente que, apesar de uma apertada reeleição em outubro de 2014, vai acabar desembocando no golpe parlamentar de abril de 2016.

Essa sucessão de episódios apenas pode ser explicada através de um conjunto de múltiplos fatores conjunturais e históricos que, dialeticamente, podem ser considerados causas e efeitos, econômicos e políticos, institucionais e culturais, tragédia e farsa. Entre esses fatores figuram os reflexos da crise global de 2008 e o ritmo das transformações econômicas e sociais implementadas a partir de 2003, a fragilidade das instituições do Estado Democrático de Direito e o descaso da direita nacional com a democracia e os Direitos Humanos, a profunda crise econômica que se agrava desde 2014/2015 e a chamada Operação Lava Jato e a guerra jurídica contra o ex-presidente Lula. Acusado de corrupção e condenado longos anos de prisão, Lula se declara inocente e atribui o processo a uma conspiração política. Preso, Lula está excluído das eleições presidenciais de 2018 o que, pelo que tudo indica, contribuiu para a vitória de Jair Bolsonaro. Acrescem fatores como interesses geopolíticos, sobretudo depois da descoberta das jazidas de petróleo do Pré-Sal e a ascensão internacional de movimentos de extrema-direita.

Solidariedade aos companheiros brasileiros

Em uma carta aberta dirigida às direções dos sindicatos nacionais dos metalúrgicos – IG Metall, serviços - ver.di e da Confederação Sindical da Alemanha, sindicalistas alemães reivindicaram solidariedade para com seus companheiros no Brasil. Ao mesmo tempo, manifestaram seu repúdio ao apoio de empresas alemãs ao governo extremista de Jair Bolsonaro. A carta foi assinada por mais de 100 sindicalistas, que estão indignados com a postura de representantes de empresas alemãs, como a Volkswagen, a Mercedes e o Deutsche Bank, que manifestaram seu apoio à política de Jair Bolsonaro. No Brasil, os investimentos alemães são de grande monta: as mais de 12.000 empresas alemãs que atuam no país são responsáveis por 10% do PIB brasileiro. Os signatários temem que seus colegas brasileiros se tornem vítimas de atos arbitrários e violentos, desferidos pelas autoridades brasileiras. De fato, o Brasil virou palco de assassinatos de pessoas que defendem os Direitos Humanos e trabalhistas, muitas das quais pertencentes aos povos indígenas.

Simbiose entre os interesses do mercado e da direita

De toda forma, a eleição de Bolsonaro é, sem sombra de dúvidas, o capítulo mais grave de todo esse processo. Jair Bolsonaro, presidente da República, é caudatário do que há de pior em nossa história: três séculos de escravidão, autoritarismo estrutural, uma ditadura militar longa e marcada por tortura e assassinatos e o desrespeito sistemático pela dignidade da pessoa humana. Em suma, Bolsonaro sintetiza toda uma pulsão de destruição e morte que perpassa a sociedade brasileira. Ele se notabilizou, ao longo dos seus quase 28 anos de atividade parlamentar, em atacar sistematicamente os Direitos Humanos, e proferir uma série interminável de declarações machistas, misóginas, racistas e LGBTfóbicas.

Existe uma evidente linha de continuidade entre a crise que tem início em 2013 e a eleição de Bolsonaro. Em sua versão brasileira, existe uma simbiose entre a extrema-direita e os interesses dos mercados financeiro e de capital. O “mercado” apoia Bolsonaro.

A Reforma Trabalhista

Como exemplo desse programa ultraliberal, mencionamos a Reforma Trabalhista (lei 13.467), aprovada pelo governo Temer, em 2017. Ela veio para modernizar as relações de trabalho, gerar emprego, promover mais e melhores negociações coletivas e combater a informalidade. Nenhuma dessas promessas foi cumprida. Pelo contrário. Essa reforma já foi responsável por colocar o Brasil na lista suja dos países com os casos mais

O Brasil na “lista suja”

Segundo o Índice Global de Direitos da CSI 2019 (ver p. 13), o Brasil figura entre os dez piores países do mundo no que tange às violações de direitos trabalhistas e sindicais. Sobre a destruição das negociações coletivas, os/as autoras afirmam: “Depois da aprovação da Lei 13.467/2017, o sistema de contratação coletiva no Brasil desmoronou por completo. Com a Nova CLT, introduziu-se, como princípio geral, a prevalência das convenções coletivas sobre a lei. Dessa forma, é possível contornar as disposições legais por meio de negociações coletivas, ficando ressaltados apenas alguns direitos trabalhistas consagrados na Constituição. Dois anos depois da aprovação da nova CLT, as convenções coletivas sofreram uma queda da ordem de 45 por cento, com graves impactos nas relações de trabalho. Além disso, é preocupante observar que os empregadores começaram a questionar os direitos trabalhistas e tentam impor salários mais baixos nas empresas.”

graves de violações das convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT): o Brasil é acusado de desrespeitar as Convenções 98 e 154 que tratam, respectivamente, da regulamentação da Convenção Coletiva e da obrigatoriedade de consulta aos trabalhadores em casos de mudanças na legislação laboral.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) também destacou, em suas “Observações preliminares da visita in loco da CIDH ao Brasil”, sua preocupação com as reformas, sobretudo porque “favorecem situações de trabalho em condições análogas às de escravo”.

De acordo com a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – FIPE, entre 2017 e 2018 as negociações coletivas tiveram uma queda de quase 50 por cento. Some-se a isso a possibilidade de que, individualmente, trabalhadores sejam obrigados a renunciar aos direitos garantidos por acordos e convenções coletivas; de que um acordo revogue cláusulas de convenções mais benéficas aos trabalhadores; da existência de contratos precários ou que buscam mascarar a relação de trabalho.

Assim sendo, a Reforma Trabalhista é um retorno aos patamares de relações de trabalho de cem anos atrás e representa um fracasso na busca por justiça social. Além disso, há a Medida Provisória 881/19, em tramitação no Congresso Nacional, que retira direitos dos trabalhadores. A previdência também está na mira. Com sua reforma, o governo Bolsonaro pretende restringir drasticamente o acesso à aposentadoria.

A Reforma da Previdência

A CUT, maior central sindical do Brasil, em conjunto com outras centrais sindicais e movimentos sociais, organizou uma série de iniciativas de resistência à reforma da previdência, tais como as manifestações unificadas de todas as centrais sindicais no 1º de maio, a greve geral contra a reforma da previdência no dia 14 de junho, em mais de 375 cidades, e o dia 13 de agosto, o “Dia Nacional de luta contra reforma da previdência”.

