



CONSELHO DIRETOR

CUT - SRI - Kjeld A. Jakobsen (Presidente)
CUT - CNMT - Maria Ednalva B. de Lima
CUT - OIT - José Olívio M. de Oliveira
CUT - SNO - Rafael Freire Neto
CUT - SPS - Pascoal Carneiro
CUT - Desemp - Lúcia Regina dos S. Reis
Dieese - Mara Luzia Felter
Untrabalho - Sidney Lianza
Cedec - Tullo Vigevani
Membros da Coordenação Geral

COORDENAÇÃO GERAL

Arthur Borges Filho - Coordenador Administrativo
Clemente Ganz Lúcio - Coordenador Técnico Nacional
Clóvis Scherer - Coordenador do Sede Sul
José Olívio Miranda de Oliveira - Representante
no Conselho de Administração da OIT;
Kjeld A. Jakobsen - Secretário de
Relações Internacionais da CUT Brasil
e Presidente do Conselho Diretor
Maria José Coelho - Coordenadora de Comunicação
Odilon Luis Faccio - Coordenador
de Desenvolvimento Institucional
Pieter Sijbrandij - Coordenador de Projetos
Rogério Valle - Coordenador do Sede RJ
Ronaldo Baltar - Coordenador do Sede SP

CONSULTORES

Maria Aparecida Bento - Discriminação/Raça - CEERT
Mariana Lisboa - Discriminação/Raça - CEERT
Paolla Cappellin - Discriminação/Gênero - CNMT/CUT
Prudente José S. Mello - Negociação Coletiva/
Liberdade Sindical - Instituto Declatra

OBSERVATÓRIO
SOCIAL

ME
REVISTA

EDITORIA

Maria José H. Coelho (Mtb 930Pr)

DIRETORA DE REDAÇÃO

Sandra Werle (SC-00515-JP)

REDAÇÃO

Dauro Veras (SC-00471-JP)

FOTOGRAFIA

Rosane Lima (Banco Imagens OS)

Harry Meijer (Fotos Bompreço)

Paulo Pepe/Nau Fotográfica (Fotos Santander)

Banco de Imagens Corel Gallery

TRADUÇÃO

Alexandre Bendiner

EQUIPE DE COMUNICAÇÃO

Maria José H. Coelho, Cristiane Mateus,

Sandra Werle, Walter André Pires

PROJETO GRÁFICO&DIAGRAMAÇÃO

Coordenação de Comunicação do OS

Janeiro de 2002

Florianópolis - Santa Catarina

Brasil

2.000 exemplares

Gráfica COHAN

Este material foi produzido em papel couchê (120/240g)
em Arial/Times New Roman/Futura.

www.observatoriosocial.org.br



EM QUALQUER LUGAR DO MUNDO



É INJUSTO RECEBER MENOS POR SER MULHER, NEGRO OU VELHO



TRABALHAR EM LOCAL QUE PREJUDICA A SAÚDE



PERDER O EMPREGO PORQUE
LUTA POR CONDIÇÕES DIGNAS DE TRABALHO



TRABALHAR QUANDO É TEMPO DE BRINCAR



NÃO É JUSTO POLUIR O MEIO AMBIENTE

PG5

EM REVISTA

O presidente do Observatório Social, Kjeld Jakobsen, apresenta esta publicação e seus objetivos.

PG6

OBSERVATÓRIO SOCIAL

Com o apoio de parceiros brasileiros e internacionais, a entidade estuda o comportamento social das empresas.

PG8

MULTINACIONAL - Que bicho é esse?

Veja por que as multinacionais são relevantes no cenário da globalização e como influenciam na qualidade de vida das comunidades onde atuam.

PG10

LIGHT - Privatização provocou demissões

Os traumas causados pelo enxugamento do quadro ainda não foram superados pelos trabalhadores da empresa, que é controlada pelo grupo Electricité de France.

PG11

PARMALAT - Redução de custos

A empresa italiana se destaca pelas ações de responsabilidade social, mas tem deficiências de segurança e não favorece a negociação com sindicatos.

PG12

EMBRATEL - Desrespeito à liberdade sindical

Desde que foi comprada pela MCI WorldCom, a empresa passou a reprimir os líderes sindicais e trata as mulheres de forma desigual, situação freqüente no mercado de trabalho brasileiro.

PG13

HONDA - Cresce o número de sindicalizados

Apesar do aumento na participação dos trabalhadores, a empresa japonesa tem vários problemas referentes às condições de trabalho, entre eles o excesso de ruído.

JOGO DAS SETE DIFERENÇAS



FIGURA 1

**Trabalhador Empresa X
MATRIZ**

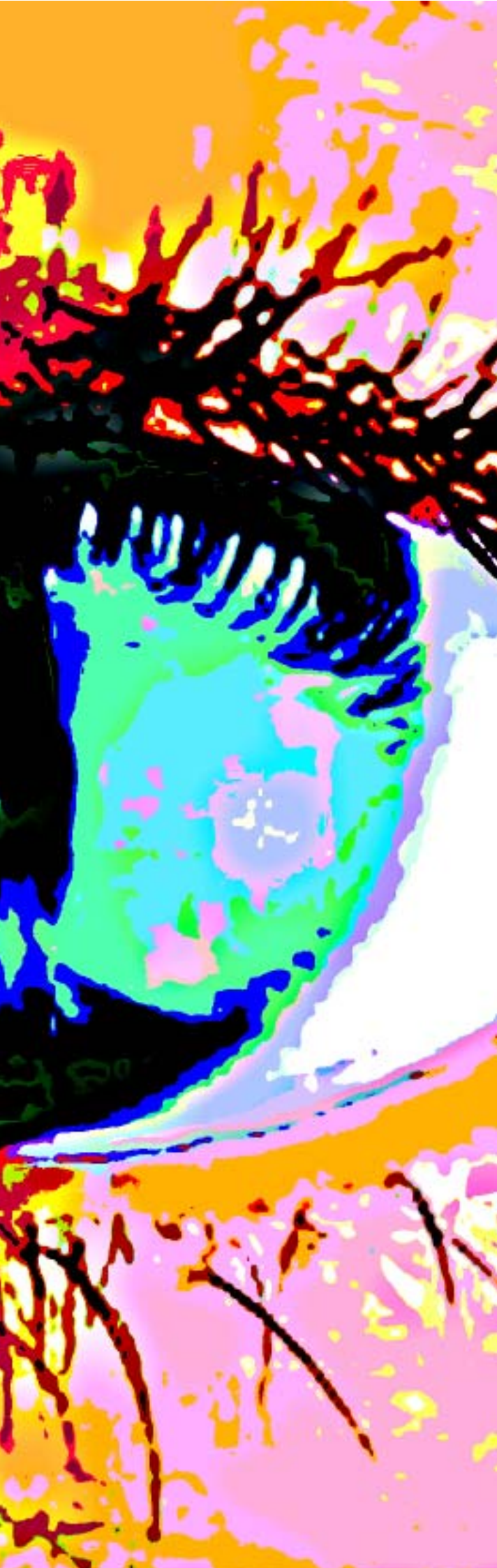


FIGURA 2

**Trabalhador Empresa X
BRASIL**

**As duas imagens
acima apresentam dois trabalhadores da mesma empresa no
Brasil e em seu país de origem e parecem idênticas, mas uma
delas contém
7 DIFERENÇAS.
Veja se consegue identificá-las.**

RESPOSTA: O TRABALHADOR DA FIGURA 1 tem:
1. melhores salários 2. condições de trabalhos mais adequadas 3. liberdade de organização sindical 4. horas extras remuneradas 5. acesso a informação 6. liberdade de negociação coletiva 7. democracia no local de trabalho



PG14

SANTANDER - Lesões por esforços repetitivos

O banco tem deficiências em sua política de prevenção de doenças laborais. Há evidências de discriminação contra funcionários lesionados, mulheres e negros.

PG21

WAL-MART - Problemas trabalhistas

A maior rede varejista do mundo descumpre a legislação trabalhista brasileira e sua política de saúde e segurança deixa a desejar.

PG28

BOMPREGO - Sindicatos negociam unidos

A exemplo dos companheiros da Wal-Mart, os trabalhadores da rede de supermercados pertencente ao grupo holandês Royal Ahold unificaram nacionalmente a luta por direitos.

PG38

ENTREVISTA - Manfred Brinkmann

O sindicalista da central alemã DGB conta sobre as pesquisas do Observatório Social previstas nas empresas Bosch, Bayer e Thyssen-Krupp.

PG40

EUROPA - Observatório na Holanda

Um dos projetos de destaque para 2002 é a abertura do Observatório Social em Amsterdam. Ele será coordenado por Karen Brouwer, que atuou no Greenpeace.

PG43

ARTIGO - O desafio da globalização com justiça

O diretor do Secretariado de Atividades para os Trabalhadores da OIT (Organização Internacional do Trabalho), Manuel Simon Velasco, comenta a declaração dos direitos fundamentais no trabalho.



EM REVISTA

*The Social Observatory, created four years ago as an initiative of CUT, with the participation of DIEESE, CEDEC and UNITRABALHO, evolved rapidly. Today, we can proudly present some results of our work. This publication which evaluates the work produced up to this point and presents moreover the future projects, was officially launched in the 2nd Social World Forum - a specially chosen area to enhance both the importance and the opportunity to debate the globalization of worker's rights. We studied and got acquainted with the reality of multinational companies present in Brazil, such as the American Wal-Mart, the Dutch Bompreço/Ahold, Light Company, which was privatized and acquired by French state company EDF and the Spanish bank Santander. We analyzed their strategies and behavior and the result of these and other studies was presented in 2001, a year marked by the development of the legal identity of the Social Observatory and by the approval, by the European Union, of the project of the Europe Social Observatory. The first issue of **Observatorio em Revista** presents itself as another instrument for the spread of knowledge promoting fundamental rights in the workplace. Future issues will register new partnerships, new jobs, more debates on the social responsibility of the companies, on the roll of unions and workers in promoting rights, on society's action in the search of economical development with social justice and on environmental protection. The next pages will show you why we allow ourselves to ambitiously pursue even more.*

Discover what we do. And join us.



Kjeld Jakobsen
Presidente do Observatório Social

O Observatório Social, criado há quatro anos por uma iniciativa da **CUT**, com participação do **DIEESE**, **CEDEC** e **UNITRABALHO**, evoluiu rapidamente. Hoje já podemos apresentar, com orgulho, alguns resultados de nosso trabalho. Esta publicação, que passa **Em Revista** o trabalho produzido até aqui e apresenta ainda os projetos futuros, foi oficialmente lançada no 2º **Fórum Social Mundial**. Um espaço escolhido a dedo para ressaltar a importância e a oportunidade do debate sobre a globalização dos direitos dos trabalhadores. Estudamos e conhecemos por dentro a realidade de empresas multinacionais presentes no Brasil, como a norte-americana Wal-Mart, a holandesa Bompreço/Ahold, o banco espanhol Santander e a empresa Light, que foi privatizada e adquirida pela estatal francesa EDF. Analisamos sua estratégia e comportamento. O resultado destes e outros estudos foi apresentado em 2001, ano marcado ainda pelo desenvolvimento da identidade jurídica do Observatório Social e pela aprovação, pela União Européia, do projeto do Observatório Social Europa. A primeira edição do **Observatório Social Em Revista** se apresenta como mais um instrumento de divulgação de conhecimento para a promoção dos direitos fundamentais no trabalho. Futuras edições registrarão novas parcerias, novos trabalhos, mais debates sobre a responsabilidade social das empresas, sobre o papel dos sindicatos e trabalhadores na promoção dos direitos, sobre a atuação da sociedade na busca do desenvolvimento econômico com justiça social e na proteção ao meio ambiente. As próximas páginas vão mostrar a você por que nos permitimos ambicionar ainda mais.

Conheça o que fazemos. E junte-se a nós.

Kjeld A. Jakobsen
Presidente do Observatório Social

Uma iniciativa pela globalização de direitos

Um brasileiro que entra num supermercado para comprar qualquer produto tem uma série de direitos assegurados. E não são somente aqueles relacionados no Código de Defesa do Consumidor, conhecido pela maioria. Direitos mais amplos estão garantidos através de Convenções e Normas internacionais, as quais o Brasil subcreveu, comprometendo-se a cumprir. O direito de que os produtos sejam fabricados

OBSERVATÓRIO SOCIAL

A Brazilian who enters a supermarket to make a purchase has a series of guaranteed rights.

And they are not only those listed in the Consumer Defense Code, known to most people. Broader rights are assured by international norms and conventions, to which Brazil subscribed, committing itself to adhering to them. The right that products are produced without harming the environment for instance. Or still the right to demand that the manufacturer does not use child labor or slavery. It is these same norms that guarantee the production line workers of that industry or this supermarket the adjustment of work conditions, access to union association, free negotiation with the company and suitable working conditions.

Knowing these rights is

fundamental to having them enforced. To verify if they are being adhered to or not by the companies, is essential to moving forward from this victory.

The Social Observatory is an institution for the analysis and observation of the national and foreign companies behavior in relation to the workers fundamental rights and to the environment. It aims to reinforce in the society, in the institutions and in the people, the concerns and conscientiousness of the social and working conditions in which goods and services are produced, bought and sold.

The themes of interest of the Social Observatory are fundamental human rights internationally recognized and expressed in OIT conventions (International Labor Organization) on union freedom,

collective negotiation, child labor, gender and race discrimination, environment, health and occupational safety. To know whether companies do or do not respect these principles accepted by all is information of a public interest.

To make the research possible, the Observatory, which is an initiative from Single Workers Center (CUT) counts on the collaboration of Cedec (Contemporary Culture Studies Center), Dieese (Inter-union Statistics and Social-Economic Studies Department) and Unitrabalho (Inter-university Web for Studies and Researches on Labor). International associations with FNV Mondiaal (Holland); DGB-Bildungswerk (Germany); SASK - Finland Solidarity Center; and Solidarity Center from AFL-CIO (USA) are maintained.

an initiative for globalization of rights

sem ferir o meio ambiente, por exemplo. E ainda o direito de exigir que a indústria não empregue trabalho infantil ou escravo. São essas mesmas normas que garantem aos trabalhadores da linha de produção daquela indústria ou deste supermercado a regulamentação do trabalho, o acesso à filiação em sindicato, a livre negociação com a empresa e condições dignas de trabalho.

Conhecer esses direitos é fundamental para fazer com que sejam cumpridos. Verificar sua aplicação por parte das empresas, é necessário para avançar nesta conquista.

