



CADEIAS GLOBAIS DE PRODUÇÃO E AÇÃO SINDICAL



DGB
BILDUNGSWERK

BUND

CSA
CONFEDERAÇÃO
SINDICAL DE
TRABALHADORES E
TRABALHADORAS
DAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EXECUTIVO CSA

Hassan Yussuff. Presidente
Francisca Jiménez. Presidenta-adjunta
Toni Moore. Presidenta-adjunta
Víctor Báez Mosqueira. Secretário Geral
Amanda Claribel Villatoro. Secretária de Política Sindical e Educação
Rafael Freire Neto. Secretário de Política Econômica e Desenvolvimento Sustentável
Laerte Teixeira da Costa. Secretário de Políticas Sociais

**CADEIAS GLOBAIS DE PRODUÇÃO E AÇÃO
SINDICAL. CARTILHA DIDÁTICA**

COORDENADORA DO PROJETO

Isamar Escalona

CONTEÚDO E REDAÇÃO

Adoración Guamán

DIAGRAMAÇÃO

Jorge Conesa

REVISÃO

Isamar Escalona
Iván González Alvarado
Vânia Ribeiro

REVISÃO DA TRADUÇÃO PARA O PORTUGUÊS

Adriene Colim

REALIZAÇÃO: DEZEMBRO 2018

ESCRITÓRIOS CENTRAIS

BRASIL

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil
CEP 01049-000
Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751
sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

COSTA RICA

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts.
Oeste. San José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050
Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898
csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Esta cartilha faz parte do Projeto “Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de las/os trabajadoras/es en las cadenas de suministro en las Américas”, em cooperação com a DGB-Bildungswerk, da Alemanha. 2017-2019

Apresentação

A Confederação Sindical de trabalhadores e trabalhadoras das Américas - CSA, desde a sua fundação em março de 2008, assumiu como desafio central a atuação perante as empresas transnacionais, seja desde a perspectiva de atenção à organização e defesa das/os trabalhadoras/es da região com relação direta de dependência das mesmas para atingir os direitos fundamentais no trabalho, assim como para enfrentar o poder corporativo expressado, entre outros, pela transformação da estrutura e organização no mundo do trabalho a nível global, modelo que atenta contra a inclusão, igualdade e justiça social.

Este desafio tem estado presente nos dez anos de atuação da CSA e suas afiliadas, progredindo na execução de dois planos estratégicos, combinando ações de formação, organização, investigação, incidência, denúncia e articulação, que se implementam utilizando diversos recursos e meios.

Desde janeiro de 2017, o projeto “Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de los trabajadores/as en las cadenas de suministro en las Américas”, desenvolvido com o apoio da DGB-Bildungswerk, da Alemanha, e implementado na Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador e Panamá, e que envolveu 15 centrais afiliadas à CSA, tem nos permitido avançar no conhecimento sobre a forma como as empresas transnacionais operam através das Cadeias Globais de Produção, identificar as fraquezas dos sindicatos a respeito da presença e capacidade de representação, bem como desenvolver ações de formação e investigação nesta área.

É nessa linha que surge a Cartilha Didática-Pedagógica sobre “Cadeias Globais de Produção e Ação Sindical”, que sistematiza e apresenta de forma simples as reflexões e abordagens que têm sido acumuladas sobre o tema até o presente momento, tanto desde o movimento sindical, como de outros atores sociais, e o impacto dessas Cadeias no mundo do trabalho e o desafio que traz para a ação sindical internacional.

Esperamos que esta Cartilha seja uma ferramenta útil para o acionamento sindical e sociopolítico neste tema complexo e estratégico, pois, tanto para a CSA quanto para suas centrais sindicais afiliadas e seus respectivos sindicatos de base, há a necessidade de se avançar na linha dos desafios que o trabalho do futuro e do presente nos apresenta.

Víctor Báez Mosqueira

Secretário Geral da CSA

Sumário

Introdução: A precarização devasta a América Latina	6
O que é uma Cadeia Global de Produção?	9
Quem controla e como se dirige uma Cadeia Global de Produção?	11
Qual o papel dos Estados no funcionamento e expansão das Cadeias Globais de Produção?	12
Como as Cadeias Globais de Produção impactam os direitos trabalhistas?	14
Por que a precarização nas Cadeias Globais de Produção tem rosto de mulher?	17
Como as Cadeias Globais de Produção impactam a liberdade sindical?	18
Que iniciativas estão sendo tomadas para que os direitos trabalhistas sejam respeitados nas Cadeias Globais de Produção?	19
Conclusões: milhões de pessoas com um objetivo comum	22
Referências bibliográficas	23

➤ Introdução: a precarização devasta a América Latina

Trabalhar na América Latina significa pertencer a um coletivo de milhões de pessoas com características, sem dúvida, muito diversas, porém com inúmeras realidades em comum, entre elas o agravamento acelerado das condições de trabalho. Diariamente aumenta a informalidade, a incidência de salários baixos, jornadas extraordinárias ou não remuneradas, a insuportável imposição de produção mínima, a discriminação de gênero ou etnia no local de trabalho, as demissões sem justa causa, o trabalho informal a distância, a violência durante a jornada de trabalho, a restrição de direitos fundamentais, as condições insalubres e perigosas de trabalho, a subcontratação de oficinas de trabalho clandestinas, a punição por sindicalizar-se, as demissões por participar de greves ou a impossibilidade de negociar acordos coletivos.

Milhões de pessoas na região, que compartilham estas condições de exploração indignas, na verdade trabalham de forma direta ou indireta para os mesmos empregadores. De fato, como foi indicado pela Confederação Sindical Internacional, atualmente 80% dos benefícios globais estão nas mãos de apenas 10% das empresas existentes a nível mundial¹, isto é, de grandes empresas transnacionais estruturadas em grandes Cadeias Globais de Produção nas quais milhões de trabalhadoras/es são inseridas/os.

Analisemos alguns exemplos próximos:

- Um trabalhador de uma plantação de banana no Equador, Guatemala, Panamá ou Costa Rica talvez não saiba, mas provavelmente está colhendo uma fruta comercializada pela Chiquita, anteriormente chamada de United Fruit Company, conhecida por massacres como o que matou centenas de agricultores de banana na cidade de Ciénaga, na Colômbia, no dia 6 de dezembro de 1909. Trata-se de uma empresa transnacional, que atualmente possui sedes nos Estados Unidos e Suíça e capital brasileiro, uma grande companhia que obtém lucro de 3 bilhões de dólares por ano. Caso um/a trabalhador/a se enquadre na Cadeia da United Fruit Company, faz parte, na verdade, de um coletivo de 687.500 pessoas que são exploradas, de forma muito similar, em benefício de uma mesma entidade empresarial².
- Algo semelhante pode ocorrer no caso de pessoas que trabalham na colheita de abacaxi na América Central, com salários que em muitos casos não lhes permitem chegar até fim do mês, enquanto o Diretor Executivo da empresa Fresh Del Monte Produce Inc., que comercializa a fruta que é colhida e empacotada, tem uma remuneração de 8,4 milhões de dólares por ano³.
- No caso da indústria cafeeira, os dados apontam que, somente na Cadeia da Nestlé, empresa transnacional suíça, trabalham 4 milhões de pessoas, que geram à empresa 91.829 bilhões de dólares em vendas anuais. A empresa que já admitiu a existência de mão de obra análoga à escrava e trabalho infantil na mesma condição em sua Cadeia de Produção⁴.