Em decorrência dessas mobilizações, alguns dos pontos mais cruéis do projeto foram retirados da proposta – no entanto, a conta da reforma da previdência continua a ser paga pela classe trabalhadora: ela amplia de maneira draconiana a idade mínima, prevê regras de transição excessivamente rápidas, aumenta o tempo mínimo de contribuição necessário para ter direito aos benefícios previdenciários e reduz o valor da aposentadoria, impondo condições de vida mais precárias para aqueles que conseguirem se aposentar.

O projeto de extrema direita

Bolsonaro conjuga esse projeto ultraliberal com um projeto de extrema direita. Desde o começo, seu mandato destaca-se por

ataques a homossexuais e outras minorias, por discursos e entrevistas permeados por insultos e ofensas. Frequentes são as tentativas de censura das artes e da cultura brasileira, sobretudo em filmes com temática LGBTI. Aparelhados com bolsonaristas, o Ministério Público e de outros órgãos de combate à corrupção não vão agir contra o presidente. Há ameaças de eliminar a oposição do país, ataques vis ao presidente da Ordem dos Advogados do Brasil e à memória dos mortos pela ditadura militar. O nepotismo propaga-se: o presidente até tentou indicar um dos seus filhos embaixador do Brasil nos Estados Unidos. Há cortes generalizados das verbas da educação pública e ataques à liberdade de cátedra e à autonomia das universidades federais.

A destruição da natureza aumentou, a liberalização de agrotóxicos atingiu um recorde histórico, o descaso com a questão ambiental é geral. A explosão do desmatamento na Amazônia causou repúdio internacional. A devastação da floresta em julho de 2019 cresceu 278% em relação ao mesmo mês de 2018, segundo monitoramento do INPE – Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais. Este é o maior aumento do desmatamento já registrado desde 2014. Em resposta à divulgação dos índices, Bolsonaro demitiu o presidente do INPE, Ricardo Galvão – pesquisador reconhecido mundialmente pela excelência do seu trabalho científico.

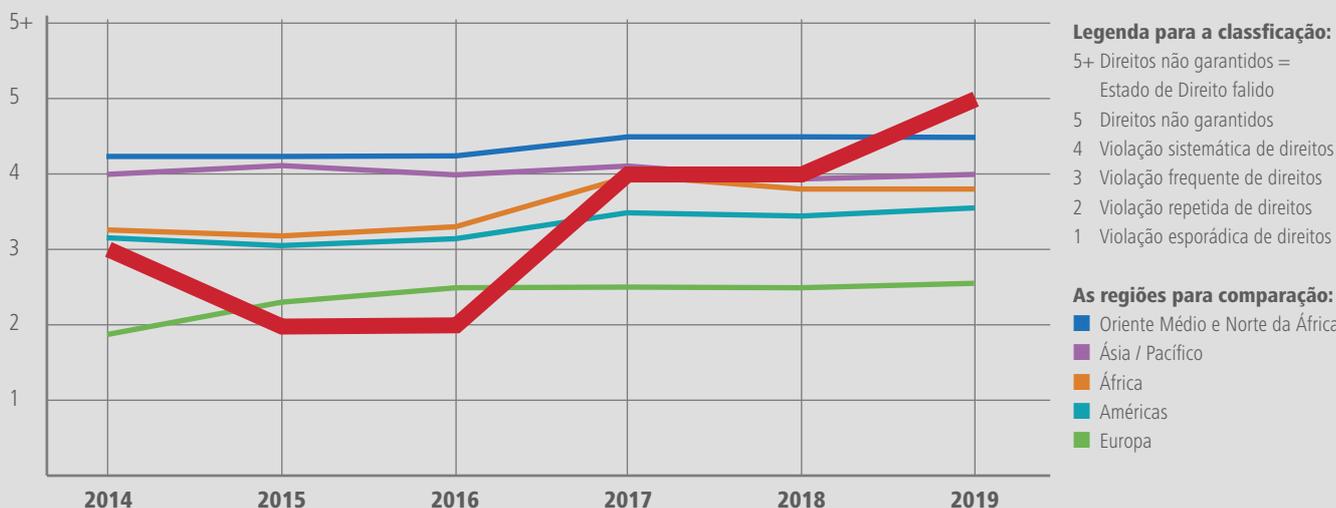
Em lugar de assumir suas responsabilidades para com o desmatamento, Bolsonaro prefere atacar a Alemanha – e sua chanceler Angela Merkel – e também a Noruega. Ainda em agosto, Alemanha e Noruega bloquearam novos recursos para o Fundo Amazônia. O fundo tem por finalidade captar doações para investimentos não reembolsáveis em ações de prevenção, monitoramento e combate ao desmatamento, e de promoção da conservação e do uso sustentável da Amazônia Legal.

Bolsonaro foi duramente criticado por líderes mundiais, durante a reunião do G7 em agosto de 2019. Em Biarritz, o presidente da França, Emmanuel Macron, afirmou que Bolsonaro “mentiu” sobre seus compromissos com o meio ambiente e anunciou que, sob essas condições, a França se oporia ao acordo de livre comércio entre a União Europeia e o Mercosul. Angela Merkel, por sua vez, que também fez duras críticas as políticas ambientais do governo brasileiro, afirmou que compartilha da preocupação de Macron, mas afirmou que impedir um acordo comercial entre a União Europeia e o Mercosul não ajudaria a reduzir a destruição da floresta.

Conclusões: O que está em jogo é a civilização

Bolsonaro representa a maior ameaça à democracia brasileira desde a redemocratização do país na década de 80. Submete a um teste definitivo o que restou de nossas instituições. Seu projeto ultraliberal – de desmonte do Estado, privatizações e ataques à soberania nacional – aliado à sua pauta autoritária de extrema direita e de desprezo à civilização e aos Direitos Humanos – tem por objetivo a destruição do Estado Democrático de Direito tal como o conhecemos. Os trabalhadores e as trabalhadoras brasileiras, em conjunto com suas organizações – como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) – não estão lutando “apenas” pela democracia. Estão lutando para defender a civilização. —

Índice Global de Direitos da CSI – tendências regionais e o caso do Brasil



África Subsaariana: o grande desafio imposto pela China

Conflitos, mudanças climáticas, crescimento populacional: tarefas hercúleas esperam os países africanos nos próximos anos. Para isso, investimentos chineses são bem-vindos, mas desencadeiam novos problemas para os sindicatos.

As expectativas otimistas de crescimento econômico da África Subsaariana, dos anos de 2010 a 2014, há muito tempo foram suplantadas por teses mais realistas. Atualmente, a economia cresce pouco mais de 3 por cento ao ano. No entanto, a distribuição desse crescimento entre as economias nacionais é bastante desigual e não alcança a maior parte da população local. Pelo contrário: um quarto da população vive em condições de pobreza; a África Subsaariana é a única região do mundo que não registrou diminuição da fome nos últimos anos. Isso se deve em parte ao rápido crescimento populacional na região.