O Observatório Social é um instituto de observação e análise do comportamento de empresas

nacionais e estrangeiras em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores e ao meio ambiente. Ele busca potencializar na sociedade, nas instituições e nas pessoas a preocupação e a consciência sobre as condições sociais e trabalhistas em que os bens e serviços são produzidos e comercializados.

Os temas de interesse do Observatório Social são direitos humanos fundamentais reconhecidos internacionalmente e expressos nas convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, discriminação contra gênero e raça, meio ambiente, saúde e segurança ocupacional. Saber

se as empresas respeitam ou não esses princípios aceitos por todos é uma informação de interesse público.

Para tornar a pesquisa possível, o Observatório, que é uma iniciativa da Central Única dos Trabalhadores (CUT), conta com a parceria do Cedec (Centro de Estudos de Cultura Contemporânea), Dieese (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos) e Unitrabalho (Rede Inter-Universitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho). São mantidas ainda parcerias internacionais com a FNV Mondiaal (Holanda); DGB-Bildungswerk (Alemanha); SASK – Centro de Solidariedade da Finlândia; e Centro de Solidariedade da AFL-CIO (EUA).

OBSERVAR, DIVULGAR E CONSCIENTIZAR

A observação das empresas multinacionais cumpre objetivos concretos de promoção dos direitos sociais e ambientais. Para que tais objetivos sejam alcançados, outros passos são importantes e o Observatório também trabalha para realizá-los.

A divulgação dos estudos ocorre através de apresentações para as confederações e sindicatos envolvidos, publicações destinadas a eventos dessas entidades (congressos e seminários), entrevistas coletivas à imprensa e através da internet.

A difusão virtual das informações tem merecido uma atenção especial do Observatório Social, que em 2002 pretende incrementar seu website (www.observatoriosocial.org.br). Nele será estabelecida uma rede de comunicação entre os parceiros do Observatório e os sindicatos. Há também um projeto de criar um informativo por e-mail para ser enviado às entidades e pessoas cadastradas.

Para viabilizar o acesso às informações disponibilizadas pelo Observatório, está sendo organizado um banco de dados virtual, no qual sindicatos poderão pesquisar um extenso cadastro das empresas, com informações úteis para as negociações.

O Observatório também distribuiu um CD contendo os estudos divulgados até setembro de 2001. Este mesmo CD cumpre outro objetivo da instituição: a conscientização da sociedade, através do conhecimento de seus direitos. Para isso, foram incluídas declarações internacionais como a de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, da OIT. Em 2002 está previsto o lançamento do CD "Você tem direitos", que trará um banco de dados de leis, normas e convenções referentes aos temas estudados.

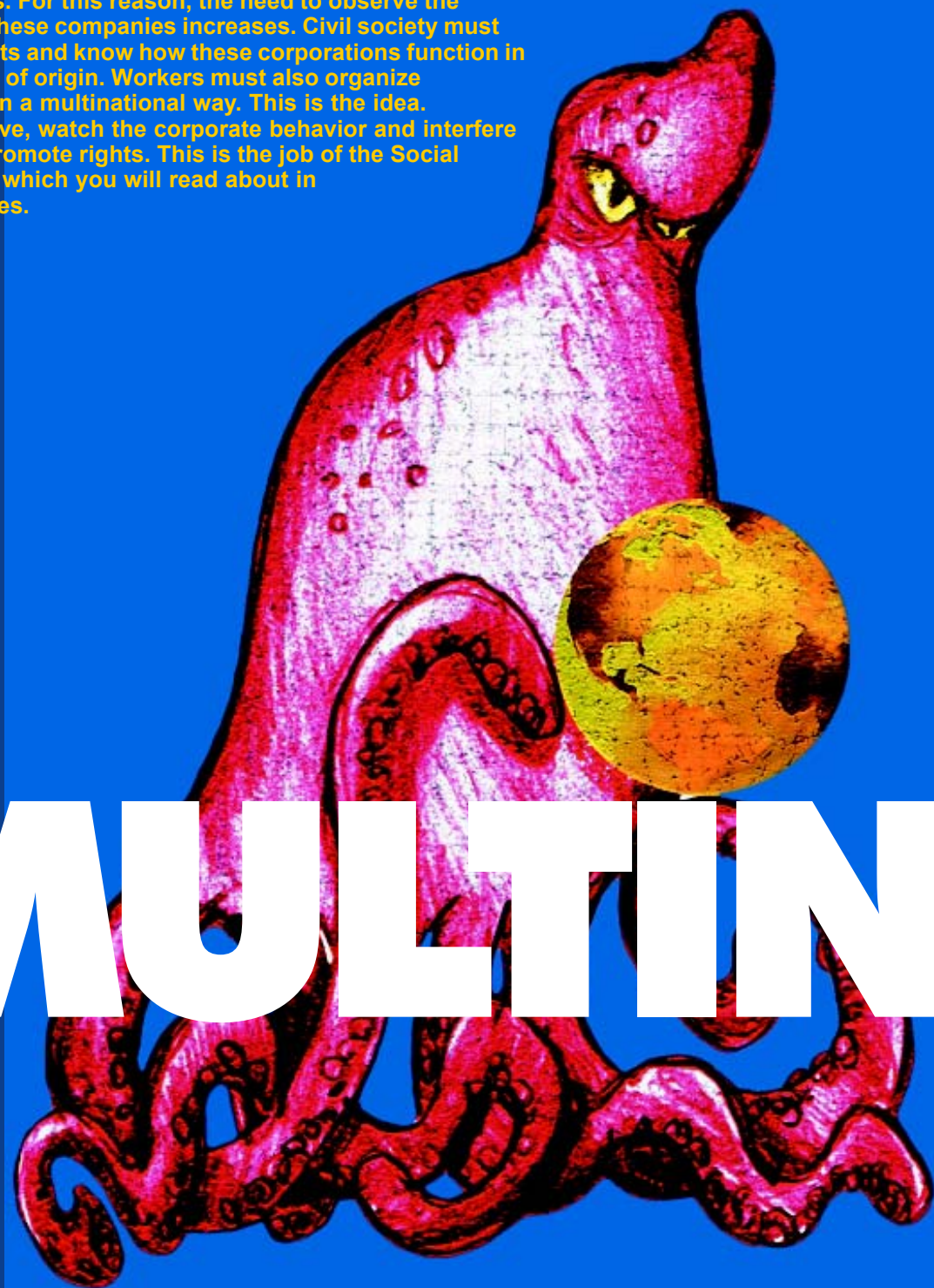


U

nethical globalization has concentrated resources in the hands of few and spread injustice around to many. In this scene multinational companies are relevant actors. In the search for cost and production rationalization, they establish and manufacture their products in countries that offer advantages

such as cheap labor, lower taxes and, not rarely, more flexible laws. The image of the big powerful beast, which arrives swallowing small local companies, exploiting workers and using child labor, ends up being attached to some of these companies. Others harm the environment, failing to adhere to protection mechanisms which are mandatory in their country of origin.

But the cost reduction that follows the logic of exploitation, with sub-human working conditions, is only established in countries with conniving governments, little civil society organization and inefficient laws to prevent the abuse of human rights. For this reason, the need to observe the behavior of these companies increases. Civil society must know its rights and know how these corporations function in their country of origin. Workers must also organize themselves in a multinational way. This is the idea. Know, observe, watch the corporate behavior and interfere in order to promote rights. This is the job of the Social Observatory which you will read about in the next pages.



MULTINATIONAL

Empresários, trabalhadores, estudantes e donas de casa já aprenderam a perceber por que a guerra no Afeganistão, a crise na Argentina ou a eleição de George W. Bush nos Estados Unidos podem interferir na Bolsa brasileira e no preço da feira da semana. É o mundo globalizado. A globalização sem ética tem concentrado os lucros nas mãos de poucos e disseminado injustiças para muitos.

As multinacionais são atores relevantes neste cenário. São elas que, espalhadas pelo mundo, participam do aumento da riqueza, fornecem ou retiram empregos, realizam investimentos, criam novas tecnologias, ou seja, movimentam o mercado e a vida das pessoas. E na busca da racionalização dos custos e da produção, se instalam e fabricam seus produtos em países que ofereçam vantagens, tais como mão-de-obra barata, impostos menores e, não raramente, leis menos rígidas. A imagem da grande fera poderosa, que chega engolindo as pequenas empresas locais, explorando trabalhadores e lançando mão de trabalho infantil, acaba se formando em torno de algumas dessas empresas. Outras agredem o meio ambiente, deixando de utilizar mecanismos de proteção que, em seu país de origem, são obrigatórios.

Mas a redução de custos que segue a lógica da exploração, com condições de trabalho subumanas, só se estabelece em países onde há governos coniventes, pouca organização da sociedade civil e leis ineficazes para deter os abusos contra os direitos humanos. As multinacionais, em alguns casos, possuem poder de interferência nas políticas interna e externa de

diversos países.

A atuação dessas empresas repercute em escala internacional. Uma greve de trabalhadores na Alemanha pode implicar uma aceleração de produção no Brasil. Uma crise no Japão pode provocar demissões em qualquer outro lugar do mundo.

A cada ano aumenta em importância a atuação das corporações multinacionais nos países. O Brasil está abrindo suas portas para o capital internacional nas telecomunicações, por exemplo. Esta nova presença interfere diretamente nas políticas nacionais, no meio ambiente e na qualidade de vida dos indivíduos. Por isso, cresce também a importância de observar o comportamento dessas empresas. A sociedade civil precisa conhecer seus direitos, saber como essas corporações atuam em seus países de origem. Os trabalhadores precisam se organizar também de forma multinacional, trabalhando para a globalização dos direitos. Esta é a idéia. Conhecer, observar, acompanhar o comportamento e interferir, de maneira a promover direitos.

Este é o trabalho do Observatório Social. Nas próximas páginas, você vai conhecer algumas das multinacionais estudadas. Vai saber qual o comportamento delas diante da liberdade sindical, negociação coletiva, discriminação de gênero e raça, trabalho infantil, trabalho forçado e meio ambiente, saúde e segurança no trabalho. Você vai poder avaliar se a fera agride e verificar se possui iniciativas positivas, cumprindo com sua responsabilidade social junto à comunidade onde se instalou. Com estas informações disponíveis, o próximo passo pode ser você ou a sua instituição – sindicato, ONG, associação – somar esforços na luta pela globalização dos direitos.

ACIONAL

Que bicho é esse?

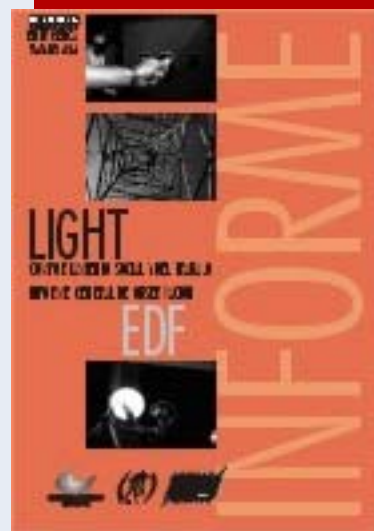
Reestruturação da LIGHT causou demissões

O setor elétrico brasileiro sofreu mudanças radicais nos anos 90 e a Light tem grande importância nesse contexto. Com 3,4 milhões de clientes em 31 municípios do Rio de Janeiro, a empresa foi privatizada em 1996. Está sob controle do grupo EDF (Electricité de France), um dos principais produtores mundiais de eletricidade. Desde que a Light passou ao controle privado, sua reestruturação provocou muitas demissões. No final de 2000 tinha 5.109 empregados, 15% a menos que em 1999.

Para a equipe do Observatório Social realizar o estudo na Light a direção da empresa facilitou a comunicação com os empregados e disponibilizou informações de grande importância. Também foi fundamental o apoio do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia Elétrica do RJ (Sintergia). Constatou-se que há respeito mútuo entre as partes e comprometimento com o diálogo. Os dirigentes sindicais lançaram à Light o desafio de ampliar as oportunidades de inserção do capital intelectual dos empregados nos objetivos empresariais.

O trabalho infantil não é um problema na Light. Pelo contrário, os trabalhadores se referem com simpatia aos projetos de educação e treinamento profissional de jovens, em geral seus próprios filhos. A maioria nunca se sentiu discriminada por cor da pele, gênero, classe social ou religião. Na pesquisa de clima, as referências a “ambiente pesado”, “individualismo”, “desânimo” e “deterioração” foram superiores às obtidas para “descontração”, “solidariedade”, “motivação” e “saúde”. Ao que parece a empresa ainda não superou os traumas causados pelo enxugamento de pessoal, privatização e desnacionalização.

Houve críticas ao trabalho excessivo. Consta que o número de acidentes de trabalho vem diminuindo, mas o problema ainda é sério entre os terceirizados. A empresa informa que reduziu em 53,3% os acidentes com exposição à energia elétrica. Diz também que os acidentes graves com funcionários de prestadoras de serviços caíram 56% graças à intensificação do treinamento, programas de auditoria, gestão e fiscalização da segurança do trabalho.



Num trabalho co-patrocinado pela Federação Internacional de Sindicatos de Trabalhadores da Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas (ICEM) e Federação Nacional dos Urbanitários (FNU), o Observatório Social inovou na apresentação do relatório do estudo realizado na Light. Durante a Conferência do ICEM, que aconteceu de 10 a 13 de setembro de 2001, foi lançado o Informe, em formato de revista e no idioma espanhol.

ALGUMAS RECOMENDAÇÕES

Adoção de processos decisórios transparentes em todas as instâncias, de forma a criar um ambiente favorável nas relações de trabalho.

Mais presteza no tratamento dos assuntos que fazem parte das negociações coletivas, com disponibilização das informações relevantes em tempo hábil.

Criação de mecanismos de controle para detectar arbitrariedades que forcem o trabalho excessivo, diferenciando-as das atitudes aceitáveis de exortação ao trabalho.

Discussão de ações afirmativas a serem iniciadas pela empresa, sobretudo quanto às questões de opinião e participação sindical.

Estabelecimento, nos contratos com as empreiteiras, de salvaguardas necessárias à segurança dos funcionários das mesmas.

Mais atenção aos problemas de saúde ocupacional e à necessidade de descanso. Sugere-se campanhas de esclarecimento e levantamentos quanto às necessidades não contempladas.

A Parmalat enviou resposta oficial ao Observatório, no dia 11 de outubro, parabenizando pela iniciativa e afirmando que parte das recomendações estariam sendo consideradas no planejamento da empresa.

Houve repercussão na imprensa nacional. No dia 25 de outubro, o jornal Valor Econômico publicou extensa matéria sobre o estudo do Observatório Social.