Mais de 453 milhões de pessoas no mundo, isto é, 20,6% do trabalho global, realizam suas atividades em uma das empresas que fazem parte da longa Cadeia de Produção de uma empresa transnacional⁵.

A mineradora Vale, com sede no Brasil e um faturamento de 25.609 bilhões em vendas anuais, emprega 616.400 pessoas, embora reconheça ter vínculos trabalhistas apenas com 74.098 trabalhadoras/es.

➔ O fenômeno das Cadeias Globais de Produção está especialmente presente na indústria têxtil, que tem uma incidência particular na superexploração das mulheres na América Latina e no mundo, com maior crueldade com as trabalhadoras migrantes. As trabalhadoras da maquila têxtil costuram roupas para grandes marcas como a Fruit of the Loom, cuja sede está situada nos Estados Unidos. Boa parte das peças desta marca são produzidas em El Salvador, onde têm sido realizadas inúmeras denúncias por violação aos mais básicos direitos trabalhistas, incluindo o não pagamento de salários, violência no trabalho, a não proteção à saúde, a não garantia de estabilidade no emprego e a negação dos direitos sindicais. Os acionistas desta transnacional partilharam 1.7 bilhão de dólares de dividendos no ano de 2015, enquanto os salários das pessoas que trabalham nas oficinas de costura para esta e outras marcas de moda não são suficientes para cobrir as necessidades básicas diárias.

Estes são apenas alguns exemplos de uma realidade assustadora: uma a cada cinco pessoas trabalha em alguma das múltiplas Cadeias Globais de Produção que existem no mundo.

Desta forma, o trabalho de milhões de pessoas se enquadra em algumas poucas estruturas empresariais enormes, que são denominadas Cadeias Globais de Produção. Tratam-se de estruturas empresariais com forma de grandes Cadeias empresariais, cujos elos principais são empresas, oficinas ou centros de produção nos quais se obtém, produz ou fabrica uma parte do produto final. Cada elo, cada parte da produção fragmentada, localiza-se em países diferentes, enquanto o conjunto da Cadeia continua sendo administrado pela empresa matriz, que normalmente é localizada em algum lugar do Norte global, distante de onde são produzidos os produtos que distribui ou comercializa posteriormente.

A grande maioria dos/as trabalhadores/as nestas Cadeias não têm conhecimento de qual empresa obtém o benefício final da sua força de trabalho, e não é incomum: 94% da mão de obra destas organizações empresariais não são reconhecidos pelas grandes empresas matrizes, que preferem ignorar os direitos, salários ou situações das pessoas que coletam, costuram, ou fabricam os produtos que comercializam⁶.

O que é a “escravidão moderna”?

Sob o conceito de “escravidão moderna”, o trabalho forçado pode ser entendido como aquele que é realizado de forma involuntária e sob ameaça de qualquer pena. Refere-se às situações nas quais pessoas são forçadas a trabalhar mediante o uso de violência ou intimidação, ou meios mais sutis, como uma dívida manipulada, retenção de documentos ou ameaças de denúncia às autoridades de imigração⁷. Entre as formas modernas de escravidão podemos encontrar diversos relatos de graves violações aos direitos humanos, como o tráfico de pessoas, trabalho infantil e trabalho forçado, este último considerando todas aquelas situações em que uma pessoa não é livre para decidir recusar um trabalho em condições que ameaçam sua integridade física ou moral. Estima-se que, no ano de 2016, existiam 1.9 milhão de pessoas vítimas de escravidão moderna no continente americano, enquanto o número de vítimas no mundo aumentava para 40 milhões de pessoas. Mulheres e meninas representavam 71% das vítimas⁸. Com base em dados de 2016, uma a cada 20 crianças nas Américas (em média 10.7 milhões) realizava trabalho infantil⁹.

Da Confederação Sindical de trabalhadores e trabalhadoras das Américas (CSA) temos insistido em denunciar esta situação e afirmamos que este modelo de produção, além de alimentar a precarização, atenta contra a inclusão, a igualdade e a justiça social, incentiva o uso massivo do trabalho informal e fomenta o aumento de novas formas de trabalho forçado ou escravidão moderna¹⁰. Vale mencionar que, segundo os dados compilados pela Confederação Sindical Internacional, no ano de 2018, as Cadeias de produção de roupa, alimentos e serviços consumidos no mundo todo estiveram marcadas pelo trabalho forçado ou escravidão moderna, sendo migrantes e indígenas particularmente vulneráveis à exploração¹¹. De forma concreta, as Estimativas Mundiais sobre Escravidão Moderna de 2017 indicam que 89 milhões de pessoas vivenciaram de alguma forma a escravidão moderna nos últimos cinco anos¹².

A questão é que, se essa situação de violação permanente aos direitos de trabalhadoras/es não for contida, as Cadeias crescem e sua importância aumenta na América Latina, África e Ásia. De fato, nossa região em particular continua aprofundando sua especialização como fornecedora de matérias-primas de origem mineral ou agrícola, situadas nas fases iniciais das Cadeias, ao mesmo tempo em que perde peso nas etapas de maior elaboração, situadas nas fases superiores. Na produção têxtil ocorre algo semelhante¹³.

Como trabalhadoras/es e sindicalistas, como devemos agir para que o trabalho digno nas Cadeias Globais de Produção seja respeitado? Talvez você encontre algumas respostas nas próximas páginas.



J. Pelizzatti

➤ Pergunta 1: O que é uma Cadeia Global de Produção?

Na Confederação Sindical de trabalhadores e trabalhadoras das Américas definimos estas Cadeias como o “conjunto de atividades desenvolvidas desde a concepção de um produto até o seu uso final, incluindo também os serviços pós-venda”. Dentro deste conceito está a caracterização usual das diversas fases do processo produtivo, que costumam incluir: obtenção de insumos, investigação e desenvolvimento, a própria produção, distribuição, etapas de marketing e serviços de pós-venda. O adjetivo “global” refere-se ao fato de existir uma crescente fragmentação destas atividades, acompanhada de uma dispersão geográfica das mesmas¹⁴.