Esse crescimento exponencial da força de trabalho, não acompanhado pela oferta de novos empregos, é o principal desafio. Mas não o único. Além da queda nos preços de matérias-primas, que inibe o desenvolvimento econômico, assolam a região uma combinação de guerras civis e das consequências cada vez mais visíveis das mudanças climáticas: secas cada vez mais severas, ciclones recentes que causaram enorme destruição. O ciclone “Idai” ceifou 1.000 vidas no Malawi, Moçambique e Zimbábue; “Kenneth” causou a morte de 52 pessoas em Moçambique. Fábricas, moradias, pontes, ginásios de esportes e outras infraestruturas precisam ser reconstruídas.

As relações com a China desempenham um papel importante neste cenário altamente desafiador. Desde a virada do milênio, empresas estatais e privadas chinesas invadem os países africanos em busca de matérias-primas, novos mercados e novas oportunidades de negócios. Já em 2009, a China ultrapassou os EUA na posição de maior parceiro comercial bilateral do continente africano, e vem alargando sua vantagem desde então. Se não bastasse ser o maior parceiro comercial e investidor bilateral na região, a nova potência mundial vem conso-

lidando suas relações econômicas com a África Subsaariana por meio de outros caminhos, como a cooperação para o desenvolvimento, a remissão de dívidas, bolsas de estudos acadêmicos, educação e disponibilização de especialistas. Muitos empréstimos do Império do Meio ficam condicionados a privilégios e benefícios para empresas chinesas, a exemplo das que fornecem material para obras de construção civil na África (ver caixa de texto na página 50).

Porém, para a população e os sindicatos, a crescente influência da China tem seu lado sombrio. Os empregadores chineses adotam práticas que promovem trabalhos precários e sem segurança, como a terceirização de setores inteiros de produção, subcontratações e contratos temporários. Pagam salários baixos (muitas vezes abaixo do salário mínimo), retêm as contribuições para a seguridade social e costumam aplicar violência de gênero para “amansar” as trabalhadoras. Quando o caso chega à justiça ou às autoridades, os executivos chineses fazem de conta que erraram sem querer e não observaram as leis de saúde segurança do trabalho, porque não entendem inglês ou o idioma oficial. Adotam uma postura agressiva perante sindicatos e trabalhadores organizados, e gostam de se esconder por trás de suas relações com os governos nacionais.

Sindicatos como atores chave

Na África, trabalhadores sindicalizados raramente representam mais que uma pequena minoria da população. Ainda assim, os sindicatos continuam desempenhando um papel político expressivo. Os sindicatos ocupam posições estratégicas em muitas economias africanas, sobretudo no setor de infraestrutura dos transportes. Eles dispõem de uma base organizacional geograficamente concentrada e ainda gozam de certo poder simbólico, herdado de sua participação nas lutas históricas contra o colonialismo, o apartheid e o autoritarismo.

Para entender essa evolução histórica, cumpre fazer uma retrospectiva. A década que se seguiu ao fim do colonialismo formal foi marcada por intensos debates a respeito do grau de

Sobre a autora: Crecentia Mofokeng é representante regional da Internacional dos Trabalhadores da Construção e Madeira ICM/BWI para a África e o Oriente Médio.



Avalanche de investimentos chineses desde a virada do milênio – obras em rotunda em Nairóbi, Quênia.

— Foto: Khalil Sense/AP/picture alliance

autonomia dos sindicatos em relação aos novos partidos políticos. Nos últimos anos do colonialismo, essa relação passou por mudanças constantes, deixando o trabalhador sem saber em que confiar. Nos anos 70, sindicatos politicamente independentes estavam proibidos, e qualquer tentativa de formação de novos sindicatos era rechaçada. Porém, com os processos de reformas estruturais aos quais os países africanos foram submetidos para resolver o problema do endividamento, os sindicatos passaram a adquirir importância, desempenhando um papel fundamental nos protestos contra as reformas neoliberais. Em alguns países, eles inclusive contribuíram para a transição política rumo à democracia.

Atualmente, os sindicatos estão diante de uma enorme tarefa: atingir os trabalhadores não organizados, sobretudo no

crecente setor informal. Essa é a única forma de impedir que as empresas se aproveitem das condições precárias de trabalho no setor para reduzir salários e piorar, mais ainda, as condições de trabalho.

Nesse contexto, a Internacional dos Trabalhadores da Construção e Madeira (ICM/BWI) desempenha um papel crucial. Desde 2018, a ICM/BWI da região África e Oriente Médio

O maior desafio é chegar aos trabalhadores não sindicalizados.

mobilizou milhares de trabalhadores, pedindo apoio em conflitos trabalhistas que ocorreram em diversos países. Os membros da ICM/BWI na África organizaram os trabalhadores em várias empresas multinacionais, inclusive nas chinesas: em outubro de 2018, os 22 sindicatos de 17 países contavam com 71.378 membros a serviço de 170 multinacionais chinesas. Foram celebrados 56 acordos e contratos coletivos, tanto com empresas como em nível setorial e nacional.

No entanto, fazer valer as leis existentes e os contratos coletivos continua sendo um enorme desafio. No Quênia, por exemplo, a morosidade da justiça atrasa o andamento de ações movidas por sindicatos. No Zimbábue, os sindicatos convoca-

África Subsaariana

A África ao Sul do Saara compreende 49 dos 54 países africanos, isto é, todo o continente africano menos os cinco países árabes, localizados no Mediterrâneo. Em 2016, a população da África Subsaariana passava de um bilhão de pessoas. Segundo estimativas da Fundação Alemã da População Mundial, a população dessa região, que registra o maior crescimento populacional do mundo, vai dobrar até 2050.

Condicionalidade em projetos de cooperação

Durante muito tempo, uma prática comum – e altamente criticada – na cooperação para o desenvolvimento consistia em condicionar a concessão da ajuda à contratação de empresas do país doador. Em 2001, o Comitê de Assistência ao Desenvolvimento da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (sigla em inglês OECD-DAC) recomendou abolir essa prática. A maior parte dos países doadores ocidentais são membros da OCDE e deixaram de condicionar sua ajuda à contratação de empresas locais; apenas 12 por cento dos contratos ainda contêm essa previsão. Ainda assim, mais de dois terços de todos os contratos continuam sendo firmados com empresas sediadas no país doador. Falta transparência para saber se a condicionalidade foi realmente abolida na prática.

ram diversas greves para forçar os empregadores a cumprir os contratos coletivos. Em Gana, conseguiram envolver até o embaixador chinês.