PARMALAT reduziu estrutura no Brasil

No segundo semestre de 2000 o Observatório Social iniciou uma pesquisa na indústria de alimentos Parmalat, que tem matriz na Itália e está presente no Brasil com 16 fábricas e 10 centros de distribuição. Um dos motivos para a escolha é que a empresa passa por um intenso processo de reestruturação, com grandes impactos para os trabalhadores. A Parmalat facilitou entrevistas com executivos, permitiu acesso às unidades de Jundiá (SP) e a documentos oficiais. Também prontificou-se a colaborar em pesquisas futuras.

Uma das conclusões é que a empresa não tem uma agenda nacional de negociação coletiva. Por isso ocorrem situações bem diferenciadas. Há denúncias de violação à liberdade sindical, abusos no pagamento de horas extras e deficiências na segurança e salubridade das fábricas. Não existe plano de cargos e salários para os trabalhadores operacionais. Apurou-se indícios de discriminação de gênero quanto a acesso e promoção. Há investimentos em meio ambiente, mas o engajamento nessa área ainda é pequeno.

A Parmalat desenvolve várias ações de responsabilidade social. É uma das empresas que mais utilizam, em seu marketing, símbolos e representações do universo lúdico infantil. Em que pesem os aspectos positivos das iniciativas, os pesquisadores identificaram uma incongruência: a falta de monitoramento rigoroso da cadeia produtiva. A diretoria já considera a inclusão, nos contratos com fornecedores, de cláusulas de proibição do trabalho infantil e proteção ambiental.

Nos últimos dois anos a Parmalat Brasil vem reduzindo a estrutura em busca de custos menores. Já fechou ou terceirizou duas fábricas e quatro centros de distribuição. Cortou 10% do seu portfólio de produtos e reduziu o efetivo no país de 7,2 mil para 5,9 mil trabalhadores. Os cortes devem continuar com o fechamento de novas unidades. Um empréstimo de longo prazo de US\$ 45 milhões, feito em 2001, servirá para capital de giro e quitar compromissos

OS ESTUDOS REALIZADOS

ALGUMAS RECOMENDAÇÕES

A Parmalat deve criar um Plano de Cargos e Salários.

O Programa de Participação nos Resultados, pela sua importância para a empresa e para os trabalhadores, poderia ser um dos primeiros pontos de uma agenda nacional de negociação.

Deve-se ter maior controle sobre os limites de exposição a ruídos (fábrica de leite) e calor excessivo (fábrica de biscoito).

É importante corrigir falhas nos procedimentos de primeiros socorros e urgências.

A Parmalat precisa elevar as exigências ambientais aos fornecedores. Poderia também produzir um estudo abrangente do impacto ambiental provocado por suas fábricas.

Sugere-se a inclusão, nos contratos com fornecedores, de cláusulas que proíbam a mão-de-obra infantil e o monitoramento permanente dos fornecedores de maior risco.

A empresa deve adotar uma política de igualdade entre homens e mulheres quanto a admissão, qualificação, treinamento e promoção a cargos superiores.

EMBRATEL na globalização

A Embratel foi indicada pela Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações como caso prioritário para estudos, por representar uma das maiores privatizações no Brasil e pelo número de trabalhadores envolvidos. Privatizada em julho de 1998, ela foi adquirida pela MCI WorldCom, que atua em 65 países. Em 2001 a transnacional dividiu-se em duas: o WorldCom Group ficou com o suprimento de dados, serviços de voz de longa distância e internet para grandes corporações. Ao MCI Group coube o provimento de serviços para consumidores e pequenos negócios. A empresa não quis colaborar com o trabalho do Observatório Social.

Desde o início da gestão privada tem havido flagrante desrespeito à liberdade sindical. A Embratel demite lideranças, proíbe a distribuição de informativos aos trabalhadores, restringe o acesso de sindicalistas às suas dependências e manipula as eleições da Cipa (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes). A pesquisa também constatou que a empresa atenta contra o direito à negociação coletiva: restringe ao mínimo a pauta de temas a negociar e constrange os participantes da mesa de negociações, entre outras medidas repressivas.

Quanto à situação das mulheres contratadas, há desrespeito em todos os indicadores pesquisados - condições de trabalho, exames de saúde, creche, auxílios, promoções, capacitação profissional. Na melhor das hipóteses há obediência à legislação mínima existente, como direito à maternidade, mas algumas vezes, nem isso. A empresa adota a prática de demissões em massa seguidas de novas contratações com salários mais baixos.

A Embratel tem cumprido as exigências legais quanto ao meio ambiente externo, mas não toma ações afirmativas. O medo de demissões tornou o ambiente interno hostil ao trabalhador. Verificou-se que o excesso de trabalho e o clima de insegurança provocam considerável estresse. A terceirização das tarefas de manutenção, principalmente na área de energia, trouxe danos à segurança, inclusive com a ocorrência de incêndios.

ALGUMAS RECOMENDAÇÕES

Impõe-se a abertura de negociações entre empresa e entidades sindicais para restaurar a liberdade sindical perdida após a privatização.

A Embratel deve retomar a política de cumprir as convenções e acordos coletivos.

É preciso que a empresa abandone a política de constranger os representantes sindicais na mesa de negociações e de impedir a distribuição de comunicados aos trabalhadores.

O tratamento dado às horas extras deve ser negociado.

A situação das mulheres contratadas merece intervenções urgentes que promovam a superação das desigualdades e impeçam a discriminação. É necessário definir uma política quanto ao assédio sexual.

A Embratel precisa garantir a independência da Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), prevista na legislação.

Devem ser criadas formas participativas de resolução dos problemas de perda de privacidade, estresse e excesso de horas trabalhadas.

A empresa precisa exigir que as firmas terceirizadas cumpram todas as exigências legais e se comprometam a não precarizar as relações de trabalho.



A síntese do estudo realizado na Honda foi apresentada em edição Especial, para o V Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CUT, realizado no dia 27 de outubro, em São Paulo. A publicação foi editada em português, espanhol e inglês, contribuindo assim para a universalização do conhecimento sobre o comportamento da Honda no Brasil.



Mais sindicalizados na HONDA

Primeira produtora mundial de motocicletas, terceira montadora de automóveis do Japão e 40ª corporação do mundo, a Honda Motor Company tem 112.400 empregados e 25 fábricas em 33 países. Faturou US\$ 52,17 bilhões e lucrou US\$ 1,87 bilhão em 2000. A Moto Honda da Amazônia, instalada na Zona Franca de Manaus, é a terceira maior do grupo e detém 90% do mercado brasileiro de motocicletas. Cinco unidades, 510 concessionárias e 102 fornecedoras atuam no Brasil. O estudo contou com a parceria do Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus e da Confederação Nacional dos Metalúrgicos. Convidada, a empresa não colaborou.

Chama atenção o crescimento de sindicalizados na Moto Honda. Entre 2000 e 2001 esse número aumentou 75%. Embora o sindicato seja reconhecido como representante dos metalúrgicos, a empresa não fornece informações suficientes para instrumentalizar as negociações coletivas e restringe o acesso

de sindicalistas aos locais de trabalho. Os trabalhadores sinalizam a existência de pressões para realização de horas extras.

O controle da exposição a ruídos e vibração parece ser ineficaz - 60% das Comunicações de Acidentes de Trabalho em 2001 tinham como elemento causador a poluição sonora. As condições de temperatura e ventilação são precárias. Alguns setores são considerados insalubres pelos trabalhadores, o que tem levado a conflitos na Justiça. Também merecem destaque as quedas, cortes e lesões por esforço repetitivo (LER).

Constatou-se que no quadro funcional existe um percentual ínfimo de mão-de-obra feminina (6%). Tal dado pode indicar discriminação de gênero na contratação de pessoal. Além disso, as mulheres têm limitado acesso a cargos superiores na administração. A empresa apóia programas sociais na comunidade. A implementação da política de gestão ambiental parece vir possibilitando melhorias em relação à proteção do meio ambiente.

OS ESTUDOS REALIZADOS

ALGUMAS RECOMENDAÇÕES

Abertura de uma agenda de negociação com as entidade sindicais para promoção dos direitos fundamentais no trabalho e proteção ambiental.

Construção de mecanismos de respeito à ação sindical, com garantia do livre acesso dos dirigentes aos locais de trabalho e transparência no fornecimento de informações.

Reconhecimento do direito de plena liberdade dos trabalhadores de optarem ou não pela realização de horas extras.

Abertura de diálogo sobre o problema do tratamento diferenciado aos trabalhadores terceirizados em comparação aos efetivos.

Realização de estudo sobre o processo produtivo, para identificar os fatores que criam desigualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Maior controle dos limites de exposição a ruídos, vibração, temperatura e ventilação.

Reais esforços para reverter os danos à saúde dos trabalhadores e pagamento por trabalhos insalubres.

Revisão da política de treinamento e prevenção de acidentes, com maior envolvimento da CIPA.



SAN



Estudo TAN *aponta* DER *trabalhistas*

From an inexpressive participation in the Brazilian market in 1997, the Spanish group Santander conquered in the year 2000 the position of the third biggest private bank in Brazil. Several labor problems were identified. The bank adopts damaging policies to the workers organization. There is little inclination to direct negotiation with the union and limits to the free access of unionists to employees. The study reveals that Santander Bank reproduces the unjust conditions of gender and race existing in the Brazilian labor market and, more specifically in the banking sector. Around 61% of the interviewed people state that there is discrimination in the company. The most mentioned form was against Blacks, followed by discrimination against women and handicapped. There are signs showing that there are barriers to impede the ascension of women and Blacks to higher positions. Although it respects the childhood and adolescence rights, the Santander bank has an expressionless social action for fighting child labor and promoting child rights.

O perfil do setor financeiro no Brasil passou por uma grande mudança a partir da última década. Sua estrutura de predominância estatal, com a presença de alguns bancos privados fortes de capital nacional, transformou-se em estrutura privada, com diversas empresas de capital internacional. O Santander foi escolhido para a pesquisa por causa da forte presença na América Latina. De uma participação inexpressiva no mercado brasileiro em 1997, conquistou, em 2000, a posição de terceiro maior banco privado do país.

Realizada entre setembro de 2000 e agosto de 2001, a pesquisa se restringiu à análise da empresa na sede de sua matriz no Brasil, a cidade de São Paulo. Foram feitas avaliações qualitativas a partir da leitura que os trabalhadores e sindicalistas fazem da empresa. Também analisou-se documentos públicos e dados quantitativos so-

balho celebrada com a Fenaban (Federação Nacional dos Bancos). Há pouca disposição para negociação direta com o sindicato, o que só ocorre sob pressão. A empresa tende a negligenciar o movimento sindical como interlocutor legítimo e cria obstáculos para a obtenção de informações.

Ação social inexpressiva

Embora respeite os direitos da infância e adolescência, o banco tem ação social inexpressiva no combate ao trabalho infantil e na promoção dos direitos da criança. Não participa do Programa Empresa Amiga da Criança, da Fundação Abrinq. Não manifestou interesse em participar do Projeto Traversia, iniciativa do Sindicato dos Bancários de São Paulo para reintegração de crianças e adolescentes que vivem nas

oportunidade, remuneração ou qualquer outra política que vise reverter práticas discriminatórias.

Trabalho excessivo e descaso com a saúde

Foram observados vários problemas em relação às doenças ocupacionais, com destaque para LER/DORT. Os móveis e equipamentos não seguem as prescrições de adaptabilidade. Todos os sindicalistas e 60% dos trabalhadores ouvidos disseram que o banco não respeita o horário de trabalho e os períodos de descanso. As chefias costumam pressionar para a realização de horas extras. Há evidências de que o banco demite funcionários que não conseguem diagnosticar a LER ou recebem alta, "compra" a estabilidade dos portadores de doenças ocupacionais e está terceirizando os setores

problemas

bre o setor bancário em geral.

O Observatório Social buscou a cooperação da empresa, mas a diretoria de Recursos Humanos disse que não tinha condições de participar. Leia a síntese das conclusões.

Violações à liberdade sindical

O banco apresenta uma série de problemas no Brasil em sua ação quanto à liberdade sindical. Adota uma prática lesiva à organização dos trabalhadores, com a demissão de ex-dirigentes sindicais e acordos em que "compra" a estabilidade dos sindicalistas para poder rescindir seus contratos de trabalho. Há limitação do livre acesso dos dirigentes sindicais aos funcionários. Os entrevistados reclamam também da repressão policial que sofreram por ocasião de uma greve.

Desrespeito à negociação coletiva

O Santander desrespeita várias cláusulas da Convenção Coletiva de Tra-

ruas. Entre os trabalhadores ouvidos, 92% afirmaram desconhecer qualquer iniciativa social da empresa.

Desigualdade de gênero e raça

A pesquisa revela que o Santander reproduz a desigualdade de gênero e raça existente no mercado de trabalho brasileiro e, mais especificamente, no setor bancário. Estar dentro do padrão comum não o isenta de responsabilidade frente aos problemas. Perguntados se achavam existir algum tipo de discriminação na empresa, 61% dos trabalhadores responderam que sim. A forma mais citada foi contra os negros, seguida da discriminação contra a mulher e lesionados. No caso dos funcionários com LER/DORT, a prática é recorrente. Todos os lesionados ouvidos disseram ser discriminados pelo banco. Há indícios de que existem barreiras à ascensão de mulheres e negros a cargos mais altos. Em seu Código de Conduta, em momento algum o Santander recomenda a seus funcionários a prática da igualdade de tratamento,

mais problemáticos. Ao serem questionados sobre as ações preventivas do banco quanto à LER/DORT, 65% disseram que nada era feito. Estresse, depressão, irritação e desânimo, somados, foram mencionados por 85% dos entrevistados. Uma das principais causas desses distúrbios psíquicos é o trabalho excessivo exercido sob pressão.

Prevenção de acidentes é precária

Mais de 80% dos trabalhadores disseram que o Santander não informa nem treina seus empregados para evitar acidentes e lidar com eles caso ocorram. Dois terços não sabem como proceder em caso de incêndio. Há indícios de discriminação hierárquica em relação ao tratamento médico - os melhores são destinados a diretores e gerentes. A pesquisa apurou também que o banco intervém de forma indevida nas eleições da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), para evitar a eleição de pessoas ligadas ao sindicato. Essa postura demonstra o desinteresse em desenvolver uma política efetiva de prevenção de acidentes no tra-

Na Espanha o Banco Santander, assim como as demais empresas, é obrigado a cumprir a Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), em vigor desde novembro de 1995. Ela é base de uma complexa legislação complementar, que inclui guias técnicos, protocolos de vigilância sanitária e outras normas. Sua filosofia é atuar antes que ocorram danos à saúde. Um dos direitos fundamentais estabelecidos é a participação dos trabalhadores, por meio de delegados de prevenção e da consulta ao usuário. Embora a legislação seja considerada boa, seu descumprimento é generalizado.