As Cadeias Globais de Produção são maquinarias de produção formadas por distintas partes do que poderia ser uma mesma empresa, localizadas em diferentes países. As distintas peças fazem parte da mesma engrenagem e, mesmo que juridicamente se identifiquem como empresas independentes, na verdade todas formam uma mesma Cadeia, como peças necessárias para se chegar ao produto final. Este produto, feito por partes em diferentes países, leva a marca e a etiqueta da matriz, o preço é estabelecido pela mesma, é vendido nos lugares que a matriz determina e é distribuído por ela..., porém é produzido muito longe de quem obterá o lucro.

Quais objetivos as grandes empresas transnacionais procuram ao espalhar sua produção em diversos países?

Um dos principais objetivos desta reestruturação espalhada da produção é o de aumentar os benefícios da empresa matriz, fixando as filiais e fornecedores em lugares onde a produção seja mais “rentável”.

E não é difícil para as empresas, pois existem muitos governos procurando atrair investimentos estrangeiros a partir da redução de direitos trabalhistas e ambientais.

Ao estruturar grandes Cadeias de Produção, as empresas transnacionais conseguem deslocar os encargos sociais, ambientais, trabalhistas e as ameaças para a instituição para os últimos elos da Cadeia, que são as empresas locais situadas nos países do Sul, enquanto os principais benefícios se concentram nas mãos das matrizes, normalmente no Norte, mas não somente: países como Brasil e México também são sedes dessas matrizes.

Nessas estruturas, o design dos produtos, o marketing e as vendas são elaborados na Europa ou América do Norte, enquanto a extração, plantio e colheita, montagem final e tecidos se mantêm nos países de economias periféricas, onde mora a maior parte das/os trabalhadoras/es destas Cadeias. O valor do produto final é completamente desconectado do salário de quem produz a mercadoria, de suas condições de trabalho, da saúde e segurança e dos padrões ambientais com os quais se realiza a exploração de recursos naturais em nosso território.

A fragmentação e desterritorialização permitem às transacionais:

- ➔ Evitar que sejam aplicados ao conjunto da força de trabalho os direitos trabalhistas do estado onde localiza-se a matriz, normalmente em países do Norte e frequentemente com níveis de proteção mais elevados.
- ➔ Inserirem-se em sistemas normativos que estabelecem direitos trabalhistas, ambientais ou normas fiscais mais permissivas, inclusive com vantagens específicas ou isenções de aplicação aos investidores estrangeiros.

- ➔ Terem acesso a recursos naturais de forma mais barata ou fácil.
- ➔ Reduzir ou até mesmo eliminar o poder sindical, que se fragmenta nos diversos elos da Cadeia e que é perseguido através de práticas antissindicais em ocasiões permitidas pelos governos.
- ➔ Imunidade das matrizes, que se desvinculam das violações aos direitos humanos, incluindo os trabalhistas, e da natureza, cometidas pelas empresas ao longo dos elos de suas Cadeias (esta prática é chamada de véu corporativo).
- ➔ Imunidade do conjunto da Cadeia pelas mesmas violações, que repetidamente são cometidas em países com sistemas judiciais frágeis ou que são coagidos pelas próprias empresas transnacionais a não investigarem as denúncias recebidas.

Dentro dos diversos exemplos de situações de superexploração que existem na região, o fenômeno da maquila é um dos mais difíceis. Analisá-lo nos ajudará a compreender a realidade do trabalho nestas Cadeias.

As maquilas: o pior exemplo do último elo de uma Cadeia Global de Produção

Uma maquila é um modelo industrial baseado no uso de mão de obra barata para produzir mercadorias à base de matérias-primas importadas, que serão diretamente exportadas para a venda em outro país. Trata-se de um mecanismo que permite à empresa matriz ajustar suas necessidades produtivas de forma instantânea, repartindo-as entre mais ou menos oficinas, de acordo com a necessidade, e baratear os custos trabalhistas ao máximo, pressionando de forma contínua os empregadores locais e se

Atualmente, 58% dos países excluem da legislação trabalhista determinadas categorias de trabalhadoras/es; 70% dos países têm trabalhadoras/es sem direito à greve; 60% dos países nega ou restringe a trabalhadoras/es à negociação coletiva; e 52% dos países negam a trabalhadoras/es o acesso ao Estado de Direito¹⁵.

aproveitando das vantagens fiscais oferecidas pelos governos no intuito de atrair investimentos estrangeiros.

No modelo atual, a empresa matriz controla os insumos, determina o produto e controla o acesso ao mercado, enquanto os pequenos produtores controlam a manufatura e estabelecem, nos espaços de trabalho mencionados anteriormente, as condições de trabalho. Todo o processo se beneficia de vantagens fiscais, concedidas pelo Estado que acolhe a maquila, dos baixos salários e da exploração da força de trabalho. Portanto, a maquila têxtil se caracteriza por sua política antissindical e de demissões das/os trabalhadoras/es que tentam exercer seus direitos sindicais¹⁶.

Como veremos a seguir, as mulheres que trabalham nas maquilas têxteis sofrem um tipo de violência específico no trabalho. Em alguns casos, a exigência

Com as Cadeias Globais de produção o que se fragmenta é a responsabilidade pelo bem estar e o respeito dos direitos das e dos trabalhadoras/es, esfumando as relações de trabalho assalariado, que já não se vinculam com quem obtém o benefício (real) pela exploração da mão de obra, mas apenas com quem traslada as ordens às pessoas que trabalham.

de uma produção mínima diária afeta seus direitos mais básicos, ao ponto de lhes ser negado o uso do banheiro para as necessidades pessoais. Frequentemente, são reportados também casos de controle sobre sua saúde sexual e reprodutiva, assédio, violência e exploração¹⁷...

Atualmente é possível afirmar que, nas maquilas, a exploração no local de trabalho é induzida ou conhecida pela empresa matriz transnacional, que faz a encomenda, é executada pelos empregadores locais e é permitida por ação ou omissão do governo que acolhe a maquila.

Segundo uma pesquisa global realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), os fornecedores locais (os empregadores diretos) recebem pressões extremas devido aos preços das mercadorias fabricadas para as matrizes e aceitam, em muitos casos, valores que não lhes permitem cobrir os custos da produção, o que resulta na redução máxima de salários, aumento da jornada sem remuneração ou redução das medidas de saúde e segurança. A pesquisa também revela que as matrizes não adaptam os valores dos salários mínimos determinados pelas normas estatais¹⁹.

➤ Pergunta 2: Quem controla e como se dirige uma Cadeia Global de Produção?