Plano estratégico para 2018 a 2021

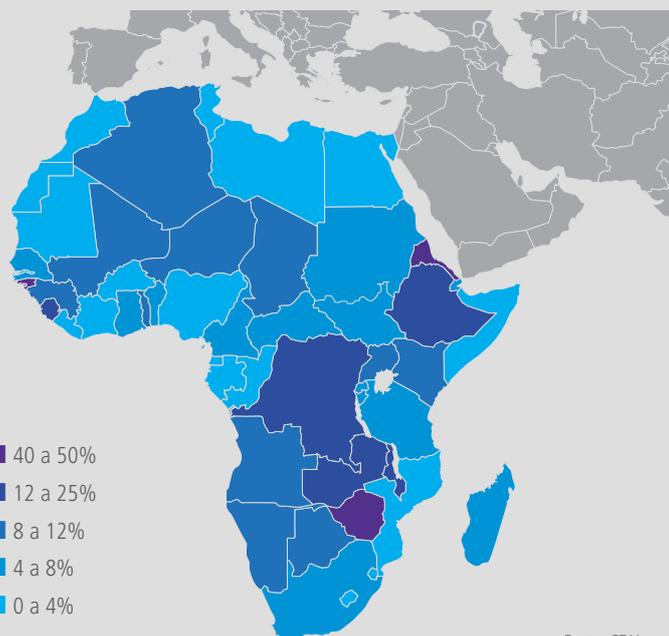
Para melhorar a situação dos sindicatos nacionais, a ICM/BWI definiu algumas metas estratégicas. Sua implementação será assistida por redes formadas de membros de comissões de trabalhadores e multiplicadores que oferecem cursos de capacitação em temas como novas formas de organização, segurança e saúde no trabalho e negociações coletivas em empresas chinesas. Os participantes vão aprender como coletar provas caso seus direitos trabalhistas ou sindicais sejam violados. Haverá também programas de intercâmbio entre trabalhadores africanos e chineses. Além disso, será criado um instituto de formação para transmitir, a sindicalistas e pesquisadores, conhecimento e dados históricos a respeito das atividades de multinacionais e instituições financeiras internacionais na África.

Paralelamente ao trabalho *in loco*, a ICM/BWI e as organizações a ela afiliadas procuram forçar as matrizes das multinacionais atuantes na África Subsaariana a assumir sua responsabilidade. Suas atividades incluem:

- discussões aprofundadas e atividades conjuntas com esses grupos de interesse
- o mapeamento de projetos de construção importantes, inclusive do ambicioso projeto global da China conhecido como *Belt and Road Initiative*

- cursos de capacitação em organização, saúde e segurança no trabalho
- uma campanha sobre o cumprimento das convenções da OIT, especialmente em matéria de liberdade sindical, direito de negociação coletiva, saúde e segurança do trabalho na indústria de cimento
- a realização de atividades de organização sindical e o apoio a medidas para a contratação de trabalhadores e negociação de acordos coletivos, bem como para melhorar a proteção de todos os trabalhadores, independentemente de seu tipo de contrato
- o apoio ativo, por meio da participação em redes de sindicatos e empresas, na assinatura de acordos marco globais (AMG) em matéria de direitos trabalhistas, saúde e segurança no trabalho
- a realização e o apoio a campanhas contra determinadas multinacionais que deixarem de cumprir as normas relativas a saúde, segurança e jornada de trabalho
- a coleta de dados empíricos sobre tendências e avanços na área de fornecimento e terceirização na indústria de cimento
- a melhoria da supervisão do cumprimento de normas do trabalho por empresas terceirizadas —

África – participação da China no investimento direto estrangeiro (acumulado até 2019)



Fonte: GTAI

Quatro táticas incisivas: Estratégias sindicais no Sul e Sudeste Asiático

As medidas neoliberais, aplicadas por organismos financeiros internacionais e governos nacionais, pioraram as condições de vida da população economicamente ativa na Índia, Bangladesh, Camboja, Indonésia, Malásia e Mianmar. Para contrapor-se à fragmentação das relações de trabalho e ao risco de exclusão causado por tendências xenofóbicas, os sindicatos adotaram uma estratégia de empoderamento, desenvolvida com apoio de confederações globais, como as Internacionais dos Trabalhadores da Construção e Madeira (ICM/BWI) e dos Serviços Públicos (ISP/PSI).

O modelo econômico atual agravou o quadro de miséria e migração. Em decorrência da fragmentação dos processos de produção que, em parte, estão espalhados pelo planeta inteiro, a economia se informaliza; o emprego e o/a trabalhador/a são cada vez mais invisíveis. Ao mesmo tempo, a direita está em ascenso, propagando suas ideias nacionalistas, racistas e de castas. A relação entre a exploração capitalista e a xenofobia remonta a tempos antigos. O menosprezo as mulheres, castas e minorias étnicas, que pode tomar feições de demonização, é funcional. A era colonial é prova disso: naqueles tempos, justificava-se a exploração de pessoas escravizadas por pertencerem, supostamente, a uma raça inferior. O caráter universal dos Direitos Humanos tem que ser protegido e defendido a cada dia, mesmo nos dias de hoje, em que as ideologias da direita e um modelo econômico que promove o individualismo erguem barreiras contra a solidariedade e dificultam à ação coletiva.

Sobre a autora: Simiran Lalvani é consultora do projeto O futuro do trabalho na Microsoft Research Índia. Entre seus projetos anteriores, citamos a pesquisa sobre o trabalho por aplicativo nos serviços de pronta entrega, um aporte científico ao estudo de mapeamento do trabalho digital na Índia, preparado pelo Centro para a Internet e Sociedade (CIS).

A autora agradece às pessoas entrevistadas durante a produção dessa matéria: Zafrul Hasan (BILS, Bangladesh), Apolinar Tolentino (ICM, Ásia Pacífico) e Raman Kannan (ISP Sul da Ásia).



Na Índia, o sindicato das mulheres LEARN Mahila Kaamgar Sanghatana, LKMS, organiza mulheres que trabalham em casa. Foto particular. — Foto: privat

Cooperação entre Sindicatos e Mídia na Malásia

Na Malásia, uma cooperação entre sindicatos e meios de comunicação deu muito certo: em 2018 e 2019, duas reportagens sobre a violação dos direitos de trabalhadores produziram grande repercussão e acabaram forçando o Executivo e Judiciário a tomar atitude.