A LPRL obriga o empresário a avaliar os riscos e os danos que estes podem produzir, informar os trabalhadores sobre medidas de prevenção e tomar providências para eliminar esses riscos. É obrigação da empresa oferecer formação prática e teórica em matéria preventiva, principalmente se houver mudanças nas atividades desempenhadas. Os postos de trabalho devem ser adaptados às características individuais. Mulheres grávidas ou em amamentação têm direitos especiais, como a mudança de função se houver risco para ela ou para o bebê. Menores de 18 anos ou trabalhadores sensíveis a determinados riscos devem ter avaliação diferenciada.

Ocultação de riscos

Em comparação com o Brasil, a cobertura legal aos lesionados na Espanha é bem mais ampla. Mesmo assim, os sistemas de controle e sanção às empresas são escassos e pouco eficazes. Em setores como o financeiro, onde raramente ocorrem acidentes fatais, a ocultação de riscos é política freqüente. As avaliações de riscos feitas pelo Santander usam metodologias que pouco ou nada têm a ver com os perigos reais do setor. Doenças de clara origem laboral são tratadas como

enfermidades comuns.

Para os sindicalistas espanhóis, a estrutura de prevenção na empresa é insuficiente. Há apenas três especialistas de nível superior para atender mais de 26 mil empregados no país. Tanto no Santander quanto no restante do setor financeiro, os três eixos sobre os quais se baseia o sistema preventivo - prevenção, avaliações de riscos e vigilância da saúde - são, na melhor das hipóteses, convertidos em um

SANTANDER na Espanha

Banco e sindicalistas têm divergências de interpretação sobre a lei que protege os trabalhadores de riscos

Terceiro maior

Uma política agressiva de expansão no fim dos anos noventa levou a empresa à liderança na América Latina

O Banco Santander foi criado em 1857 na cidade de Santander, ao Norte da Espanha. Em 1950 iniciou o processo de expansão internacional. Atualmente conta com 120 mil funcionários em 42 países. Na América Latina a instituição é hoje o maior grupo financeiro internacional - com mais de 4 mil agências e 23 milhões de clientes na Argentina, Bolívia, Brasil, Colômbia, Chile, México, Panamá, Paraguai, Peru, Porto Rico, Uruguai e Venezuela. Possui US\$ 115 bilhões de ativos na região e uma rede que abrange 17 bancos, nove administradoras de

fundos de pensão, 12 fundos de investimentos, 10 companhias de seguros, 12 corretoras e nove empresas de *leasing* e *factoring*.

Em janeiro de 1999 foi formalizada a fusão do Santander com o Banco Central Hispano (BCH), terceiro maior da Espanha. O resultado fez nascer o Banco Santander Central Hispânico (BSCH), que está entre as dez principais instituições bancárias da União Européia e entre as três maiores por capitalização em bolsa de valores na região do euro. Recentemente, reforçou alianças com a Société Generale, San Paolo IMI, Commerzbank e Royal Bank of Scotland, e adquiriu os Bancos Totta, Açores e Crédito Predial (Portugal).

Brasil

Instalado no Brasil desde 1982, o Santander adotou uma política agressiva de expansão no fim dos anos noventa, com a aquisição dos bancos Geral do

Desinteresse com saúde laboral

aparente cumprimento formal da lei, com seu conteúdo esvaziado.

Retrocesso

A avaliação feita pelo banco não contempla a participação dos trabalhadores e desconsidera diversos riscos, como de choques elétricos, esforço excessivo por posturas inadequadas, fadiga visual, radiações e sobrecarga mental por complexidade de tarefa. Tampouco há referência ao conflito com clientes, fator de

risco para a saúde reconhecido pela medicina. O banco dificulta o acesso dos delegados de prevenção a informações relativas ao tema e tem adotado uma política de eliminação sistemática dos serviços médicos. Verifica-se um claro retrocesso na qualidade da Vigilância de Saúde, com o objetivo de redução de custos. Outro aspecto preocupante é a precariedade dos planos de autoproteção e evacuação de edifícios em situações de emergência.



SANTANDER

banco privado no Brasil

Comércio, Noroeste, Banespa e Meridional. Após a compra do Banespa em novembro de 2000, o Santander passou da sétima para a terceira posição no ranking dos maiores bancos privados no Brasil, com cerca de 4 milhões de clientes. Seus ativos no país são de aproximadamente R\$ 30 bilhões. O grupo conta com uma rede de quase 2 mil agências e pontos de venda em todo o país, dos quais 1.830 nos estados do Sul e Sudeste.

O ano de 2001 marcou a mudança da fase expansionista para a de consolidação. Em 1999 e 2000, o Santander gastou US\$ 9,3 bilhões em aquisições na América Latina e usou outros US\$ 6 bilhões em associações européias. A meta de resultados para 2001 foi fixada em US\$ 2,7 bilhões, segundo o jornal Valor Econômico. Metade pelo menos deverá vir da América Latina. A direção do banco determinou cortes de despesas e apertou as metas de eficiência. Suas filiais latino-americanas receberam a ordem de cortar 7%

Santander em números

Países que atua	42
Empregados	118.779
Clientes	36 milhões
Agências e escritórios	10.290
Ativos	344,3 bilhões de euros (US\$308,9 bilhões)
Fundos administrados	434,9 bilhões de euros (US\$389,9 bilhões)
NO BRASIL	
Estados que atua	13 (mais DF)
Empregados	28.400
Clientes	4 milhões
Agências e escritórios	10.290
Ativos	R\$ 30 bilhões

Fontes: <http://www.santander.com.br> - <http://www.banespa.com.br>

dos custos operacionais. Para a Espanha, a redução foi fixada em 4% e, no resto da Europa, 2%.

RECOMENDAÇÕES AO SANTANDER

LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Criação de um canal regular de diálogo entre o sindicato e o banco para tratamento das questões levantadas pelos trabalhadores, com agenda predefinida.

Definição, de comum acordo, de regras que permitam o livre acesso dos dirigentes sindicais aos locais de trabalho.

Criação de Comissão de Acompanhamento da Convenção Coletiva de Trabalho e Acordos para tratar do cumprimento dos mesmos.

Compromisso comum de que as mudanças no quadro funcional, jornada de trabalho, reestruturação produtiva, saúde, segurança e outras medidas relativas às condições de trabalho serão objeto de negociação coletiva.

TRABALHO INFANTIL E TRABALHO FORÇADO

Apoio às iniciativas de combate ao trabalho infantil e promoção dos direitos da criança e do adolescente, com ações destacadas no Código de Conduta da empresa.

Inclusão, nos contratos com terceiros e fornecedores, de cláusulas que os comprometam com a eliminação do trabalho infantil e trabalho forçado.

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA

Análise dos casos de discriminação de gênero e raça, com elaboração de políticas específicas nos campos de seleção, treinamento, promoção etc.

O princípio de igualdade entre os indivíduos sem distinção de sexo, cor, raça, religião poderia constar do Código de Conduta do banco e ter ampla divulgação.

MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Adoção urgente de um programa de prevenção a doenças ocupacionais, com destaque para a LER/DORT, com o envolvimento dos trabalhadores.

Criação de mecanismos que permitam ao trabalhador com suspeita ou portador de LER/DORT assistência e tratamento médico adequado.

Funcionários com LER/DORT devem ter uma política específica de alocação no trabalho que os ajude a superar o problema e não promova a discriminação.

Investimento na organização de um ambiente de trabalho adequado nos aspectos técnicos, psicológicos e sociais, a partir de estudos das características da empresa.

Valorização da CIPA como um dos principais meios de promoção das boas condições de saúde e segurança ocupacional. A CIPA poderia ter representações em todas as agências do banco, para fomentar uma política ativa de saúde no trabalho.

PRINCÍPIOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Inclusão de compromissos sociais nos contratos com fornecedores.

Apoio a iniciativas relacionadas a direitos sociais.

O Código de Conduta do banco pode ser melhorado, negociado e tornado público, de forma a contemplar os direitos fundamentais do trabalho e uma postura de responsabilidade social. O modelo do Instituto Ethos, do qual o Santander é signatário, pode ser uma referência.

LESIONADO

faz campanha pela PREVENÇÃO de doenças laborais

Aparecido Vilson Pereira, 49 anos, funcionário do Banco Santander na cidade de São Paulo, é um exemplo eloqüente de luta pelo respeito à saúde do trabalhador. Desde 1995 ele é portador de LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/ Distúrbio Ósseo-Muscular Relacionado ao Trabalho). Discriminado pelo banco, afastou-se para tratamento médico e enfrentou uma maratona de obstáculos até ter os direitos reconhecidos. Sua experiência com o problema e a solidariedade com os colegas o levaram a coordenar o grupo de trabalho dos funcionários lesionados do Santander.



Vilson começou como bancário em 1992 no Banco Noroeste, que cinco anos depois foi comprado pelo Santander. Jornadas de até 15 horas por dia como digitador no setor de compensação, mais a ergonomia inadequada dos móveis e equipamentos, terminaram afetando sua saúde. A mão direita deu o primeiro alerta: "Um dia, ao abrir uma porta, foi como se eu tivesse levado um choque", conta. "Procurei um ortopedista que diagnosticou tendinite e me afastou das atividades por uma semana. Voltei ao trabalho e as dores progrediram."

O quadro se agravou e em dezembro de 1995 ele foi afastado do trabalho. Submeteu-se a uma cirurgia no cotovelo esquerdo e ficou seis meses em tratamento. Os médicos de Vilson achavam que ele não deveria retornar à ativa naquele momento, mas os peritos do INSS não acataram os laudos e forçaram a alta. O bancário voltou a trabalhar e a sofrer dores. "No banco, minha doença era tratada como fingi-

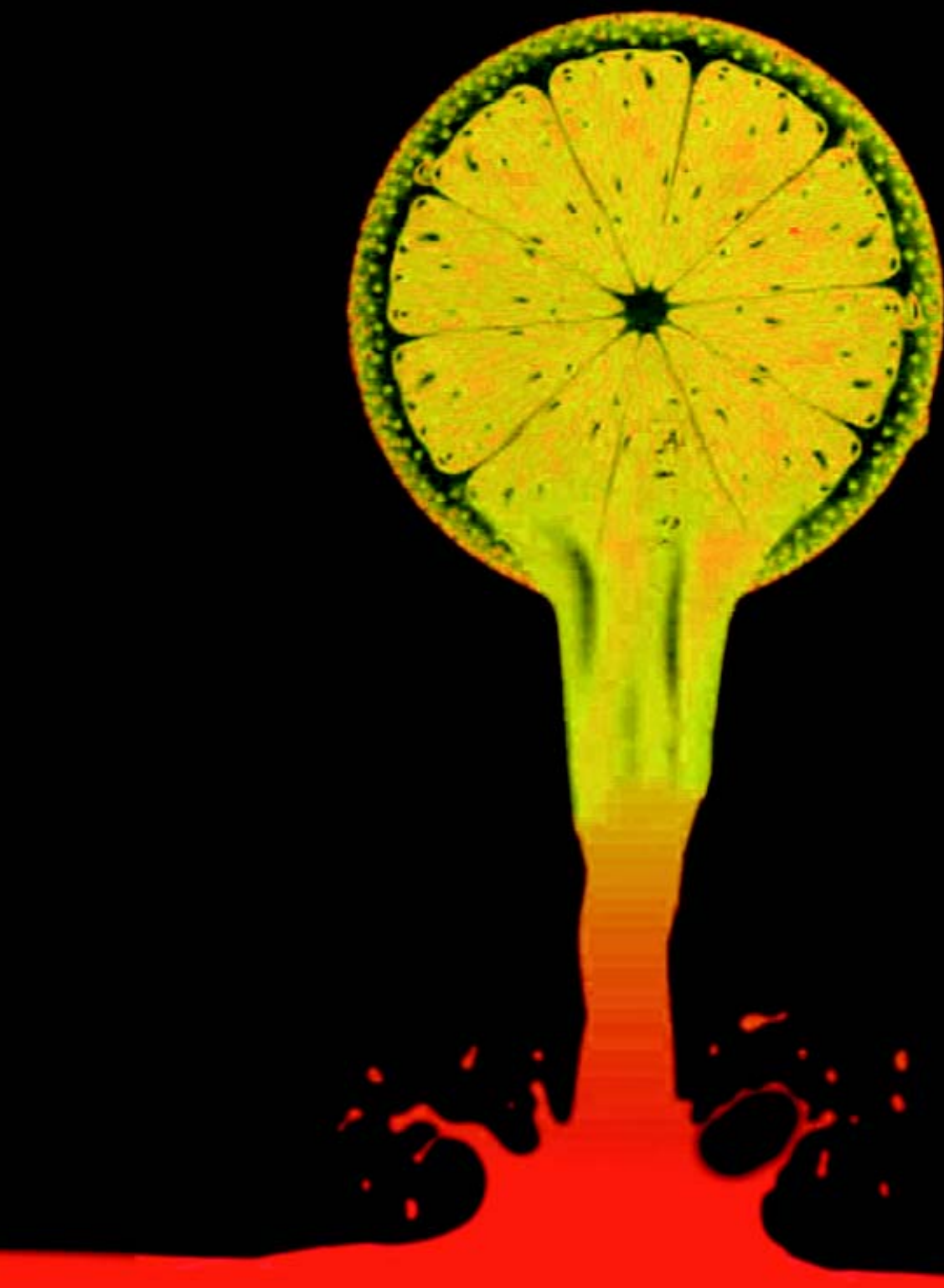
mento: 'Isso não é nada', diziam. E se recusavam a abrir nova CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho)", relata.

Vilson foi transferido da compensação para a microfilmagem, onde os movimentos repetitivos pioraram a situação. Em outubro de 1997 afastou-se outra vez para tratamento. Voltou a ter problemas com um perito contratado pelo INSS, que desconsiderou relatórios médicos e lhe deu alta. Vilson o denunciou e uma junta médica do próprio INSS prorrogou o benefício. Dois anos depois, passou por nova cirurgia. A essa altura o problema físico somava-se a dificuldades financeiras e depressão. "Parei de jogar bola, de nadar e dirigir, cheguei ao fundo do poço", conta.

A volta por cima aconteceu com a ajuda do Sindicato dos Bancários. Vilson entrou em um programa de tratamento e reabilitação no Centro de Referência do Trabalhador de SP, que em quatro meses o fez recuperar o equilíbrio. Reciclou-se profissionalmente e passou a fazer trabalho voluntário. Ele colabora com a ONG Ação Local Carmo, no centro de São Paulo, em projetos que envolvem crianças e adolescentes carentes.