Como sinalizado na introdução, atualmente 80% dos benefícios globais estão nas mãos de apenas 10% das empresas, que empregam milhões de trabalhadoras/es de forma direta ou indireta e se apropriam, em última instância, dos benefícios obtidos através da aplicação das condições indignas de trabalho já relatadas. Estas grandes empresas são, na verdade, as que decidem onde se produz, como, quanto, quando e por quem¹⁸, mediante contratos de fornecimento formais ou informais com empregadores locais.

A distância geográfica das matrizes e a existência de diversas organizações empresariais não implica redução do poder decisivo da transnacional sobre as condições salariais e trabalhistas que afetam o conjunto do trabalho nas Cadeias. As condições de trabalho que são impostas diariamente nas empresas que fazem parte das Cadeias são conhecidas e geralmente induzidas pelas matrizes, que buscam subcontratar filiais e fornecedores que ofereçam a mercadoria mais barata, usando sempre a ameaça de mudar a produção para outra região ou país.

As empresas matrizes exercem uma pressão no valor da mercadoria e nos prazos de entrega sob os produtores (frequentemente pequenas empresas da economia informal), que competem entre si para serem subcontratados. A melhor oferta costuma se relacionar a salários mais baixos, condições de trabalho mais precárias e o uso de trabalho informal e infantil, que permitem oferecer a mercadoria a um preço reduzido.

Dessa forma, os empregadores, jogados numa competição feroz para se inserirem nestas Cadeias, procuram jeitos de baratear o preço da mercadoria, e frequentemente optam por diminuir o valor do trabalho, utilizando a seu favor os baixos níveis de proteção dos direitos trabalhistas em alguns países ou a dificuldade de ser ter proteção diante dos abusos no trabalho em outros, ou ambos os fatores.

Considerando tudo o que foi explicitado acima, é importante saber identificar corretamente os culpados: tanto os empregadores locais, quanto a empresa matriz são responsáveis pela violação aos direitos e ilegalidades trabalhistas que cometem. No entanto, não podemos nos esquecer de que a

afirmação da responsabilidade das empresas matrizes não limita, em nenhuma situação, a responsabilidade dos empregadores diretos, muito pelo contrário: o que deve ser evidenciado é que tanto a pessoa que viola diretamente os direitos trabalhistas, quanto a que se beneficia desta violação, ou até mesmo a integra dentro de sua estratégia empresarial para aumentar a produção, são igualmente responsáveis. Assim como muitos governos também o são.

➤ Pergunta 3: Qual o papel dos Estados no funcionamento e expansão das Cadeias Globais de Produção?

A legislação estatal é um dos principais suportes para o crescimento das Cadeias Globais de Produção. Em muitas ocasiões, as empresas situadas dentro das Cadeias que acabamos de definir costumam se localizar em espaços conhecidos como “Zona Franca”.

Vimos que a estrutura em grandes Cadeias móveis e desterritorializadas permite que as empresas transnacionais desloquem sua produção pelo mundo para se fixar no país onde a fabricação de seus bens ou a obtenção de matéria-prima sejam mais baratas. Frente a este comportamento, os Estados iniciam uma competição entre si para atrair tal investimento e se lançam ladeira abaixo reduzindo os direitos das/

As Zonas Francas são áreas geográficas delimitadas nas quais se oferecem incentivos especiais às empresas estrangeiras para que fábricas orientadas à fabricação de bens destinados à exportação ali se estabeleçam. Os incentivos podem ser fiscais, aduaneiros, ou relativos à flexibilização da legislação trabalhista ou até mesmo ambiental. A essas empresas são oferecidas, portanto, condições de produção melhores do que as que se aplicam no resto do país aos grupos empresariais.

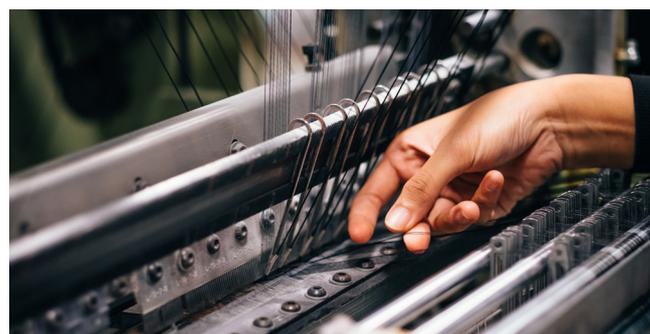
O caso do setor vestuário²⁰

Uma economia dependente de um único setor é mais frágil sob a influência de empresas transnacionais



os trabalhadoras/es, do meio ambiente e oferecendo incentivos de todo tipo ao capital estrangeiro ou mesmo nacional. Esta manobra pode ser realizada de diversas maneiras, a mais comum é a criação de Zonas Francas, que definimos anteriormente.

Estas dinâmicas provocam, além das questões trabalhistas que veremos agora, um aumento da divisão internacional do trabalho, posto que os países estão se especializando em determinadas etapas da produção (a montagem, por exemplo) em vez de se especializarem nos produtos finais, perdendo, assim, o controle de sua indústria. Desta forma, as Cadeias Globais de Produção estão redefinindo a composição da força de trabalho no mundo, fragmentando e destruindo os direitos trabalhistas.



Por que os governos estabelecem as Zonas Francas se nelas são reproduzidas práticas de exploração?

O argumento tradicional utilizado para responder a esta pergunta é o de que as Zonas Francas atraem o investimento estrangeiro, gerando, desta forma, empregos vinculados às Cadeias Globais de Produção. Mesmo sendo inegável (evidentemente uma maquiagem gera empregos porque seu objetivo é aproveitar a mão de obra barata em um espaço geográfico determinado), é igualmente verdade que esta geração de empregos não vem acompanhada de uma melhoria do bem estar da população, nem de uma distribuição de renda e da riqueza que são geradas a partir do lucro resultante da exploração do trabalho.

A discussão entre se é melhor o desemprego ou ter um emprego a qualquer custo, sem se importar com a existência de condições de trabalho análogas à escravidão, continua impregnando o debate sobre as Cadeias Globais de Produção. Nós, de organizações sindicais, sociais e de direitos humanos, acreditamos que no campo trabalhista os governos toleram fenômenos como as maquilas por serem consideradas em grande parte uma solução simples e imediata para o problema do desemprego.

O que é “captura corporativa”?

Segundo a Rede Internacional para os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Rede DESC), a captura corporativa pode ser definida como “a influência indevida que as corporações exercem sobre as instituições públicas nacionais e internacionais, manipulando-as para que atuem de acordo com suas prioridades, às custas do interesse público”²¹. A captura corporativa está por trás de muitas das violações de direitos humanos cometidas pelas empresas.

Em muitas ocasiões, a vontade de criar emprego a qualquer custo e a incapacidade dos governos de se negar e aceitar as exigências das empresas transnacionais – ou até mesmo uma cumplicidade com os interesses das mesmas – juntam-se, permitindo graves violações das normas trabalhistas ou rebaixando-as na pressa de atrair investimento estrangeiro e satisfazer os investidores, o que é conhecido como “captura corporativa”.