No primeiro caso, jornalistas investigativos e sindicalistas revelaram a falta de segurança de operários nepaleses migrantes em canteiros de obras na Malásia. Quando dois deles, que trabalhavam sem proteção alguma, despencaram da altura e morreram, o empregador tentou se esquivar da responsabilidade pelos acidentes fatais. Como de costume no mundo empresarial, não queria pagar a devida indenização. Segundo estimativas, a cada dia há um acidente fatal nas obras de construção civil na Malásia. Por causa da reportagem, as investigações criminais foram abertas e os dependentes receberam a devida indenização.

O segundo caso diz respeito a um esquema de captação de mão de obra: empresas de construção civil e serviços de manutenção aliciavam trabalhadores de Bangladesh, prometendo-lhes um contrato de trabalho formal. Após sua entrada na Malásia, eram forçados a trabalhar em outros estabelecimentos, como supermercados e pequenas empresas, que confiscavam seus passaportes. Sem documentos e, assim, transformados em imigrantes ilegais, dependiam completamente das empresas aliciadoras que, em caso de reclamações, ameaçavam denunciá-los às autoridades. Os empresários aliciadores, que formalmente empregavam os migrantes, recebiam propinas das empresas em que, de fato, trabalhavam. Quando o esquema virou assunto na imprensa, as empresas alegaram pertencer a um consórcio que justificaria a cessão da mão de obra de uma empresa à outra.

Ao mesmo tempo, não faltam governos que vêm reformando os direitos trabalhistas na intenção de enfraquecer os sindicatos. Devido à terceirização de atividades produtivas, os sindicatos e a sociedade já não tem como monitorar as condições de trabalho como antes. Não obstante, os sindicatos não cruzam os braços frente às investidas contra os valores e direitos democráticos. A seguir, vamos apresentar exemplos de resistência do movimento sindical na Índia, Bangladesh, Camboja, Indonésia, Malásia e Mianmar.

O denominador comum desses cinco países são as elevadas taxas de crescimento econômico e a preponderância política de uma direita xenófoba. Enquanto isso, as diferenças do

desenvolvimento, aqui medido pelo PIB per capita, são grandes: ele vai de US\$ 1.326 em Mianmar, chega a mais de US\$ 2.000 na Índia, é de US\$ 3.830 na Indonésia e perfaz até US\$ 11.239 na Malásia. Os cinco países aplicam políticas neoliberais seguindo o modelo predominante propagado pelo Banco Mundial e pelo Fundo Monetário Internacional. Nesse modelo, os direitos trabalhistas e sindicais são vistos como obstáculos ao crescimento do setor privado.

A estratégia de resistência dos sindicatos

O movimento sindical da Índia, Bangladesh, Camboja, Indonésia, Malásia e Mianmar está enfrentando as forças neoliberais e da direita lançando mão de quatro táticas. Primeiro, investe na sindicalização, principalmente na áreas em que isso parece quase impossível. Em segundo lugar, o movimento sindical procura aliados nos meios de comunicação e entre os políticos. Em terceiro lugar, reacende a chama dos ideais democráticos e fortalece instituições e práticas democráticas e, em quarto, explora o potencial da tecnologia e mídia digitais.

1 Organizar e sindicalizar informais é possível

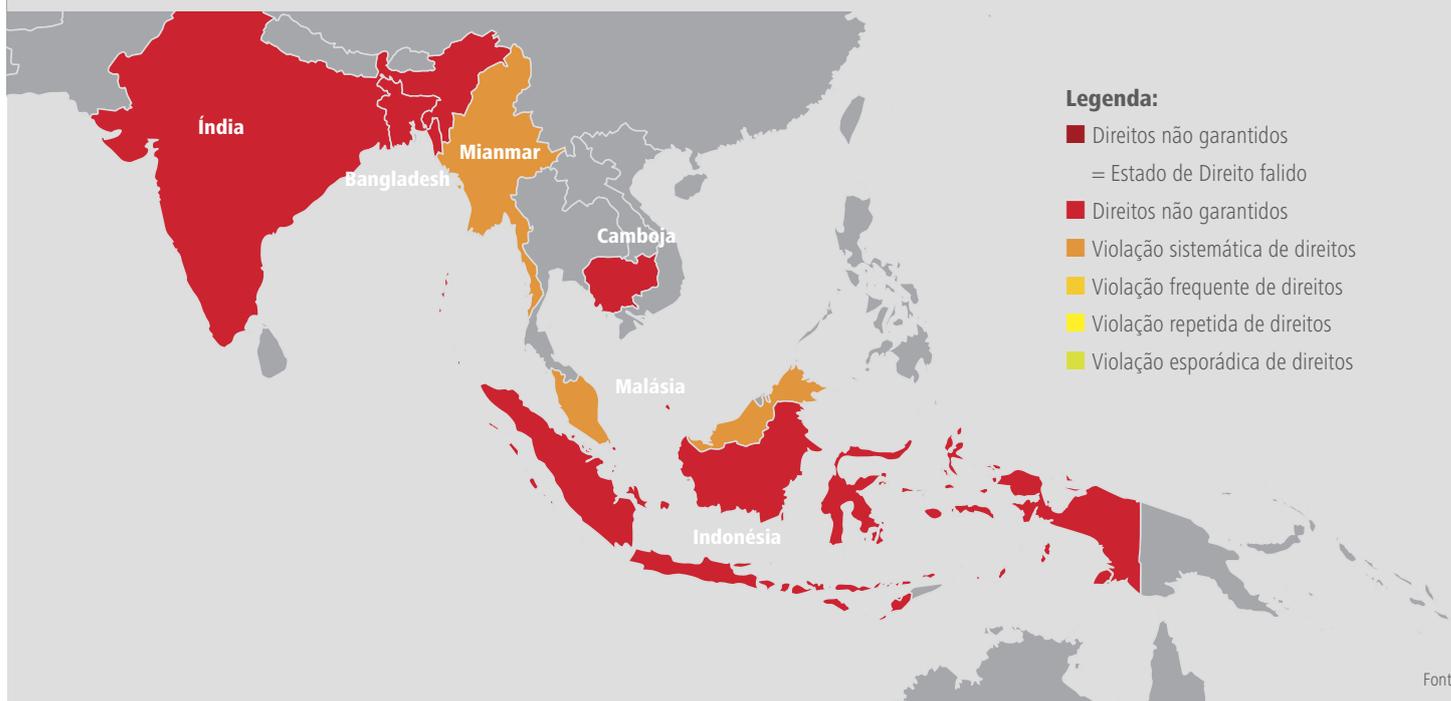
Na Ásia, boa parte do emprego é informal. Em parte, o trabalho informal é executado dentro do próprio mercado formal. Citamos o caso das profissionais “voluntárias” ou “cuidadoras de saúde” que, apesar de atuarem na saúde públicas, não têm vínculo empregatício com o sistema.