Vilson foi reintegrado ao trabalho e está em processo de reabilitação. Atuante junto ao grupo de lesionados, ele promove torneios esportivos de integração, coordena debates, organiza campanhas de esclarecimento. Está em luta permanente para que a política de prevenção de doenças laborais do Santander saia do papel e se torne realidade. "Trabalhadores saudáveis são os braços e mãos fortes de uma empresa", disse ao Observatório Social. "As empresas que não levam a sério a questão das doenças profissionais são deficientes."





SÓ TEM LARANJA NO SEU SUCO?

2/3 das crianças que trabalham no Brasil estão na agricultura.

WAL-MART

descumpre as leis trabalhistas no Brasil

Wal-Mart Stores Inc. was recently voted by Fortune Magazine as one of the best companies to work for in the USA and the fifth most admired global corporation. If the magazine had interviewed the workers in the Brazilian subsidiary, the results would have been different. In Brazil, the biggest retail company in the world is characterized by the disrespect to its employees. It does not enforce the labor legislation, it is negligent with health and safety and tolerates the abuse of power. The Social Observatory research reinforced the struggle of the unions which held in 2001 the first national conference of Wal-Mart workers.

Recentemente a Wal-Mart Stores Inc. foi apontada pela revista Fortune como uma das cem melhores empresas para se trabalhar nos EUA e a quinta mais admirada entre as corporações globais. Se a publicação tivesse entrevistado os trabalhadores da subsidiária brasileira os resultados seriam distintos. No Brasil a maior empresa varejista do mundo se caracteriza pelo desrespeito aos empregados. Descumpre a legislação trabalhista, é negligente com a saúde e segurança, tolera abusos de poder. A pesquisa do Observatório Social reforçou a luta dos sindicatos, que realizaram em 2001 o primeiro Encontro de Trabalhadores Wal-Mart do Brasil.

Qualificando a ação sindical

Entre novembro de 1999 e março de 2000 os pesquisadores do Observatório Social foram a campo em busca de informações sobre a atuação da Wal-Mart do Brasil quanto aos direitos fundamentais no trabalho e ao meio ambiente. O trabalho contou com o apoio de várias entidades brasileiras e do Centro de Solidariedade da AFL-CIO, central sindical dos trabalhadores norte-americanos. Embora a diretoria da empresa tenha sido solicitada a participar, preferiu ausentar-se do debate. Dessa forma, a pesquisa se baseou em fontes sindicais, entrevistas com trabalhadores e em documentos públicos.

Um dos grandes méritos do estudo foi contribuir com o fortalecimento dos sindicatos de trabalhadores brasileiros da Wal-Mart. A pressão sindical levou a algumas concessões da empresa e mostrou que através da organização é possível conquistar direitos.

Nos dias 20 e 21 de novembro de 2001, dirigentes dos sindicatos de Osasco (SP), São Paulo, Contagem (MG), Santo André (SP) e Bauru (SP) deram um passo importante na luta pela globalização de direitos ao formalizar o Comitê Sindical dos Trabalhadores Wal-Mart do Brasil. O encontro, realizado em Osasco, também teve a participação da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT e contou com o apoio do Observatório Social.

Uma pauta unificada com 21 pontos foi encaminhada à direção da empresa. As entidades sindicais reivindicam o cumprimento da legislação trabalhista, desde o direito à organização sindical à

O QUE FOI VERI

RESTRIÇÃO À LIBERDADE SINDICAL

Nas unidades pesquisadas os problemas mais relevantes são a dificuldade de acesso dos dirigentes sindicais aos locais de trabalho; a falta de condições propícias para a informação dos trabalhadores e a provável indução à não-contribuição financeira em favor do sindicato. Há indícios de que houve desrespeito ao direito de greve. Segundo os entrevistados, na paralisação que os empregados da unidade de Osasco fizeram por algumas horas no dia 25 de abril de 1998, houve repressão policial e posterior demissão dos que participaram do ato. As falhas na conduta da empresa são favorecidas pelo baixo grau de sindicalização e pela pouca participação dos trabalhadores em atividades sindicais.

revisão do programa de participação nos lucros. Também demandam uma política efetiva de combate ao assédio sexual, delito apontado por diversas trabalhadoras.

O Observatório Social espera contar com a colaboração da Wal-Mart nos próximos levantamentos, para que possa documentar os eventuais avanços nas negociações. A seguir uma síntese das conclusões e as recomendações à empresa.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA: DESRESPEITO E HUMILHAÇÕES

A Wal-Mart não reconhece os sindicatos como legítimos representantes dos interesses dos trabalhadores e desrespeita cláusulas estabelecidas nas convenções coletivas. Em Bauru (SP) a empresa decidiu abrir o Supercenter aos domingos e feriados, em claro descumprimento das condições estipuladas pelas leis federais e municipais. Houve várias tentativas infrutíferas de negociação, mas como o quadro não se alterou, foi aberto um inquérito pelo Ministério Público do Trabalho.

Em Osasco (SP) a greve em abril de 1998 deveu-se ao descontentamento pelo desrespeito sistemático à convenção coletiva quanto ao trabalho aos domingos, como o não-pagamento dos adicionais previstos, a não-concessão do vale-transporte, do abono e da folga remunerada. Também foram denunciadas humilhações impostas aos funcionários, ameaças de demissão e o não-pagamento da participação nos lucros. No primeiro semestre de 1999 foi firmado um acordo que garantiu alguns avanços. Em São Paulo a empresa também é criticada por desobedecer a proibição de abertura aos feriados.

Os sindicalistas avaliam que a política da empresa é de distanciamento do sindicato e aversão à negociação coletiva. A situação melhorou um pouco em função das pressões dos trabalhadores organizados. Mas a empresa ainda tem muito o que progredir para chegar ao pleno cumprimento das normas nacionais e da legislação brasileira.

TRABALHO INFANTIL

Em relação à erradicação do trabalho infantil e à proteção do trabalho dos adolescentes, chegou-se à conclusão que a Wal-Mart respeita os limites de idade previstos nos documentos internacionais. Não se pode perceber se no Brasil a empresa tem de fato uma postura ativa junto aos fornecedores. Sindicatos e trabalhadores declararam ter ouvido falar sobre o compromisso em não comprar produtos de empresas que utilizam mão-de-obra infantil. No entanto, essa informação não foi divulgada internamente entre os funcionários ou comunicada aos sindicatos.

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA / ASSÉDIO SEXUAL

A averiguação sobre desigualdade salarial entre homens e mulheres para trabalhos de igual valor teve alcance limitado, pela impossibilidade de acesso a dados internos da empresa. Com base nas entrevistas, há indicações de uma pronunciada segmentação de postos de trabalho masculinos e femininos. As mulheres também estariam em franca minoria nos escalões mais altos da empresa. Não foi possível identificar evidências concretas de discriminação em função de cor da pele, embora os entrevistados tenham afirmado que seus chefes diretos são predominantemente pessoas de cor branca e do sexo masculino.

O assédio sexual contra as trabalhadoras foi referido com certa frequência nos depoimentos. Apesar de a empresa seguir uma política de "portas abertas", que estimularia os empregados a levarem seus problemas aos superiores sem o risco de represálias e em caráter confidencial, isto não parece ser suficiente para evitar a prática ilegal. Ao que tudo indica, a referência do Código de Ética da empresa a "assédio ou conduta imprópria" está sendo desrespeitada e as vítimas de condutas ofensivas se sentem intimidadas.

DOENÇAS E ACIDENTES EM EXCESSO

A proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores da Wal-Mart tem vários pontos críticos, o que resulta na frequência de acidentes e doenças ocupacionais, entre elas as lesões por esforços repetitivos (LER/DORT). Há uma nítida carência de treinamento dos trabalhadores em matéria de prevenção, assim como no manuseio e operação de produtos e equipamentos perigosos. Foi detectado o uso irregular de empilhadeiras por parte de gerentes, com risco de acidentes fatais. Outro problema é a falta de equipamentos de proteção individual ou seu precário estado de conservação, especialmente os utilizados para prevenir os efeitos da exposição a baixas temperaturas.

A supervisão da segurança de trabalho e a atuação das CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes) atuam com limitações por causa da limitação orçamentária. O atendimento pelo serviço médico-laboratorial recebeu críticas dos trabalhadores. Há relatos da prescrição de medicamentos paliativos visando à eliminação rápida dos sintomas e volta imediata ao trabalho. O plano de saúde oferecido pela empresa também é criticado por excluir os trabalhadores de meio período e estar submetido ao controle do serviço médico da empresa.

WAL-MART



Segunda maior empresa prossegue expansão

Os lucros do grupo fora dos Estados Unidos devem crescer de 21% a 26% ao ano até 2006, estimam bancos de investimento

A Wal-Mart foi fundada em 1962 por Sam Walton (1918-1992) na cidade de Bentonville, Arkansas (EUA). Em apenas quatro décadas a pequena rede de varejo de descontos tornou-se um gigante corporativo. Com 1,2 milhão de empregados e 4,3 mil lojas em dez países, hoje é líder global no setor varejista de alimentos. No ranking 2001 da revista Fortune a empresa ocupa a segunda posição mundial em faturamento - US\$ 193,3 bilhões, atrás somente da Exxon Mobil.

Mais de 100 mil clientes são atendidos por semana através de lojas de descontos, clube de compras no atacado (SAM's Club) e supercenters - que agregam o conceito de grandes supermercados com lojas de departamentos. Cinco pontos resumem a estratégia Wal-Mart: baixos custos operacionais, alto nível de envolvimento dos empregados, preços baixos, grande poder de barganha

com fornecedores e forte presença nas pequenas cidades norte-americanas. Essa receita tem levado a um crescimento contínuo. Os lucros aumentaram 15% ao ano ao longo da década de 90.

PRESENÇA GLOBAL

Em 1991 a Wal-Mart partiu para a expansão internacional com a abertura de lojas no México. Em 1994 entrou no Canadá. Atualmente é líder varejista nos dois países e ocupa a terceira posição no Reino Unido. Também está presente na Alemanha, Argentina, Brasil, China, Coreia do Sul e Porto Rico. Em torno de 11% dos lucros e 17% das vendas globais - estimadas em US\$ 216 bilhões em 2001 - provêm de atividades fora do território norte-americano. Bancos de investimento projetam que até 2006 os lucros da empresa fora dos EUA vão crescer entre 21% e 26% ao ano. A política

Lojas Wal-Mart por país

Estados Unidos	3.189
Argentina	11
Brasil	21
Canadá	179
China	15
Coreia do Sul	9
Alemanha	93
México	526
Porto Rico	17
Reino Unido	247
TOTAL	4.307

Fonte: <http://www.wal-mart.com> - 30/09/2001

Empresa do mundo o internacional

de expansão do grupo é de prosseguir com a abertura de novas lojas, consolidar a presença na internet e entrar no ramo de serviços bancários.

Nem sempre a atuação em outros países é sinônimo de sucesso. Os empreendimentos na Argentina e na Alemanha, por exemplo, causaram grandes prejuízos. Foi necessário rever o modelo de negócio que desconsiderava o peso das culturas locais. Outro problema é a imagem da empresa nos Estados Unidos, onde as lojas Wal-Mart costumam ser associadas à destruição de pequenos negócios. A empresa busca fazer um contraponto investindo em projetos comunitários, como a rede de crianças desaparecidas, programas de voluntariado, meio ambiente e bolsas de estudo.

NO BRASIL

A Wal-Mart atua no Brasil através de sua subsidiária Wal-Mart do Brasil Ltda., criada em junho de 1994 em joint-venture com as Lojas

Americanas. Essa sociedade foi desfeita em 1997 e o controle passou integralmente para a Wal-Mart Inc. O primeiro Sam's Club começou a funcionar em maio de 1995 e o primeiro supercenter, seis meses depois. A empresa tem 21 unidades na região Sudeste e emprega cerca de 7 mil trabalhadores. Segundo a Associação Brasileira dos Supermercados (Abras), a Wal-Mart ocupa o sexto lugar entre os supermercadistas no país, com 1,8% de participação no mercado. Seu faturamento bruto em

WAL-MART

Wal-Mart em números

Lojas	4.307
Empregados	1.244.000
Países em que atua	10
Posição no ranking do varejo mundial	1ª (2ª maior empresa do mundo em vendas)
Consumidores por semana	100.000
Vendas globais em 2001 (estimativa)	US\$ 216 bilhões
Valor de mercado	US\$ 252 bilhões
Lucro líquido em 2000	US\$ 6,3 bilhões
Estimativa de crescimento de lucros fora dos EUA *	26% ao ano até 2006

Fonte: <http://www.wal-mart.com>

* Banco CSFB

2000 foi de R\$ 1,21 bilhão.

O grupo não divulga balanços sobre as atividades no Brasil, o que dificulta o acompanhamento mais preciso de seu desempenho. Mas há indicações de que a Wal-Mart teve dificuldades para ocupar espaço, principalmente em função da concorrência acirrada e de problemas logísticos. Houve falta de produtos nas prateleiras e acusações de propaganda enganosa. Alguns fornecedores denunciaram a prática de dumping - venda de produtos por preços inferiores aos custos de produção.

Maiores corporações do mundo

Ranking	Empresa	Faturamento (US\$ milhões)
1ª	Exxon Mobil	210.392,0
2ª	Wal-Mart Stores	193.295,0
3ª	General Motors	184.632,0
4ª	Ford Motor	180.598,0
5ª	Daimler Chrysler	150.069,7

Fonte: <http://www.fortune.com> - julho de 2001

RECOMENDAÇÕES À WAL-MART

LIBERDADE SINDICAL

Articulação da presença sindical nos locais de trabalho e de uma possível ação intersindicatos.

Acompanhamento, pelos sindicatos, das atividades das CIPAs, bem como dos processos eleitorais para a escolha do representante dos trabalhadores.

Livre acesso dos dirigentes sindicais aos estabelecimentos para o exercício de suas atividades, inclusive para distribuição de informativos e comunicações aos trabalhadores.

Espaço para campanhas de sindicalização entre os trabalhadores.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Estímulo a um canal regular de negociação entre empresas e sindicatos.

Cumprimento rigoroso das convenções e acordos coletivos, com valorização da via negocial para solução de conflitos de interesse.

Ações sindicais voltadas para a informação e comunicação da categoria a respeito dos acordos e convenções coletivas.

TRABALHO INFANTIL

O emprego de jovens, quando ocorrer, deve se dar nos limites de idade previstos na Constituição Federal e na legislação pertinente. Eles não devem ser contratados em condições salariais inferiores às dos demais trabalhadores.