No ano de 2016, na região centro-americana, 390 mil pessoas trabalhavam em Zonas Francas, sobretudo na indústria têxtil e de confecção²². Conforme a Oxfam aponta, os governos utilizam as leis das Zonas Francas e as das maquilas como meio para atrair o investimento estrangeiro e gerar emprego, mesmo que em condições extremamente indignas. É um atenuante à incapacidade de gerar políticas públicas para a geração de empregos de qualidade e de condições dignas de trabalho e de vida para a população²³.

A resposta ao desemprego não pode ser o sofrimento e a exploração. Por isso, a partir dos sindicatos se exige de forma permanente uma melhoria das condições de trabalho e nas Convenções da OIT.

A gravidade da situação de milhões de trabalhadoras/es exige uma atuação coordenada na região latino-americana para elevar as condições de trabalho e de vida em toda a nossa região. Qualquer outra solução que deixe para trás algum país, permitirá que as empresas continuem se beneficiando das baixas condições oferecidas pelo Estado para estabelecer ali sua produção, e manter, assim, a exploração da força de trabalho e da vida. Nessa linha, a OIT afirma que a capacidade e recursos dos governos para fiscalizar e fazer cumprir efetivamente a legislação parecem ser limitados e que a expansão das Cadeias Globais de Produção através das fronteiras acentuou estes déficits de governança²⁴.

Por este motivo, a Confederação Sindical Internacional (CSI) e a Confederação Sindical de trabalhadores e trabalhadoras das Américas (CSA) reivindicam a elaboração de uma Convenção da OIT referente às Cadeias Globais de Produção e têm exigido que os governos criem normas, nos âmbitos estatal e internacional, orientadas para o controle das Cadeias e para o estabelecimento de obrigações diretas de cumprimento dos direitos humanos, incluindo os trabalhistas, por parte das empresas transnacionais.

➤ Pergunta 4: Como as Cadeias Globais de Produção impactam os direitos trabalhistas?

A própria OIT já apontou, em sua resolução sobre Cadeias Globais de Produção aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho²⁵, que a extensão das Cadeias Globais de Produção está vinculada à intensificação da precarização do trabalho. Neste sentido, a organização afirma que o trabalho informal, as formas atípicas de emprego e o uso de intermediários são frequentes nas Cadeias; da mesma forma, nos segmentos inferiores da Cadeia são comuns o trabalho infantil e o trabalho forçado. As/os trabalhadoras/es migrantes e as/os que realizam trabalhos a distância também fazem parte de muitas Cadeias mundiais e podem ser objeto de diversas formas de discriminação bem como receber pouca ou nenhuma proteção legal²⁶.

De forma concreta, inúmeros relatórios mostram como nestas Cadeias são criadas situações de trabalho informal ou não registrado, servidão por dívida, violência no local de trabalho, controles excessivos de produtividade, intimidação e imposição de trabalho noturno e aos finais de semana, número excessivo de horas de trabalho, salários miseráveis, falta de condições de saúde e segurança nos locais de trabalho, trabalho infantil, situações de trabalho análogo ao escravo, limitação ou negação da negociação coletiva e da organização sindical, entre outras.

“ Durante 25 anos, trabalhei na indústria do melão sempre os mesmos 6 meses do ano, sem contrato, nem uniforme, nem seguridade social, nem férias, nem transporte. Por um salário insuficiente para viver, 139 dólares (3.196 lempiras) por 12 dias de trabalho, eu caminhava mais de 14 km por dia dentro da plantação²⁷ ”

Edwina, trabalhadora do melão, Honduras

Iniciemos analisando as jornadas intermináveis de trabalho às quais as/os trabalhadoras/es são submetidas/os. A CSA tem enfatizado que as longas jornadas, que excedem o máximo legal, são comuns nas empresas situadas nas Zonas Francas, onde, além disso, realizam-se horas extras sem nenhum controle²⁸. No ano de 2005, diversas pesquisas mostraram nas maquilas a presença de jornadas de 12 horas diárias, ou até mesmo 13 ou 14 horas, com um intervalo curto para o horário de almoço nas maquilas. Na mesma semana poderia se trabalhar até 70 horas, das quais 40% eram pagas como hora extra ou cumprimento de metas, o que significa que o pagamento era feito em espécie no mesmo dia de trabalho, e não era computável para outros benefícios²⁹. Também eram relatadas situações de não pagamento de horas extras em caso do não cumprimento das metas de produção, e um descumprimento generalizado das leis trabalhistas que estabelecem a jornada e as pausas. No caso específico de Honduras, denunciava-se no ano de 2015 que a jornada de 99% das mulheres trabalhadoras nas maquilas era de 9 a 12 horas³⁰.

Observemos os salários, ponto em que a situação se agrava. Segundo o relatório da Oxfam de 2015, os níveis salariais das maquilas da América Central não eram suficientes para cobrir as necessidades básicas diárias. O relatório aponta que “na Guatemala, o

salário mínimo da maquila em 2012 cobria somente 84% do custo da cesta básica no país; em Honduras, 67%; e na Nicarágua, 49%. Somente no caso de El Salvador que o salário mínimo da maquila era 5% superior ao valor da cesta básica do país³¹. Estes dados são confirmados na pesquisa global da Confederação Sindical Internacional de 2017: 91% das pessoas entrevistadas afirmaram que o salário mínimo não era suficiente para viver uma vida digna³².

Como assinalado no terceiro tópico, os salários e a jornada de trabalho estão diretamente relacionados com os valores da mercadoria que são determinados pelas matrizes aos fornecedores. Em muitos casos, os empregadores locais utilizam os salários miseráveis para obter um lucro maior, concorrer com outros fornecedores e garantir futuras contratações com as matrizes³³.

Enquanto as matrizes, ao estabelecer os preços nos contratos de produção, não cumprem os valores mínimos salariais estabelecidos em muitas normas estatais e têm consciência de que estão forçando o pagamento de salários insuficientes para viver. Além

disso, um dos fatores que influenciam a existência de salários indignos é a ausência de sindicatos e de negociação coletiva a respeito dos níveis salariais. Consequentemente, outras circunstâncias, como a regulamentação do trabalho por demanda, sustenta a insuficiência salarial e as longas jornadas de trabalho. Em geral estas condições salariais estão vinculadas ao não pagamento de licenças (como férias, feriados, situações de doença, gravidez, ou calamidade familiar) e à discriminação de gênero ou etnia³⁵.