Ciente dos problemas causados por estatutos sindicais que condicionam a filiação e atuação sindical a um emprego formal, a Internacional dos Serviços Públicos (ISP) começou a mudar os estatutos e abrir espaços de participação e sindicalização para trabalhadores informais. Nesses espaços, a experiência de quem trabalha vira referência.

No Paquistão, os sindicatos filiados à ISP conseguiram transformar “mulheres profissionais de saúde” em trabalhadoras assalariadas. Na Índia, a ISP está em litígio com o consórcio municipal Brihanmumbai, a municipalidade mais rica do país, pela formalização do emprego de “voluntárias” de saúde. Trabalhadoras e trabalhadores informais observam e saúdam as ações jurídicas. Até no próprio sistema judiciário existem funcionários “de segunda categoria” com menos direitos que seus colegas em instâncias superiores.

Os sindicatos em Bangladesh criaram comitês de assistência a empregadas domésticas e um fundo para financiar cursos profissionalizantes para ensinar os ofícios de pedreira ou pintora. Formadas e com certificado profissional, as mulheres tem maior poder de barganha em negociações com futuros empregadores/as.

Índice Global de Direitos da CSI – Sul e Sudeste Asiático



Muitos jovens, que trabalham nos setores de informática e varejo, se queixam de jornadas abusivas, de horas extras e do controle rígido por seus superiores. Apesar dessas dificuldades, trabalhadores/as indianos/as começam a organizar-se. Conscientes dos problemas, os sindicatos tradicionais encontram dificuldades de organizar essa juventude.

Para envolver profissionais jovens, o Instituto de Pesquisa do Trabalho (BILS) em Bangladesh oferece um programa de estágio com bolsa a estudantes universitários/as que têm interesse de estudar as condições de trabalho e os direitos traba-

Com jornadas excessivas, horas extras e controle a organização não é fácil.

lhistas. Além disso, convém citar a Rede da Juventude na Região da Ásia e do Pacífico. Fundada em 2006, a rede pretende agregar jovens ao movimento sindical, integrando-os em suas estruturas para garantir que a luta operária continue. Trata-se, ademais, de aumentar a força de imaginação de uma geração que, ao que tudo indica, se criou em meio aos impactos individualizantes e alienantes deflagrados pelas privatizações, pela globalização e liberalização.

2 Buscar aliados

Os ajustes estruturais que o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional impostos nos anos oitenta, vinham acompanhados de uma forte propaganda neoliberal. Com isso, a reputação dos sindicatos começou a decair. Sindicatos eram taxados de obstáculos ao progresso econômico. Frente a isso, as pesquisas científicas do Instituto de Pesquisa do Trabalho (BILS) em Bangladesh foram muito úteis: com sua análise sistemática das condições de trabalho e da atuação dos representantes dos trabalhadores nas negociações coletivas, o instituto contribuiu para recuperar a imagem dos sindicatos.

Paralelamente a isso, o movimento sindical começou a criar relações com os meios de comunicação, reiterando, por exemplo, o papel histórico dos sindicatos na luta pela jornada de oito horas e por outros direitos fundamentais. Atualmente, existem vários grupos de mídia em Bangladesh que divulgam, em suas produções, as condições de trabalho e as violações dos direitos trabalhistas. Dessa forma, a mídia ajuda a conscientizar a opinião pública dos problemas no mundo de trabalho e a denunciar a violação de direitos trabalhistas. Algo indica que essa cobertura midiática corrobora as posições dos trabalhadores nas negociações coletivas (cf. caixa de texto na página 52).

Em geral, os sindicatos tentam indicar alternativas às políticas neoliberais e induzir um amplo debate na sociedade. Convém citar a retomada dos serviços básicos, como saneamento básico, pelos municípios como alternativa à privatiza-

ção. Além disso, o movimento sindical divulga práticas empresariais e explica seus efeitos a políticos/as, gerentes, supervisores/as e, de semelhante modo, aos trabalhadores e às trabalhadoras no “chão de fábrica”. Não por último, os sindicatos tornam públicas as negociações sobre acordos comerciais como a Parceria Regional Econômica Abrangente (RCEP) que, eis a crítica, ocorrem a portas fechadas e sem o devido envolvimento dos parlamentos.

3 Proteger instituições democráticas

A participação ativa no debate social e o monitoramento crítico das ações governamentais são a condição *sine qua non* para criar, consolidar e proteger as estruturas e instituições democráticas. Entre as táticas sindicais, mencionamos, ainda, a luta pela independência do judiciário e o apoio dos povos indígenas que lutam por seus direitos na crise global do clima.

Assim, a Internacional dos Trabalhadores na Construção e Madeira (ICM/BWI) conjuga diretos trabalhistas com direitos de povos indígenas em um Conselho de Gestão e em um programa de certificação florestal para promover a silvicultura sustentável. O sindicato defende a participação das comunidades locais: as comunidades devem ser informadas e consultadas antes de qualquer utilização econômica de seus territórios. Em Mianmar, os sindicatos apoiam comunidades locais em sua luta contra a construção de uma barragem promovida por autoridades chinesas.

4 Conviver com a digitalização

Sindicalistas da Confederação dos Sindicatos de Hong Kong participaram das manifestações acéfalas contra a reforma da lei de extradição. Eles divulgaram, discutiram e debateram suas reivindicações e protestos pelas redes sociais, como o serviço de mensagens Telegram.

Sindicatos podem utilizar as redes sociais e conteúdos visuais para divulgar notícias e incidir na opinião pública. Na última conferência da ISP Ásia-Pacífico, em 2019, os sindicatos transmitiram uma “live” de seu apoio à greve global pelo clima, repercutindo na mídia internacional.

Essas tecnologias podem servir, ainda, de plataforma de comunicação e cooperação com os trabalhadores e as trabalhadoras. Com Connect, a ICM oferece a migrantes um disque denúncia por mensagem de texto para denunciar violações de direitos trabalhistas e pedir assessoria. Além de ser um instrumento de atendimento aos mais discriminados, ICM Connect facilita o intercâmbio e a articulação de todos e todas.

As entidades patronais usam as novas tecnologias para supervisionar, controlar e administrar os funcionários nos processos de produção fragmentados. Na chamada *gig economy*, os empregadores podem se eximir de qualquer responsabilidade, alegando que não empregam ninguém, já que só trabalham com empresários autônomos, ou seja, pessoas jurídicas.