A empresa deveria estabelecer em contrato que seus fornecedores não empreguem crianças e adolescentes com idades abaixo de 16 anos e dar publicidade dessa exigência aos trabalhadores, sindicatos e comunidade.

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA

Adoção de uma política ativa de promoção da igualdade na ocupação dos postos de trabalho sem distinção de sexo e raça.

Revisão na política direcionada para a coibição da prática de assédio sexual.

Garantia de que a trabalhadora gestante possa ter uma gravidez saudável e tenha condições físicas e organizacionais de trabalho adequadas à sua condição especial.

MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Extensão a todos os trabalhadores da empresa do treinamento em matéria de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, manuseio e operação de produtos e equipamentos perigosos.

O uso de equipamentos de proteção individual deve ser assegurado.

Prioridade no orçamento à implementação de medidas de prevenção e correção de situações de risco.

Revisão da qualidade do atendimento dispensado pelo serviço médico-ambulatorial e melhoria das condições de acesso ao plano de saúde.

**250 MILHÕES
DE CRIANÇAS ENTRE 5 E 14 ANOS
TRABALHAM EM TODO O MUNDO**



120 MILHÕES EM PERÍODO INTEGRAL

TRABALHADORES UNIFICAM LUTA POR DIREITOS NO GRUPO **BOMPREGO** **AHOLD**

In the year 2001 employed workers in the Brazilian Northeastern region obtained an outstanding victory. Twenty one unions of different political tendencies, which previously acted separately, managed to unite forces in the fight for the globalization of rights. For the first time in the category's history a unified list of demands was presented to Bompreço Group, regional leader in the supermarket segment and the fourth biggest in the country. Bompreço is controlled by Dutch company Royal Ahold, one of the most important retail companies in the world. The union's articulation was fruit of the work of Contracs/CUT (National Confederation of Workers in Commerce, linked to Single Workers Center) and counted on the contribution of a study from Social Observatory.



Rompendo as barre

Em 2001 os comerciários da região Nordeste do Brasil realizaram uma conquista inédita. Vinte e um sindicatos de diferentes tendências políticas, que antes atuavam de forma isolada, conseguiram somar forças na luta pela globalização de direitos. Pela primeira vez na história da categoria, uma pauta unificada de reivindicações foi apresentada ao grupo Bompreço, líder regional do segmento de supermercados e quarto maior do país. O Bompreço é controlado pela holandesa Royal Ahold, uma das principais empresas varejistas do mundo. A articulação dos sindicatos nasceu do trabalho da Contracs/CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, vinculada à Central Única dos Trabalhadores) e contou com a contribuição de um estudo do Observatório Social.



Divulgado em junho de 2001, o estudo analisou o comportamento social e trabalhista da Bompreço-Ahold no Brasil, tendo como base os direitos fundamentais preconizados pela OIT (Organização Internacional do Trabalho). Constatou-se que muitos desses direitos são desrespeitados, o que motivou a ação conjunta dos sindicatos.

Outra consequência foi o fortalecimento da solidariedade internacional. As conclusões foram publicadas em agosto na Holanda pela revista FNV Magazine, que tem tiragem de quase 1 milhão de exemplares. Houve repercussão na mídia europeia e os comerciários holandeses ficaram sensibilizados com as precárias condições de trabalho dos brasileiros.

O estudo é fruto de uma parceria entre a CUT (Central Única dos Trabalhadores), 21 sindicatos de comerciários de nove estados nordestinos e a central sindical FNV Bondgenoten, da Holanda. Ela se baseou em documentos, entrevistas e oficinas com dirigentes sindicais e trabalhadores. Embora a dire-

toria da empresa tenha sido contatada pelos pesquisadores, recusou-se a participar. O Observatório Social reafirma a disposição em contar com esse apoio, para que possa registrar com mais precisão os eventuais avanços obtidos.

Em 8 de novembro, uma pauta conjunta de reivindicações foi encaminhada pelo Fórum de Sindicatos dos Comerciários do Nordeste à Bompreço-Ahold. No dia 20 a diretoria de Recursos Humanos respondeu que a empresa se sente impedida de participar da negociação proposta, a menos que toda a categoria patronal também participe, o que permitiria às empresas do setor "uma mesma condição competitiva". Afirmou ainda que há disposição para discutir assuntos relacionados ao Bompreço e seus funcionários, desde que os temas não integrem acordos ou convenções já firmados.

As negociações continuam, agora com uma diferença fundamental: os trabalhadores estão unidos e têm apoio dos colegas europeus.

Acompanhe a seguir uma síntese dos resultados do estudo.

O QUE FOI

Mais trabalho, menos salário

Comerciários brasileiros e europeus da Royal Ahold vivem realidades muito distintas, a começar pelo salário. Na Holanda, sede da empresa, o mínimo é equivalente a US\$ 800, enquanto no Brasil não chega a US\$ 100. A jornada de trabalho semanal dos holandeses é de 37 horas e a brasileira, de 44. Empresa e sindicatos brasileiros têm tido dificuldades em chegar a um acordo quanto à compensação pelo trabalho aos domingos e feriados. Em muitos casos isso leva a conflitos judiciais quanto à interpretação da legislação trabalhista. Também há denúncias de que a exigência de um ritmo intenso de trabalho leva a inúmeras situações de estresse.

ção da igualdade de oportunidades entre os funcionários. A Bompreço-Ahold afirma enfaticamente que tem uma política de não tolerar a discriminação. Eis um ponto em que o debate deve ser aprofundado.

Infância e adolescência

A empresa cumpre as regras legais relativas à idade mínima para contratação e à proteção do adolescente no trabalho. Uma atitude positiva é a participação no Programa Empresa Amiga da Criança, da Fundação Abrinq (Associação Brasileira dos Fabricantes de Brinquedos). Mas os sindicalistas não têm conhecimento de que a rede de supermercados exija qualquer compromisso de seus fornecedores nesse sentido. Esta preocupação se justifica, pois o emprego de crianças e adoles-

de trabalhadores. Outro problema identificado se refere às CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes). Alguns entrevistados disseram que as gerências procuram influenciar as eleições e incentivam a candidatura de pessoas de sua confiança, para evitar decisões que penalizem a empresa.

Saúde e segurança em risco

Um ponto crítico levantado pelos depoimentos é o das condições ambientais de temperatura nas áreas refrigeradas, em razão da introdução do trabalho "multitarefa" ou "polivalente". Foi apontado o desrespeito ao descanso entre as jornadas previsto na legislação. Sindicalistas denunciam que em diversas lojas os funcionários são obrigados a comer em marmitas frias em meio às caixas dos almoxarifados, nos corredores ou em pé. Outro problema é o das lesões por esforços repetitivos (L.E.R.), agravadas pela rotina estressante e pela sobrecarga de trabalho em função do número insuficiente de caixas. Os sindicalistas também estão preocupados com as repercussões negativas da concentração do setor supermercadista sobre o comércio local e sobre o nível de emprego.

VERIFICADO

Discriminação de gênero e raça

O estudo obteve indícios de que a média salarial das mulheres é inferior à dos homens. Observou-se que os cargos de chefia têm menor presença feminina. Algumas trabalhadoras se referiram à situação de desigualdade na carreira e à maior exposição a demissões. Mas é preciso ressaltar que os dados disponíveis não abrangeram todo o universo de trabalhadores da empresa, já que houve limitação de acesso às informações.

Não foram detectadas desigualdades salariais em função de raça ou cor de pele, religião, opinião política ou preferência sexual. No entanto, vários entrevistados afirmaram que inexistia qualquer política voltada para a promo-

centes é uma prática ilegal freqüente na região Nordeste do Brasil. A Bompreço-Ahold se comprometeu a reformar seu código de conduta com relação a esse ponto.

Liberdade sindical limitada

O grupo Bompreço, como regra, respeita a legislação brasileira sobre liberdade de organização sindical. Mas os entrevistados apontaram exceções. Há relatos de discriminação de dirigentes sindicais por parte de gerentes, que dificultam o acesso aos locais de trabalho e prejudicam a ascensão funcional. O índice de sindicalização nas regiões estudadas é inferior a 15% do total

Negociações fragmentadas

Com base em convenções coletivas assinadas por seis sindicatos de trabalhadores, constata-se uma grande diversidade de situações. Os empregados do Bompreço recebem salários diferentes conforme a região em que trabalham, têm direitos distintos e condições de trabalho também diferenciadas. Em geral a empresa assume papel de destaque na condução de negociações, mas tem como política não celebrar acordos coletivos nos locais onde há sindicatos patronais da categoria de gêneros alimentícios. As negociações diretas são restritas a impasses ou situações em que a lei impõe a concordância do sindicato. No caso do horário de funcionamento do comércio aos domingos e feriados, a empresa tentou se sobrepor à legislação que estipulava prévio acordo com a entidade sindical.

A empresa é a mesma nos dois lados do Atlântico, mas os direitos trabalhistas estão a anos-luz de distância

“A carreira das mulheres no Bompreço não dura. Elas são avaliadas pelo número de faltas ao trabalho e pelos motivos que as levaram a faltar. Qualquer motivo pessoal, familiar, vai para a caderneta. Nos períodos de corte, serão as primeiras a serem demitidas. (trabalhadora)”

Sindicato na Holanda conquista melhores condições



“Para chegar a cargo de chefia, a mulher tem de atender àquele perfil que a empresa está precisando, ou seja, tem que se vestir como mulher, ser esteticamente mulher, mas agir como homem. (trabalhadora)”

Os empregados holandeses da rede de supermercados Albert Heijn, pertencente ao grupo Ahold, têm condições de trabalho melhores que no Brasil. Isso se deve à atuação combativa da FNV Bondgenoten, central sindical com 500 mil membros em quase todos os setores comerciais do país - 11 mil filiados em supermercados. Em geral os empregadores têm interesse em negociar acordos coletivos. Mas quando as negociações não satisfazem, os trabalhadores têm força suficiente para organizar greves. A última, em 1995, reivindicou o pagamento de horas extras referentes à extensão do período de abertura das lojas.

Dos 45 mil empregados da Albert Heijn, 55% trabalham só 10 a 12 horas semanais. São na maioria estudantes. Quando terminam a escola, costumam mudar de atividade e são substituídos. Quem tem menos de 23 anos tem remuneração inferior. Os demais trabalhadores recebem até 6,50 euros (R\$ 14,80) por hora, descontados os impostos. Sua jornada semanal é de 37 horas. Os empregados - exceto os estudantes - ganham 33,33% de pagamento extra depois das 20h.

Quando há trabalho nos fins de semana é paga uma compensação salarial.

As férias anuais são de 24 dias e a aposentadoria ocorre aos 60 anos (62 no futuro). Depois de 40 anos de atividade os trabalhadores recebem 75% do salário até a morte. A partir dos 65 anos o governo paga parte do valor. O restante vem de um fundo de pensão mantido por trabalhadores (1,4% do salário) e empresa (5,7%). Esses direitos estão previstos em um acordo coletivo que abrange todos os 200 mil trabalhadores em supermercados da Holanda e é renegociado todos os anos. A organização em sindicatos é permitida mas, a exemplo do que ocorre em outras empresas holandesas, não é encorajada.

SAÚDE

Todos os trabalhadores da Holanda recebem pagamento normal se estão doentes pelo período máximo de um ano, exceto o primeiro dia no caso dos supermercados. Depois de um ano de doença, recebe-se do Serviço Social. O seguro de saúde é organizado nacionalmente e pago meio a meio por patrões e empregados. Um departamento especial da

FNV pressiona os empregadores a indenizar os empregados por danos provocados à saúde em função do trabalho - por exemplo, lesões por esforços repetitivos (LER). Quando não há acordo esses casos são levados a um juiz.

A rede Albert Heijn trata e paga seus empregados da mesma forma que os demais supermercados holandeses. Em alguns aspectos sociais, é um empregador melhor que os outros. Por exemplo, paga também o primeiro dia de trabalho em caso de afastamento por doença, fornece alimentação gratuita quando a pessoa trabalha à noite e financia parte dos estudos. As lojas da rede são modernas, com lugares confortáveis para os caixas e salas de café e almoço para os funcionários. Os trabalhadores ganham uma participação nos lucros de cerca de 6% do salário anual.

ACORDOS COLETIVOS

Na Holanda o Ministério de Assuntos Sociais pode decidir se um acordo coletivo com um grupo de empregados organizados também será válido para outros no setor. Dessa forma não há concorrência no nível de pagamento dos trabalhadores, porque as empresas supermercadistas são forçadas a pagar no mínimo os salários previstos no acordo. Nos últimos anos os membros da categoria têm se envolvido nas negociações através do correio ou da internet.

A legislação holandesa e a europeia determinam que os empregadores devem pagar homens e mulheres igualmente. As únicas diferenças se devem à idade - abaixo de 23 -, ao tempo de experiência e ao nível do trabalho. Apesar disso, as mulheres estão bem menos presentes nos cargos de chefia. Em geral elas ocupam a função de gerentes de caixas, enquanto 95% dos gerentes de lojas são homens. O trabalho infantil não é problema na Holanda, por causa da legislação rigorosa e do controle social.

Empresa CRESC acelerado

A Bompreço S/A Supermercados do Nordeste, sediada em Recife-PE, é a líder regional e quarta maior rede do segmento no Brasil. Com 110 lojas em nove estados, emprega mais de 20 mil pessoas. Em 2000 teve uma receita líquida de R\$ 2,6 bilhões. Nesse ano o controle acionário passou de João Carlos Paes Mendonça para a companhia holandesa Royal Ahold, que desde 1996 detinha metade do capital votante. A Bompreço cresceu rapidamente após se tornar multinacional. Em 1997 comprou a rede Supermar e em 1998, a Petipreço. Em 2001 adquiriu dois novos grupos, o G. Barbosa e o J. Santos.

A Royal Ahold tem 420 mil

empregados e 8.500 lojas em 24 países da Europa, América e Ásia. Quarta maior varejista do mundo, está em rápido processo de expansão, favorecida pela internacionalização do varejo e abertura de mercados, entre outros fatores. O grupo atende 35 milhões de consumidores por semana em todo o mundo. Na Holanda, controla a cadeia de supermercados Albert Heijn, que deu origem ao negócio.