Além das jornadas intermináveis e salários miseráveis, o trabalho nas Cadeias Globais de Produção é caracterizado pela baixa proteção à saúde e segurança no trabalho, pelo aumento da contratação temporária, pela informalidade e pelo trabalho a distância, entre outros fatores de vulnerabilidade. As previsões da OIT para a região confirmam o seguinte dado: “a porcentagem de trabalhadores em empregos vulneráveis tem aumentado pelo terceiro ano consecutivo e atingiu a marca dos 32,2% em 2017 (um ponto porcentual a mais que em 2014), valor que deve se manter estável em 2019³⁶.

O limite da jornada de trabalho: 8 horas por dia, 48 por semana

A ideia de limitar a jornada normal de trabalho a um período de 8 horas por dia e 48 por semana está estabelecido a nível internacional desde 1919, ano em que foi adotada a primeira Convenção da OIT. Desde então, a OIT já adotou outras 21 convenções, 18 recomendações e um Protocolo sobre a jornada de trabalho. Todos os países da América Latina e Caribe têm legislações que limitam a jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 semanais, respeitando o mínimo estabelecido na normativa da Organização Internacional do Trabalho. No entanto, como vimos, o não cumprimento dos limites da jornada é generalizado, consentido ou até mesmo incentivando, e as jornadas excessivas são comuns dentro das Cadeias.

Segundo a OIT, a jornada de trabalho excessiva define-se como as horas habituais que excedem o limite de 48 horas semanais. Trabalhar regularmente mais de 48 horas por semana acarreta uma série de riscos para a saúde e segurança da/o trabalhadora/or, além de alimentar um conflito entre a vida profissional e familiar. O risco de acidentes de trabalho aumenta mais de 40% quando a jornada é superior a 10 horas e duplica quando supera as 12 horas³⁴.

O direito a um salário digno é um direito humano fundamental, reconhecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. A OIT tem adotado 12 convenções e recomendações específicas sobre salários, e diversos programas para o estudo e a promoção de remunerações decentes e suficientes. Entretanto, em 2017, a extrema pobreza do trabalho foi generalizada a nível mundial: o rendimento ou o consumo per capita dos lares de mais de 300 milhões de trabalhadoras/es das economias periféricas foi inferior a US\$ 1,90 diário. Segundo estudos dos anos anteriores, em 2018 o número de pessoas em situação de extrema pobreza do trabalho excederia os 114 milhões, o equivalente a 40% de todas as pessoas empregadas³⁷.

Também não podemos nos esquecer de que as Cadeias Globais apontam novos desafios, como a necessidade de se articular mecanismos eficazes para realizar consultas com os povos indígenas e tribais e garantir sua participação, evitando a destruição dos meios de vida das comunidades indígenas causada pelo deslocamento forçado ou perda de suas terras³⁸.



P. Merchán Montes

➤ Pergunta 5: Por que a precarização nas Cadeias Globais de Produção tem rosto de mulher?

O trabalho nas Cadeias Globais de Produção é especialmente difícil para as mulheres, em qualquer país ou setor, sobretudo nos relacionados à confecção, cuja mão de obra é principalmente feminizada, e nos em que as condições são particularmente rígidas e degradantes.

Em termos gerais, os dados da OIT nos mostram que, a nível global as mulheres têm menos probabilidade de participar no mercado de trabalho, com uma atuação de até 26% em relação aos homens. A divisão sexual do trabalho e a constante atribuição do trabalho de cuidados às mulheres permanecem invisibilizadas e não valorizadas³⁹.

Segundo dados da OIT publicados em 2015⁴⁰, aproximadamente 190 milhões de mulheres trabalhavam nas Cadeias Globais de Produção nos 40 países pesquisados. Nas economias periféricas a presença das mulheres no trabalho das Cadeias de Produção é superior à sua inserção no conjunto global do emprego remunerado. Isto se evidencia especialmente ao analisar os setores de vestimenta, horticultura, telefonia móvel e turismo. Além disso, as mulheres estão desproporcionalmente representadas em empregos de baixa remuneração nos níveis inferiores da Cadeia, em que os salários são mais baixos e com posições que exigem pouca qualificação. A mão de obra masculina, por outro lado, é distribuída de forma mais equilibrada nos diversos setores, ocupações e postos de trabalho. Dada essa situação, existe uma considerável diferença salarial de gênero⁴¹. Desta forma, em 2017, 82% das mulheres nos países em desenvolvimento encontravam-se em modalidades de trabalho vulnerável, em comparação com os 72% dos homens. Além disso, as mulheres, especialmente as migrantes e jovens, são induzidas a terem contratos temporários ou ao trabalho informal,

em que são utilizadas como mão de obra contingente (dispensáveis a qualquer momento) para dar conta de momentos de alta demanda de mão de obra. Da mesma forma, as mulheres são inseridas de maneira predominante em oficinas ou centros de trabalho informais, que são invisíveis dentro da Cadeia de Produção. Além disso, a inserção nessas Cadeias, no trabalho remunerado, não modifica a distribuição desigual do trabalho de cuidados, multiplicando a carga de obrigações das mulheres e condenando-as a esforços intermináveis⁴².

Nas Cadeias Globais de Produção as mulheres representam em torno de 75% (em alguns países, até 90%) da mão de obra da indústria têxtil; 45% da força de trabalho na horticultura, principalmente nas posições de menor qualificação; 75% na floricultura; 1/3 da força de trabalho nas plantações de banana; 70% no turismo; e 50% na indústria eletrônica⁴³.

Além da discriminação em relação ao acesso ao trabalho e à remuneração, somam-se outras situações, como o assédio sexual e demais formas de violência no local de trabalho. Também é comum que sejam negadas às mulheres licenças por doenças, maternidade ou cuidados familiares, assim como medidas de proteção social em geral e a maternidade em particular⁴⁴. Dessa forma, disciplinando a mão de obra feminina através da violência, consegue-se maximizar a exploração, situando os fornecedores numa posição mais confortável de competição pelos contratos oferecidos pelas matrizes, podendo, assim, assegurar sua permanência nas Cadeias.

O depoimento de Glenda Ryg, funcionária da maquila em Honduras, relata o grau de exploração a que as trabalhadoras são submetidas em muitas dessas empresas:

“*Trabalhei numa maquila na Zona Franca Bartolo, onde produziam roupa esportiva, cortavam as linhas que sobravam das costuras (...). Lá colocavam metas que deveriam ser cumpridas para que o salário diário fosse pago, e se você não atingisse a meta, era descontado. Quando alguém ia ao banheiro, eles anotavam num caderno de controle quantas vezes você ia e por quanto tempo ficava (eles anotam o nome e o horário ao lado). Tínhamos 45 minutos para almoçar, esse tempo não era pago, porém mesmo que quiséssemos, não podíamos estender. O salário só dava para as passagens e um pouco de comida. Eu trabalhava lá somente para sentir que estava trabalhando, porque o dinheiro não dava para nada. Tenho dois filhos e por eles decidi procurar outro emprego, porque eu tinha que sair muito cedo de casa e voltava muito tarde, e tão cansada que já não tinha forças para ajudar com a lição de casa deles.*”

Glenda Ryg⁴⁵, trabalhadora da maquila em Honduras

Além disso, é importante constatar como as práticas antissindicalistas se vinculam à preferência pela contratação de mulheres nos elos inferiores da Cadeia, tanto por sua histórica baixa taxa de sindicalização, quanto pelo recorrente uso da violência para reprimir a organização da força de trabalho. O fato de as mulheres estarem menos sindicalizadas as expõe a maiores índices de risco, violência no trabalho e assédio sexual.