Embora possam ser aplicadas para reprimir, contra os interesses dos trabalhadores, as novas tecnologias podem ser úteis para o movimento sindical: para organizar sócios, estabelecer alianças, proteger a democracia e afirmar os direitos sindicais. —

Direitos Sindicais no Mundo: Seleção de fontes e informações de livre acesso

Material básico

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) Ein Wegweiser für Gewerkschafter_innen [A Organização Internacional do Trabalho (OIT) – um guia para sindicalistas]. Zusammengefasst von Stipendiat_innen der Hans-Böckler-Stiftung [preparado por bolsistas da Fundação Hans Böckler]. <https://www.dgb.de/themen/++co++26aacb48-9884-11e3-8494-52540023ef1a> (em alemão)

Ferenschild, Sabine 2017: Mission gescheitert? Die Internationale Arbeitsorganisation und ihr Einsatz für menschenwürdige Arbeit [Missão malograda? A OIT e sua luta pelo trabalho decente]. SÜDWIND: Bonn. <https://www.suedwind-institut.de/alle-verfuegbaren-publikationen/mission-gescheitert-die-internationale-arbeitsorganisation-und-ihr-einsatz-fuer-menschenwuerdige-arbeit.html> (em alemão)

Confederação Sindical Internacional (CSI) 2019: Índice Global de los Derechos de la CSI 2019 Los peores países del mundo para los trabajadores. Bruxelas. <https://www.ituc-csi.org/in-dice-derechos-2019> (em espanhol)

Organização Internacional do Trabalho (ed.) 2019: Como funciona la OIT <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang—es/index.htm> (em espanhol)

Informe del Relator Especial Maina Kiai sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación en el contexto del trabajo, 2016. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/71/385&Lang=S (em espanhol)

Unmüßig, Barbara 2016: Zivilgesellschaft unter Druck – shrinking space – closing – no space [Sociedade civil sob pressão – espaços mais exíguos – fechamento – sem espaço]. Fundação Heinrich Böll, maio de 2016. https://www.boell.de/sites/default/files/uploads/2016/03/Zivilgesellschaft_unter_druck_shrinking_spaces.pdf (em alemão)

Xhafa, Edlira 2016: The Right to Strike Struck Down? An Analysis of Recent Trends [Direito à greve derrubado? Uma análise de tendências atuais], Fundação Friedrich Ebert, 10/19, Berlim. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/12827.pdf> (em inglês)

Sites na internet:

Informações e relatórios sobre os direitos sindicais no mundo no site da CSI: <https://www.ituc-csi.org/?lang=es> (em espanhol)

Índice Global de los Derechos de la CSI: <https://survey.ituc-csi.org/?lang=es> (em espanhol)

Relator Especial das Nações Unidas sobre os direitos à liberdade de reunião pacífica e associação: <https://www.ohchr.org/ES/Issues/AssemblyAssociation/Pages/SRFreedomAssemblyAssociationIndex.aspx> (em espanhol)

Relator Especial das Nações Unidas sobre defensores/as de Direitos Humanos: <https://www.ohchr.org/en/issues/srhrdefenders/Pages/SRHRDefendersIndex.aspx> (em inglês)

História do Movimento Sindical <https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/> (em alemão)

Perda de espaço <https://venro.org/themen/shrinking-space/> (em alemão)

Estudos e análises sobre o lobismo: lobbycontrol.de (em alemão)

Desenvolvimento da democracia: <https://freedomhouse.org/> (em inglês)

Sociedade civil: <https://civicus.org/index.php/es/> (em espanhol)

Áudio:

Leggewie, Claus 2019: Demokratie in Amerika. Erosion oder Neubeginn [Democracia na América Latina: Erosão ou Recomeço]. Deutschlandfunk: Essay und Diskurs [Ensaio e Discurso]. https://www.deutschlandfunk.de/demokratie-in-amerika-erosion-oder-neubeginn.1184.de.html?dram:article_id=456214 (em alemão)

Eisenmann, Barbara 2018: “Marktkonforme” Demokratie. Ein Feature über den Neoliberalismus und die Krise. [Democracia “compatível” com o mercado. Feature sobre o neoliberalismo e a crise]. Südwestrundfunk. <https://www.podcast.de/episode/384245324/%22Marktkonforme%22+Demokratie/> (em alemão)

Economia globalizada

Auswärtiges Amt 2017 [Ministério das Relações Exteriores da República Federal da Alemanha]: National Action Plan – Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights [Plano de Ação Nacional – Implantação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos]. <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/610714/fb740510e8c2fa83dc507afad0b2d7ad/nap-wirtschaft-menschenrechte-engl-data.pdf> (em inglês)

Business and Human Rights Resource Centre / ZHAW School of Management and Law 2019: Achtung der Menschenrechte – Eine Kurzbewertung der größten deutschen Unternehmen [Respeito aos Direitos Humanos – avaliação sucinta das maiores empresas na Alemanha]. https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/Achtung%20der%20Menschenrechte_PUBLIC.pdf (em alemão)

DGB Bildungswerk BUND 2013: OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen [Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais]. Düsseldorf. <https://www.dgb-bildungswerk.de/die-oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen-2013-0> (em alemão)

Deutsches Global Compact Netzwerk 2014 [Rede Alemã do Pacto Global]: Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos. Berlim. https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/guiding_principles_on_business_and_human_rights.pdf (em inglês)

Fichter, Michael et al. 2018: Die Macht organisierter Arbeitnehmer_innen. Gewerkschaften im Kapitalismus des 21. Jahrhunderts [O poder dos trabalhadores organizados. Os sindicatos no capitalismo do século 21]. Fundação Friedrich Ebert, julho de 2018. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/14843.pdf> (em alemão)

Fritz, Thomas 2017: Menschenrechte als uneingelöstes Versprechen. Nachhaltigkeit, Arbeits- und Sozialstandards in EU-Handelsabkommen. [Direitos Humanos – promessa a cumprir. Padrões de sustentabilidade, trabalhistas e sociais nos acordos comerciais da UE]. Brot für die Welt, Forum Umwelt und Entwicklung, UnternehmensGrün, ver.di, fevereiro de 2017, Berlim. https://info.brot-fuer-die-welt.de/sites/default/files/blog-downloads/menschenrechte_als_verseprechen.pdf (em alemão)

Fritz, Thomas 2018: Fünf Jahre EU-Freihandelsabkommen mit Kolumbien und Peru. Europäische Werte auf dem Prüfstand [Cinco anos de acordo de livre comércio com Colômbia e Peru. Uma análise dos valores europeus]. Fdcl, Misereor, Brot für die Welt, oidhaco, PEP outubro de 2018, Berlim. <https://info.brot-fuer-die-welt.de/sites/default/files/blog-downloads/fuenf-jahre-eu-freihandelsabkommen-mit-kolumbien-und-peru.pdf> (em alemão)