LUCROS CRESCENTES

Em 2000 o grupo Ahold faturou 52,5 bilhões de euros (R\$ 119,6 bilhões), 56% a mais que no ano

Royal Ahold - Evolução das vendas

(em bilhões de euros / bilhões de reais)

Área	1999	2000	% (+/-)
Estados Unidos	20,33 (R\$ 46,34)	27,75 (R\$ 63,25)	36,5%
Europa	10,45 (R\$ 23,82)	16,63 (R\$ 37,90)	59,1%
América Latina	3,50 (R\$ 7,98)	5,08 (R\$ 11,58)	45,1%
Ásia	0,48 (R\$ 1,09)	0,40 (R\$ 0,91)	- 16,7%
TOTAL	33,56 (R\$ 76,49)	52,47 (R\$ 119,59)	56,3%

Fonte: <http://www.ahold.com> - Annual Report 2000
Recomendações à Royal Ahold / Bompreço

“ Os negros normalmente estão nas áreas perecíveis, padarias, açougues, salgados, depósitos. Para a frente de caixa eles têm feito uma seleção de pessoas com perfil diferenciado do que é a população de Salvador. (trabalhador) ”

tem

IMMENTO



BOMPREÇO

anterior. Suas ações valorizaram 19% e o lucro líquido alcançou 1,1 bilhão de euros (R\$ 2,5 bilhões), 48% a mais que em 1999. Foram 13 anos consecutivos de crescimento. A taxa de lucratividade - relação entre lucro líquido e vendas totais - vem aumentando ano a ano: de 1,5% em 1995, passou a 2,1% em 1998 e a 2,3% em 2000. Esse é um importante indicador do resultado positivo da estratégia de globalização da empresa. Seus dirigentes estimam que as vendas globais em 2001 somarão 65 bilhões de euros (R\$ 148,2 bilhões). A expectativa é que em 2002 a Ahold venderá duas vezes mais que em 1999.

ATIVIDADES NO MUNDO

A Royal Ahold tem cerca de 600 lojas e 60 mil empregados em oito países latino-americanos. Além do Bomprego no Brasil, controla os supermercados Disco na Argentina e a rede Santa Isabel no Chile, Peru e Paraguai. No início de 1999, tornou-se sócia da cadeia varejista La Fragua, líder na Guatemala, El Salvador e Honduras. As vendas na América Latina representam cerca de 10% do faturamento mundial e têm tido crescimento expressivo. Em 2000 atingiram 5,1 bilhões de euros (R\$ 11,4 bilhões), 45% a mais que no ano anterior. A empresa estima que em 2001 as vendas cheguem a 5,5 bilhões de euros (R\$ 12,5 bilhões). Os resultados operacionais em 2000 foram 111% superiores a 1999.

Três quintos do faturamento vêm dos Estados Unidos, onde a Ahold possui 1.300 lojas na costa leste e emprega 160 mil pessoas. As vendas nesse país somaram US\$ 27,8 bilhões (R\$ 69,6 bilhões) em

Royal Ahold em números *

Lojas	8.500
Empregados	420.000
Países em que atua	24
Posição no ranking do varejo mundial	4ª
Consumidores por semana	35 milhões
Vendas globais em 2000	52,47 bilhões de euros (R\$ 119,59 bilhões)
Vendas globais em 2001 (estimativa)	65 bilhões de euros (R\$ 148,15 bilhões)
Vendas na América Latina em 2000	5,08 bilhões de euros (R\$ 11,58 bilhões); 10% do total
Vendas na América Latina em 2001 (estimativa)	5,5 bilhões de euros (R\$ 12,5 bilhões)
Taxa de lucratividade	2,3% em 2000; 1,5% em 1995

Fonte: <http://www.ahold.com> - Annual Report 2000

* Conversão pela taxa de câmbio de 7/12/2001: 1 euro = 2.27919 reais

“

A empresa prefere pagar a multa aplicada pelo Ministério do Trabalho a cumprir a norma legal. Tem trabalhadores que excedem 10 horas diárias de jornada, principalmente repositores e caixas, apesar das denúncias do sindicato.

(trabalhador)

”

2000. O grupo holandês adquiriu as empresas U.S. Foodservice e PYA/Monarch, que distribuem produtos alimentícios para 200 mil hotéis, restaurantes e hospitais. Na Europa a Ahold atua em dez países, com 6.623 lojas e 115 mil empregados.

As vendas no continente europeu correspondem a 31% do total mundial. Na Ásia o grupo tem 97 lojas na Tailândia, Malásia e Indonésia. São 8.500 funcionários e o continente responde por 1% do faturamento mundial.

RECOMENDAÇÕES À ROYAL AHOLD/BOMPREÇO

Discutir com as entidades sindicais as mudanças decorrentes da transferência do controle e gestão da empresa, visando a reduzir os impactos para os trabalhadores e as comunidades.

Adotar esforços coordenados com as entidades sindicais e outras organizações para promover a superação das desigualdades e impedir a discriminação no trabalho, a exemplo de iniciativas tomadas pelo grupo Ahold em outros países.

Promover a ampla divulgação dos princípios de conduta Ahold para os empregados e para a comunidade local.

Realizar estudos mais aprofundados que esclareçam a real dimensão da desigualdade salarial apontada nos dados disponíveis, identifiquem suas causas e sirvam de base para medidas de promoção de maior igualdade no trabalho.

Avaliar melhor a questão do absenteísmo, apontado como um dos motivos para a situação salarial e ocupacional desfavorável das mulheres em relação aos homens.

Estudar e negociar as práticas e critérios de seleção, contratação, treinamento e promoção adotadas pela empresa.

Tornar mais efetivo o compromisso em atuar junto a fornecedores no combate ao trabalho infantil – por exemplo, com cláusulas em seus contratos de fornecimento e campanhas de esclarecimento.

Adotar o mesmo compromisso efetivo em relação ao trabalho forçado, que ocorre com frequência na região Nordeste.

Promover o respeito das gerências locais à liberdade de organização sindical nos locais de trabalho, conforme determina a legislação.

Ampliar a negociação coletiva para questões importantes relativas às condições de trabalho, como participação nos lucros e resultados, os planos de saúde e a Comissão de Conciliação Prévia.

Atuar de forma articulada com as entidades sindicais para homogeneizar as condições de trabalho e os salários.

Atuar em conjunto com os sindicatos na melhoria das condições de segurança e saúde, priorizando a redução da alta incidência de LER e o oferecimento de boas condições ambientais nos locais de trabalho.

A formulação de legislação ambiental aplicável a grandes estabelecimentos comerciais nas cidades mostra-se uma via interessante para o maior controle público sobre os impactos sócio-ambientais que eles provocam nas comunidades onde se inserem.

70%

da superfície da Terra é formada por água
destes, apenas

3%

é água doce e apenas

0,01%

água potável

30,03%

da água da Terra estará privatizada até 2010*



**CÓDIGO DE BARRAS DE ÁGUA
ENGARRAFADA NO BRASIL POR UMA EMPRESA SUÍÇA,
LÍDER MUNDIAL DO SETOR.**

*Fonte: VIVENDI UNIVERSAL, França, 1997





Sexy en prikkelend?!

Lingerieproducent Triumph Int. heeft een fabriek in Birma waar onder een militair regime dwangarbeid plaatsvindt en de mensenrechten systematisch geschonden worden. Het leger wordt gefinancierd met de opbrengsten uit buitenlandse investeringen. Steun de Birmese oppositie! **TRIUMPH MOET UIT BIRMA!**

* O fabricante de lingerie Triumph Internacional tem uma fábrica na Birmânia, onde existe um regime militar de trabalho forçado e onde os direitos humanos são violados. O exército é financiado pelos rendimentos vindos de investimentos do exterior.

Apoie a oposição na Birmânia.

Fora Triumph.

“A imagem da Triumph foi afetada consideravelmente. Não somente porque as pessoas estão fazendo perguntas nas lojas... Marcante é que empresas são surpreendidas por essas campanhas ... Logo isso vai virar um concurso de beleza entre a empresa e grupos de protesto, no qual a empresa sempre perde”

O comentário publicado na revista holandesa *Textile Magazine* refere-se à campanha desenvolvida pela FNV na Holanda, denunciando o trabalho forçado presente na cadeia produtiva da Triumph na Birmânia. A campanha foi desenvolvida com cartazes, postais, cartão virtual, telefone de atendimento, website, cartas de sindicalistas e etiquetagem de sutiãs nas lojas. Esta campanha, realizada em 2000/2001, obteve repercussão internacional, atingindo a mídia, os consumidores e os trabalhadores da empresa. Na avaliação dos dirigentes da FNV, o sucesso foi dobrado: além de denunciar o trabalho forçado e pressionar a Triumph, também colaborou com a união de ONGs e sindicatos num objetivo comum.

OBSERVATÓRIO SOCIAL

vai pesquisar EMPRESAS ALEMÃS



ENTREVISTA
Manfred Brinkmann (DGB-B)

“Preferimos o diálogo com as empresas, mas estamos dispostos a lançar campanhas internacionais se elas se recusarem a respeitar os direitos dos trabalhadores”

Manfred Brinkmann é responsável pelos projetos da Rede Norte-Sul (www.rede-norte-sul.de), agência de desenvolvimento do DGB Bildungswerk, o instituto de formação da Central dos Sindicatos Alemães (DGB). Com sede em Düsseldorf, a Rede promove os direitos humanos e sindicais, os padrões sociais e trabalhistas internacionais e a economia sustentável. A DGB abrange oito sindicatos e tem 8,5 milhões de trabalhadores filiados na Alemanha.

Nesta entrevista, Brinkmann relata a origem da parceria entre a central sindical alemã, a holandesa (FNV) e a brasileira (CUT). Conta também sobre os projetos para 2002. Estão previstas pesquisas com três grandes empresas alemãs dos setores metalúrgico e químico: Bosch, Thyssen-Krupp e Bayer. O Observatório Social brasileiro vai ganhar um irmão europeu com sede em Amsterdã, na Holanda.

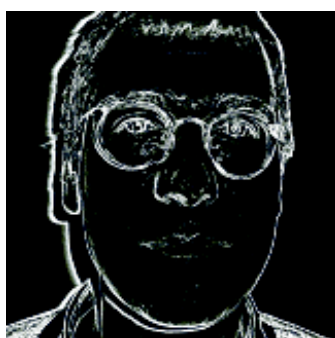
1. Como surgiu a parceria entre a DGB, a FNV e a CUT para acompanhar a atuação das transnacionais?

O Brasil é o país com a maior concentração de capital alemão no hemisfério sul. Mais de 1.200 empresas alemãs estão presentes no país. Desde os anos 80 existem contatos e intercâmbios entre sindicalistas brasileiros e alemães nas grandes empresas multinacionais como Volkswagen, Mercedes e Bayer. A partir dos anos 90 começou a cooperação

entre as centrais sindicais CUT e DGB através da Rede Norte-Sul do DGB Bildungswerk. A construção da Escola Sul da CUT em Florianópolis em 1996 é um resultado visível destes laços de solidariedade. A cooperação entre a CUT, a central sindical holandesa FNV e a DGB no projeto do Observatório Social é uma iniciativa da CUT para a globalização dos direitos dos trabalhadores em seis empresas multinacionais com sedes na Holanda e Alemanha.

2. Que papel o Observatório Social deve ter na aproximação entre os trabalhadores alemães e brasileiros?

Apesar de serem empregados nas mesmas empresas transnacionais, os trabalhadores alemães e brasileiros vivem realidades bastante diferentes. Sabemos que as empresas transnacionais muitas vezes não aplicam os mesmos padrões sociais e ambientais da



Alemanha em suas fábricas no Brasil. Os sindicatos alemães estão organizados nos locais de trabalho e têm direitos de informação, consulta e co-gestão através das comissões de fábrica. Com o Observatório Social queremos criar um espírito de solidariedade entre os trabalhadores das empresas transnacionais e uma cooperação contínua entre seus representantes sindicais.

3. Que empresas serão pesquisadas em 2002?

Fizemos um acordo com a CUT e suas confederações CNM e CNQ, assim como com dois sindicatos alemães, IG Metall (dos

metalúrgicos) e IG BCE (dos químicos, mineiros e de energia) para pesquisar três empresas alemãs dos setores metalúrgico e químico nos próximos seis a oito meses: Bosch, Thyssen-Krupp e Bayer, além de alguns de seus fornecedores no Brasil. Das três empresas holandesas do projeto – Ahold, Unilever e Phillips – algumas unidades já foram pesquisadas, como recentemente os Supermercados Bompreço [grupo Ahold]. Em 2002 falta fazer a pesquisa da Phillips e completar as das outras unidades da Unilever e Ahold.

4. Qual é a expectativa sobre a participação das empresas neste trabalho?

Nós as convidamos a cooperar com as pesquisas e queremos iniciar um processo de diálogo sobre os resultados e recomendações. Por isso aproveitamos a visita de uma equipe do Observatório Social à Holanda e Alemanha em dezembro de 2001 para apresentar o método e os objetivos das pesquisas e de nosso projeto às empresas e comissões de fábrica. Avaliamos que essas discussões na Europa foram positivas e esperamos que a Bosch, Thyssen-Krupp e Bayer se mostrem abertas para divulgar as informações necessárias sobre suas fábricas no Brasil.

5. Que outras atividades estão previstas?

Nosso projeto de cooperação entre entidades sindicais do Brasil, Holanda e Alemanha não está limitado às pesquisas. Vamos estabelecer a partir de 2002 um Observatório Social Europa com pessoal e sede em Amsterdã, como complemento ao Observatório Social no Brasil. Previmos a produção de várias publicações em português, alemão e holandês, uma página internacional na internet e visitas de intercâmbio entre sindicalistas das

empresas alemãs e holandesas ao Brasil e à Europa.

Preferimos o diálogo com as empresas, mas também estamos dispostos a lançar campanhas internacionais se elas se recusarem a respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores estabelecidos pela OIT (Organização Internacional do Trabalho).

6. Como será o trabalho do Observatório Social na Europa?

Duas vezes por ano a coordenação internacional – composta pela CUT e representantes do Observatório Social, a FNV e a DGB – vai se reunir para discutir o progresso, os problemas e as decisões estratégicas do projeto. Além disso vamos estabelecer grupos de trabalho com sindicalistas, membros de comissões de fábricas e profissionais – intérpretes, jornalistas, pesquisadores – em cada uma das seis empresas na Alemanha e Holanda. Esses grupos de trabalho são os núcleos que vão garantir a continuidade do intercâmbio e da cooperação entre os atores no Brasil e Europa. Junto com a coordenação europeia do projeto em Amsterdã eles vão planejar e executar as atividades necessárias.