Diversos relatórios da OIT têm registrado as seguintes situações:

- ➔ As mulheres que trabalham na indústria da cana-de-açúcar em nossa região limpam as canas cortadas por seus maridos sem receber nenhuma remuneração em troca. Seus salários se somam ao pagamento do salário de seus companheiros – à semelhança do trabalho não remunerado de cuidados no lar – e sua remuneração é outorgada aos homens, colocando-as numa situação de completa vulnerabilidade econômica.
- ➔ Há relatos de empregadores que obrigam as mulheres a realizar o teste de gravidez no momento da contratação para evitar contratar mulheres grávidas. Uma vez contratadas, a gravidez é motivo de discriminação e violência, seja através da demissão, maus tratos, ou atribuição de trabalhos especialmente difíceis durante o período da gestação⁴⁵.

➤ Pergunta 6: Como as Cadeias Globais de Produção impactam a liberdade sindical?

Na CSA temos apontado que nas Cadeias Globais de Produção existe uma série de práticas que tendem a destruir as organizações sindicais e a impedir que novas se formem. São constantemente relatadas demissões de fundadores e ativistas, ameaças a quem demonstra interesse em se filiar a um sindicato, a existência de listas negras, intimidações, campanhas de descrédito, e especialmente as tentativas de chantagem e coação, através de ameaças de fechamento ou traslado do centro de trabalho para outra Zona Franca ou outro país⁴⁶. Essa violação à liberdade sindical e ao direito à negociação coletiva no centro das empresas que se integram nos últimos elos das Cadeias tem sido apontada pela OIT, que acredita na promoção ativa do diálogo social para a defesa destes direitos⁴⁷.

É importante lembrar que os ordenamentos jurídicos dos países da região reconhecem a liberdade sindical plena no setor privado, e que todos os países da América Latina têm ratificado as Convenções da OIT a respeito dessa questão (especialmente as de 1987 e de 1998). No entanto, na prática, em muitos países da região este direito não é respeitado.

A liberdade sindical é um direito humano. A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, assim como diversas Convenções da OIT (especialmente as de 1987 e 1998) a têm reconhecido desta forma.

Além das coações mencionadas, a atuação antissindical se apresenta de diversas formas. Por exemplo: sabemos que o aumento da informalidade do trabalho (característica das Cadeias) é um obstáculo para a negociação coletiva, já que reduz o número de trabalhadoras/es disponíveis para formar um sindicato e poder negociar acordos. A terceirização, o trabalho a distância, as oficinas clandestinas e o trabalho infantil supõem uma contínua vulnerabilização da liberdade sindical, contrária à regulamentação da OIT. Além disso, a criação de sindicatos em acordo com a empresa também é uma prática presente, bem como o uso de força para impedir aos e às sindicalistas o acesso às empresas e oficinas localizadas em Zonas Francas⁴⁸.

As políticas governamentais que restringem a liberdade sindical tendo em vista o investimento estrangeiro são as mais graves. Como assinalado novamente pela Organização Internacional do Trabalho em sua apostila sindical sobre as Zonas Francas de exportação, alguns governos abraçam a teoria de que as zonas “livres de

sindicatos” são um incentivo para atrair investidores. Para conseguir restringir a liberdade sindical com esse objetivo, os Estados recorrem a práticas como a imposição normativa de requisitos excessivos para a formação de sindicatos ou a limitação de temas que podem ser objeto de negociação coletiva. Inclusive têm sido registrados casos de proibição de sindicalização para trabalhadoras/es de empresas localizadas em Zonas Francas.

A CSA considera fundamental que o sindicalismo das Américas defina estratégias nos âmbitos de organização, filiação e de incidência para que os governos nacionais criem políticas públicas integrais e adequadas que atendam às particularidades trabalhistas de cada situação, com o intuito de alcançar uma verdadeira inclusão social e trabalho digno efetivo para todas e todos⁴⁹. A CSI, sob o slogan “Abaixo a Ganância Corporativa”, fez um chamado à organização sindical no âmbito destas Cadeias Globais⁵⁰.

➤ Pergunta 7: Que iniciativas estão sendo tomadas para que os direitos trabalhistas sejam respeitados nas Cadeias Globais de Produção?

Os sindicatos continuam firmes na ideia de se envolver na regulamentação das Cadeias Globais de Produção, e isso tem se transformado numa prioridade do sindicalismo internacional. Este interesse é expressado no livro “Novas Frentes e Prioridades da CSI 2018”, em que se afirma como uma das frentes prioritárias o controle do poder empresarial nas Cadeias de Produção.

Para alcançar este objetivo, os sindicatos têm promovido há alguns anos os chamados Acordos Macro Globais Internacionais (AMI). Tratam-se de acordos assinados pelas organizações sindicais internacionais e pelo corpo diretivo das empresas

transnacionais para estabelecer de forma conjunta uma série de normas e princípios mínimos de coordenação sobre as relações trabalhistas, normalmente baseados nos direitos sociais fundamentais definidos pela OIT. O objetivo é que sejam aplicados na totalidade ou em uma grande parcela da Cadeia Global de Produção, incluindo o maior número de trabalhadoras/es possível. Refere-se, portanto, a um fruto do diálogo social e da negociação entre o capital e o trabalho a nível supranacional, cujo objetivo é o de regular as relações de trabalho no conjunto das atividades da empresa de maneira ampla e promover o respeito dos direitos sociais fundamentais.

A CSA aponta que os AMI muitas vezes são desconhecidos pelas empresas e sindicatos locais, e esse é um dos grandes obstáculos que tem de ser superado para assegurar sua efetividade, e somente poderá ser resolvido mediante uma comunicação adequada e efetiva entre as confederações e os sindicatos locais, promovendo o contato, o trabalho conjunto e a coordenação de ações⁵¹.

Em contrapartida, os sindicatos da região mantêm uma estratégia de denúncia contínua das violações à liberdade sindical ante as instâncias supranacionais, em especial a OIT, com o objetivo de impulsionar o cumprimento das normas internacionais por parte dos países latino-americanos.