Grabosch, Robert 2019: Companies and Human Rights – A Global Comparison of Legal Due Diligence Obligations [Empresas e Direitos Humanos – uma Comparação Global dos Deveres de Diligência]: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16784.pdf> (em inglês)

Van Harten, G. & Malysheuski, P. 2016: Who Has Benefited Financially from Investment Treaty Arbitration? An Evaluation of the Size and Wealth of Claimants. [Quem se beneficiou financeiramente com a arbitragem de acordos de investimento? Uma avaliação do porte e da riqueza dos requerentes]. Osgoode Legal Studies Research Paper No. 14/2016. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2713876## (em inglês)

Entwurf zum “Binding Treaty” [Projeto de “tratado vinculante”]: <https://www.business-humanrights.org/en/summary-revised-draft-of-the-binding-treaty-on-business-and-human-rights>

Stellungnahme zum Entwurf eines “Binding-Treaty” [Comentários à proposta de um “tratado vinculante”]: Deutsches Institut für Menschenrechte 2018: Die Richtung stimmt – jetzt muss die EU mitgestalten [No rumo certo – chegou a hora de a União Europeia participar]. Berlim. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Stellungnahmen/Stellungnahme_Menschenrechtsabkommen_zu_Transnationalen_Konzernen_und_Sonstigen_Unternehmen.pdf (em alemão)

Posição da Confederação Sindical Internacional sobre o “tratado vinculante”: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/jont_trade_union_un_treaty_statement.pdf (em inglês)

Sites na internet:

Visão geral dos planos de ação nacionais sobre empresas e Direitos Humanos: <https://globalnaps.org/> (em inglês)

Informações sobre o tema economia e Direitos Humanos no site do Deutsches Institut für Menschenrechte [Instituto Alemão de Direitos Humanos]: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/Wirtschaft/> (em alemão)

IG Metall, temas internacionais / Acordos Marco Globais: <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/Internationales/tag-fuer-tag-weltweit-neu-erkaempft> (em alemão)

IndustriAll: <http://www.industrialall-union.org/global-fame-work-agreements> (em inglês)

Comércio, matérias-primas e política do clima: <https://power-shift.de/home-en/> (em inglês)

CorA Rede de Responsabilidade Corporativa: <https://www.cora-netz.de/> (em alemão)

Campanha Roupas Limpas:
<https://saubere-kleidung.de/> (em alemão)

Campanha para regularizar a cadeia de suprimento:
lieferkettengesetz.de (em alemão)

Campanha Direitos para as Pessoas – Regras para as Multi-nacionais! <https://stopisds.org/pt/>

Países e regiões

Grupo de trabalho DGB “Solidariedade com os sindicatos brasileiros”: Brasilien Aktuell 2019. <https://dgb-Bildungswerk.de/weltweit/neue-publikation-brasilien-aktuell-2019> (em alemão)

Die Gewerkschaftsbewegung in afrikanischen Ländern: Zwischen scheinot und Massenmobilisierung [O movimento sindical nos países africanos: entre morte aparente e mobilização em massa]. Edição especial sobre movimentos sindicais. Uma publicação especial internacional da LabourNet Germany, 30 de janeiro de 2017.
<https://www.labournet.de/?p=110884> (em alemão)

Fahmi Panimbang 2017: Resistance on the Continent of Labour: Strategies and Initiatives of Labour Organizing in Asia [Resistência no Continente do Trabalho. Estratégias e iniciativas de organização do trabalho na Ásia], Asia Monitor Research Centre. https://www.amrc.org.hk/sites/default/files/Resistance%20on%20the%20Continent%20of%20Labour_AMRC%202017.pdf (em inglês)

Herberg, Mirco 2018: Trade Unions in Transformation. Success Stories from all over the World [Sindicatos em Transformação. Histórias de sucesso do mundo todo], Fundação Friedrich Ebert. Berlim. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/14543.pdf> (em inglês)

Sites na internet:

Departamentos regionais e atuação internacional da Fundação Friedrich Ebert : <https://www.fes.de/> (em alemão)

América Latina: <https://lateinamerika-nachrichten.de/> (em alemão)

Centro de Pesquisa e Documentação Chile-América Latina: <https://www.fdcl.org/themen/portugues/>

Relatórios da Confederação Sindical Internacional: <https://survey.ituc-csi.org/?lang=es> (em espanhol)

Notícias e dossiês da LabourNet sobre o tema trabalho e sindicatos no plano internacional: <https://www.labournet.de/category/internationales/> (em alemão)

Newsletter des Nord-Süd-Netz, DGB Bildungswerk BUND zu [Newsletters da rede norte-sul da DGB Bildungswerk BUND sobre] Transformation in Afrika [Transformação na África] (III/2017); Angriffe auf das Streikrecht [Ataque ao direito à greve] II/2018; Demokratie in Gefahr, Lateinamerika [Democracia em perigo, América Latina] III/2018; Gewerkschaften und die neuen Antidemokraten [Sindicatos e os novos antide-mocratas] II/2017, etc. <https://www.dgb-bildungswerk.de/weltweit/publikationen/newsletter> (em alemão)

Conteúdo

Índice Global de Direitos	11
O Sistema Kafala	13
Que instrumentos internacionais consagram os direitos sindicais?	17
O processo do “Binding Treaty” (tratado vinculante)	18
Normas fundamentais do trabalho e os “Enabling Rights”	21
Êxitos parciais da OIT no Catar	22
Origens e História da OIT	23
Responsabilidade social voluntária ou dever de prestar contas	28
Política de Migração –Direitos Humanos em risco	34
Do acordo de associação ao acordo comercial	37
Confederações sindicais globais	41
Solidariedade com colegas brasileiros	45
O Brasil na “lista suja”	46
África Subsaariana	49
Condicionalidade em projetos de cooperação	50
Cooperação entre Sindicatos e Mídia na Malásia	52

Figuras

Índice Global de Direitos da CSI – os piores países para quem trabalha	12
Tendências globais – mais violência, mais prisão	13
Direitos Humanos e Convenções da OIT	15
Órgãos da Organização Internacional do Trabalho	21
História sucinta da OIT	22
O mundo dos acordos comerciais	33
Acordos Marco Globais das federações sindicais globais	39
Índice Global de Direitos da CSI – tendências regionais e o caso do Brasil	47
África – participação da China no investimento direto estrangeiro (acumulado até 2019)	50
Índice Global de Direitos da CSI – Sul e Sudeste Asiático	53



DGB Bildungswerk BUND e. V.
Rede Norte-Sul
Franz-Rennefeld-Weg 5, 40472 Düsseldorf, Alemanha
Fone: 0211 / 43 01 - 320, Fax: 0211 / 43 01 - 69 320
nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de
www.dgb-bildungswerk.de
www.nord-sued-netz.de