7. Qual é a sua mensagem para os participantes do Fórum Social Mundial?

A CUT, a FNV e a DGB vão participar do Fórum em Porto Alegre. Juntos vamos apresentar em uma oficina este projeto de cooperação como uma iniciativa concreta para a realização do “outro mundo possível”. Não somos contra a globalização: estamos a favor da globalização dos direitos dos trabalhadores e da proteção do meio ambiente, e por isso lutamos contra o projeto neoliberal de globalização.



Jeroen Strengers
*Chefe do departamento
de cooperação
internacional da FNV*

Observatório na Europa em 2002

O novo escritório
vai atuar em
Amsterdã numa
articulação
permanente com a
sede brasileira,
que fica em
Florianópolis

Os sindicatos alemães e holandeses estão cooperando com o Observatório Social para o estabelecimento de um escritório europeu do Observatório. Ele irá funcionar na sede principal da FNV holandesa, em Amsterdam. Contratou-se como coordenadora deste projeto a companheira holandesa Karen Brouwer, que tem ampla experiência em campanhas internacionais, entre outras dentro da organização ambientalista internacional Greenpeace.

O Observatório Social Europa quer criar uma rede de sindicalistas alemães, holandeses e brasileiros, que trabalham nas mesmas companhias multinacionais, para intercambiar informação sobre a conduta social das suas empresas nos diferentes países. A idéia é chegar finalmente a uma agenda e ações sindicais conjuntas, para melhorar e harmonizar as condições de trabalho nas empresas.

Baseado na experiência até agora, uma das coisas que já podemos concluir é que a cultura de conciliação que existe nas relações sociais da Alemanha e da Holanda não é a mesma no Brasil. Então é muito provável que o primeiro passo a ser dado é melhorar esta situação. Seria estranho se os sindicatos europeus tivessem que pôr na agenda temas de interesse para os trabalhadores brasileiros, só porque os gerentes brasileiros não têm o costume de dialogar com os sindicatos. Acho que a abertura do escritório europeu do Observatório Social em Amsterdã pode significar uma nova fase na coordenação e ação sindical internacional, um primeiro passo e um exemplo que logo pode ser estendido, dependendo da utilidade que nós sindicalistas soubermos dar a este canal.

Da mesma forma que a entidade brasileira, o Observatório Social Europa reúne CUT (Central Sindical brasileira), FNV Mondiaal (instituto da Central Sindical holandesa) e DGB Bildungswerk (instituto da Central Sindical alemã), através da IG Metall (sindicatos dos metalúrgicos) e IG BCE (químicos, mineiros e de energia). Esta parceria vai possibilitar a observação, na Alemanha e na Holanda, das multinacionais desses países que atuam no Brasil, fortalecendo assim as campanhas internacionais dos sindicatos de trabalhadores em cada país.

Atualmente o conhecimento sobre as distintas situações de trabalho e meio ambiente nas empresas na Europa e no Brasil é difuso. Costuma ser centrado em alguma denúncia de repercussão na imprensa – como a divulgação da existência do trabalho infantil na colheita

Dois lados de uma mesma moeda

da cana no Brasil. Os exemplos conhecidos de campanha contra uma determinada empresa normalmente se resumem ao próprio país. É o caso da FNV, que desenvolveu campanhas de mídia na Holanda para buscar o apoio da sociedade e forçar o respeito das empresas aos direitos fundamentais. Mas há carência de ações coordenadas por parte dos trabalhadores de uma mesma empresa nos diferentes países.

No Brasil o trabalho desenvolvido pelo Observatório Social tem possibilitado novas ações dos sindicatos. Contribuiu para a unificação de campanhas em diversas bases de uma mesma multinacional e aproximou o contato com os sindicatos dessas empresas no seu país de origem. O Observatório Social Europa fortalecerá este tipo de ação, estabelecendo o diálogo e campanhas nos dois lados do oceano. Serão, assim, dois lados de uma mesma moeda de solidariedade, promoção de direitos e respeito ao meio ambiente.

ETAPAS

Preparação 2001/2

- Assumir compromissos por três anos
- Levantar informações nas unidades
- Articular a rede em nível nacional
- Identificar assuntos-chave
- Intercambiar informações com o exterior
- Definir estratégia e plano de campanha

Implementação 2003/2004

- Implementar e acompanhar a campanha
- Realizar intercâmbios, visitas e seminários
- Construir uma rede permanente

ARTICULAÇÃO COM OUTROS PROJETOS

FNV – Monitor de Empresas

Projeto que estuda e compara multinacionais holandesas na Europa, África, Ásia e América Latina, visando a construção de redes internacionais por empresa. Fazem parte do projeto as empresas Philips, Royal Ahold, Unilever e Akso Nobel.

CUT – Redes Sindicais nas Multinacionais

Projeto que visa a apoiar e capacitar as Secretarias de Relações Internacionais dos ramos e estruturas verticais na construção de redes nacionais para ações frente às empresas.

ISP Brasil (Instituto de Serviços Públicos)

Observatório Social – Banco de Dados

Projeto com o ISP-Brasil para estabelecer unidade de pesquisa e divulgação sobre empresas de serviço público - começando com o setor de água e saneamento -, articulado com a unidade mundial em Londres.

SASK/ Observatório Social – Rede Mundial NOKIA

Projeto que visa a introduzir o movimento sindical brasileiro na rede mundial de empresas finlandesas NOKIA.

LO Noruega – Observatório Social

Projeto que visa a estabelecer um estudo sócio-econômico das empresas norueguesas no Brasil para o desenvolvimento de uma estratégia sindical conjunta.

**O PROFISSIONA IDEAL
PARA SUA EMPRESA É:**



- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Branco
- ☐ Negro

ASSINALE A ALTERNATIVA CORRETA

Transcorridos três anos da adoção da Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento durante a 86ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1998, nos pareceu útil fazer uma primeira avaliação da situação das normas fundamentais no trabalho. Devemos analisar

as tendências, êxitos e dificuldades desta etapa para avaliar o trabalho que ainda temos a realizar. A aprovação da Declaração e seu seguimento significou um marco novo e importante na ação da OIT.

Com efeito, a Declaração atua em dois níveis. Em primeiro lugar, reconhece que todos os Estados Membros têm a obrigação de respeitar “de boa fé e de conformidade com a Constituição da OIT” os princípios relativos aos direitos fundamentais no trabalho - liberdade sindical, direito de negociação coletiva, proibição do trabalho forçado, erradicação do trabalho infantil, igualdade de remuneração entre homens e mulheres e proibição de toda discriminação no emprego.

Além disso, os mecanismos do seguimento da Declaração estipulam que os Estados Membros que não ratificaram essas convenções devem apresentar relatórios sobre os avanços conseguidos na colocação em prática dos princípios consagrados nas convenções da OIT correspondentes. É importante que as organizações sindicais desempenhem um papel ativo nesse seguimento, fazendo com que seus comentários e opiniões sejam levados em conta quando se examine a situação de seus respectivos países.

Para ajudar os sindicatos a utilizar melhor a Declaração e seu seguimento, o Secretariado de Atividades para os Trabalhadores editou um guia especial de formação sindical, disponível em inglês, francês, espanhol, português, árabe e russo. No Brasil, promoveu com as centrais sindicais um amplo debate do tema a partir de 1999, com publicação de materiais de divulgação em português da Declaração e das normas da OIT. Também está apoiando o trabalho realizado pelo Observatório Social, de investigação e acompanhamento da aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

A promoção da Declaração já permitiu que aumentasse a quantidade de ratificações de convenções fundamentais. Dos 175 estados membros, 174 já ratificaram pelo menos um desses instrumentos, enquanto 47 países já ratificaram todos. Isso significa que, além do compromisso de respeitar os princípios, esses estados aceitam submeter-se ao exame dos órgãos de controle da OIT para a efetiva aplicação dessas convenções. Os dois primeiros relatórios globais publicados no âmbito do seguimento da Declaração deflagram importantes programas de ação para ajudar os países membros a honrarem suas obrigações.

Ainda falta muito a percorrer. Ninguém pensou que as

Globalização com justiça

violações dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras desapareceriam em função de simples assinatura de um documento. O aumento da quantidade de violações deve continuar sendo motivo de grande preocupação, não somente para o Grupo de Trabalhadores da OIT como para todos os man-

dantes, o que inclui empregadores e governos. Os ataques contra organizações sindicais ou sindicalistas, a persistência de níveis intoleráveis de trabalho infantil, de trabalho forçado e de discriminação no emprego representam uma ameaça para a estabilidade econômica e social, assim como para a paz.

As organizações sindicais também decidiram explorar outros caminhos para promover os direitos fundamentais no trabalho. Em 9 de novembro de 2001, os sindicatos participaram de uma “jornada mundial de luta”, respondendo a convocatória da Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres. Essa jornada aconteceu durante a Conferência Ministerial da OMC em Doha (Catar), tendo como tema “Uma globalização que atue a favor das pessoas”. O congresso da Confederação Mundial do Trabalho, celebrado em outubro de 2001, discutiu propostas para uma melhor gestão mundial da economia planetária.

Com efeito, a comunidade internacional tem o desafio de conseguir uma face humana para o processo de globalização, que traga benefícios aos trabalhadores e trabalhadoras dos países em desenvolvimento, em transição ou desenvolvidos, de forma plena e equitativa. A OIT está em boa posição para contribuir na resposta a esse desafio. Fala em nome dos governos, mas também em nome das organizações de trabalhadores e de

empregadores do mundo inteiro, atores-chave nos âmbitos político, econômico e social. Em novembro, o Conselho de Administração apoiou a proposta do diretor geral no sentido de criar uma comissão mundial, composta por personalidades destacadas, com a missão de elaborar um relatório sobre esse tema.

A Declaração contribuiu para aumentar a visibilidade da OIT nos atuais debates sobre a globalização. Ao fazer uso dos instrumentos de controle existentes, em particular o sistema de relatórios e comentários às memórias dos governos, as organizações sindicais contribuirão para consolidar o papel impulsor e a autoridade da OIT, que vem incentivando outras organizações do sistema das Nações Unidas a respaldar a promoção dos direitos fundamentais no trabalho.

A Declaração de Princípios, as normas e os mecanismos de controle da OIT não pretendem substituir o trabalho de representação e mobilização das organizações sindicais, mas são instrumentos poderosos na busca do objetivo comum de promover o desenvolvimento e a justiça social baseados no respeito de normas trabalhistas universais.

Manuel Simon Velasco
Diretor do Secretariado de Atividades para os Trabalhadores
ACTRAV/OIT

EQUIPES RESPONSÁVEIS PELAS PESQUISAS:

BOMPREGO

Clóvis Roberto Scherer – Coordenador – DIEESE/OS
Jorge Alves – DIEESE Escritório Regional da Paraíba
Lavínia Moura – DIEESE Escr. Reg. Bahia
Ana Margarete Silva Simões – DIEESE Escr. Reg. Bahia
Maria Virgínia Lopes – DIEESE Escr. Reg. Rio Grande do Norte
Eliane Soares – Observatório Social
Bárbara L. J. dos Santos – DIEESE Escr.Reg. Bahia – Apoio administrativo
Valéria Herzberg – Tradução (espanhol)
Jeffrey Hoff – Tradução (inglês)
Amilcar Oliveira – Revisão

SEDE RIO DE JANEIRO

Adriana Cortegiano
Maria Lúcia Vilmar
Paulo Borges
Rogério Valle
Valdênia Apolinário

EMBRATEL

Rogério Valle – Coordenador
Glória Maria Moraes da Costa – Pesquisadora Responsável (Coppe/UFRJ)
Rita Cavalière – (Coppe)
Rejane Correia de Araújo – Pesquisadora (Coppe/UFRJ)
Flávio Esteves Ferreira – Estagiário (Coppe/UFRJ)
Valéria Herzberg – Tradução(espanhol)
Jeffrey Hoff – Tradução (inglês)
Amilcar Oliveira – Revisão

SEDE SUL

Clóvis Scherer
Isabella Jinkings

HONDA

Márcia Perales Mendes Silva – Coordenadora – Universidade do Amazonas/OS
Marinez Gil Nogueira – Universidade do Amazonas/OS
Marcelo Mario Vallina – Universidade do Amazonas/OS
Apoio: Aivê Silva Barbosa (Coordenador), Genaldo Oliveira Mota, Erlane Pereira da Costa, Francisco Taveira da Silva, José Ednardo Barros e Emília Maria Valente
Manoel Jesus Sabariego – Tradução (espanhol)
Amilcar Oliveira – Revisão

SEDE SÃO PAULO

João Paulo Veiga
Karina Pasquariello Mariano
Márcia Soares
Mércia Silva
Ronaldo Baltar
Tânia Hernandes

LIGHT

Rogério Valle – Coordenador
Paulo Borges Teixeira Jr. – Coordenador da Pesquisa – Sage/Coppe/UFRJ
Rejane Correia de Araújo – Pesquisadora – Sage/Coppe/UFRJ
Flávio Esteves – Auxiliar de Pesquisa – Sage/Coppe/UFRJ
Marcelo Pitta – Consultor – Sage/Coppe/UFRJ
Manoel Jesus Sabariego – Tradução (espanhol)
Amilcar Oliveira – Revisão

PESQUISADORES

MANAUS

Márcia Perales Mendes Silva
Marcelo Mario Vallina
Marinez Gil Nogueira

PARMALAT

Ronaldo Baltar – Coordenador
João Paulo Veiga – Coordenador da Pesquisa
Mércia Consolação Silva – Pesquisadora
Cláudia Gomes de Siqueira – Pesquisadora
Valéria Herzberg – Tradução (espanhol)
Jeffrey Hoff – Tradução (inglês)
Amilcar Oliveira – Revisão

Santander

Márcia Miranda Soares – Coordenadora – Cedec/OS
Mércia Consolação da Silva – Pesquisadora Cedec/OS
Tânia dos Santos Hernandes – Pesquisadora Cedec/OS
Manoel Jesus Sabariego – Tradução (espanhol)
Amilcar Oliveira – Revisão

SEDE NACIONAL

Clemente Ganz Lucio
Odilon Luís Faccio
Pieter Sijbrandij
Maria José Coelho
Arthur Borges Filho
Cristiane Matheus
Sandra Werle
Walter André Pires
Josiane Schmitz

WAL-MART

Clóvis Roberto Scherer – Coordenador – DIEESE/OS
Márcia Miranda Soares – Pesquisadora – CEDEC/OS
Júlio Cardoso – Auxiliar de Pesquisa – OS
Rosângela Augusta da Silva – Auxiliar de Pesquisa – CEDEC
Paola Cappellim – Consultora
João Carlos Nogueira – Consultor – INSPIR
Valéria Herzberg – Tradução(espanhol)
Jeffrey Hoff – Tradução (inglês)
Amilcar Oliveira – Revisão