Para além da ação sindical, a necessidade de controlar a atuação das empresas transnacionais para garantir o respeito aos direitos humanos e da natureza tem estado presente nos debates político-sociais e sindicais desde a década de 1970.

A partir da promoção por meio de campanhas cidadãos e sindicais, tem-se adotado inúmeros textos, tanto no âmbito das Nações Unidas como da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), da OIT, entre outras instâncias.

No entanto, todos os textos são mantidos no plano das diretrizes e princípios não vinculativos, isto é, que não geram nenhuma obrigação nem para os Estados e nem para as empresas. O exemplo com maior destaque, e atual marco da relação entre empresas e direitos humanos, são, sem dúvida, os “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”, que foram endossados pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas para “proteger e respeitar” os direitos humanos e “remediar” os potenciais abusos.

Junto com os Princípios, e com o mesmo caráter não vinculativo, destacam-se a Declaração tripartite de princípios sobre as empresas multinacionais e a política social da OIT; as Linhas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (revisão de 2011); além de um leque de guias sobre Devida Diligência no marco das Cadeias Globais de Produção.

A adoção e atualização desses textos, de caráter voluntário, supõem inegavelmente um passo adiante, porém ainda não existem mecanismos que garantam o cumprimento adequado do respeito aos direitos humanos – incluindo sempre os direitos

trabalhistas neste conjunto – ao longo das Cadeias Globais de Produção das empresas transnacionais.

Como resposta a essa necessidade e dada a enorme pressão por parte da sociedade civil organizada e associações de vítimas, nas últimas décadas têm sido realizadas diversas ações pela Comunidade Internacional e vários Estados orientados à criação de sistemas internacionais de responsabilidade e prestação de contas. A proposta mais ambiciosa a respeito da regulamentação da relação entre empresas e direitos humanos por enquanto se encontra entre iniciativas de caráter voluntário na aposta por uma norma vinculativa, o chamado Tratado Vinculante, ou “Instrumento Juridicamente Vinculante para regulamentar as atividades das empresas transnacionais e outras empresas no Direito Internacional dos Direitos Humanos (IJV)”⁵². Essa proposta, que nasceu com a Resolução 26/9, adotada pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas em 26 de junho de 2014, está sendo desenvolvida por um grupo de trabalho intergovernamental de composição aberta sobre as empresas transnacionais e outras a respeito da

Crimes corporativos e mortes de trabalhadoras/es: uma realidade inegável

Em setembro de 2012 houve um incêndio numa fábrica têxtil em Karachi, Paquistão. Morreram 260 trabalhadoras/es e 32 ficaram feridas/os. O local da empresa, a Ali Enterprises, tinha as saídas de emergência bloqueadas, as janelas com grades e havia apenas uma saída. Devido a essas circunstâncias, as pessoas que ali trabalhavam ficaram cercadas no fogo e morreram asfixiadas ou carbonizadas. Menos de um ano depois, no dia 24 de abril de 2013, um prédio de oito andares chamado Rana Plaza desabou em Daca (Bangladesh), matando 1.129 pessoas, a maioria trabalhadoras/es da indústria têxtil para grandes marcas internacionais de moda. O prédio inicialmente foi construído para ser um centro comercial, e não as cinco fábricas de roupa que o ocupavam. Por isso, como consequência, o uso indevido provocou o desgaste rápido da infraestrutura. As imperfeições e o risco de desabamento eram evidentes, mas, apesar dos protestos das/os trabalhadoras/es, a diretoria das fábricas se negou a interromper o trabalho com a cumplicidade dos responsáveis políticos do município.

Que iniciativas estão sendo tomadas para que os direitos trabalhistas sejam respeitados?



temática dos direitos humanos, cuja finalidade é a elaboração deste instrumento. A reunião do grupo acontece anualmente em Genebra. Por ocasião da quarta sessão, em outubro de 2018 se evidenciou o amplo apoio sindical que sustenta a proposta, impulsionada desde o início por centenas de organizações sociais, ONGs e associações de defesa das/os atingidas/os por empresas transnacionais.

A CSA apoia o processo do Tratado Vinculante derivado da Resolução 28/9 como uma das vias para acabar com a impunidade das empresas transnacionais e incentivar o cumprimento dos direitos trabalhistas e o respeito à liberdade sindical ao longo do conjunto das Cadeias Globais de Produção.

“Estas empresas violam os direitos dos povos e os direitos das pessoas, e os mecanismos voluntários não são suficientes perante a ganância e o poder exagerado das empresas. Para os sindicatos, os direitos humanos têm prioridade em relação aos interesses comerciais das empresas, que recorrem aos Tratados de Livre Comércio e investimentos para acusar os governos quando estes adotam políticas que favorecem suas populações.

Esta questão deve estar claramente estabelecida no futuro tratado, da mesma forma que devem ser contempladas as responsabilidades das empresas transnacionais sobre todas as suas atividades, incluindo a garantia dos direitos das/os trabalhadoras/es em toda a Cadeia de Produção. As sanções pelo não cumprimento devem ser consideradas no tratado que está sendo negociado em Genebra⁵³.

”

Víctor Báez, Secretário Geral da CSA



INTRODUÇÃO

PERGUNTA 1

PERGUNTA 2

PERGUNTA 3

PERGUNTA 4

PERGUNTA 5

PERGUNTA 6

PERGUNTA 7

CONCLUSÕES

United Nations media library

Milhões de pessoas com um objetivo comum

As/os trabalhadoras/es da América Latina e os sindicatos que as/os representam têm um objetivo em comum: acabar com a precariedade e conquistar o trabalho digno e o pleno respeito aos direitos trabalhistas e à liberdade sindical em todas e cada uma das empresas e centros de trabalho do conjunto das Cadeias Globais de Produção. Em especial, a luta contra a discriminação de gênero e contra a violência nos locais de trabalho deve ser uma das linhas fundamentais dentro desse grande objetivo.

É claro que não é uma tarefa fácil. O primeiro passo é ter consciência da responsabilidade das empresas em relação à situação que o mundo se encontra atualmente. Auxiliar neste caminho é o objetivo das páginas que você acabou de ler. A partir daqui as vias de ação se diversificam.

Gerar laços de solidariedade dentro dos locais de trabalho e construir organizações sindicais é a via mais imediata para conseguir um contrapoder que consiga frear as dinâmicas de superexploração e precarização em cada oficina, em cada plantação, em cada fábrica.

Porém, já vimos que, ao tratar-se de um problema global, é necessário coordenar a ação local com as estratégias supranacionais. Por isso, é imprescindível – como ressalta a campanha da CSI “Abaixo a Ganância Corporativa” – constituir e reforçar os sindicatos no âmbito regional e internacional para que possam interagir com as grandes empresas transnacionais e promover uma mudança de comportamento nas Cadeias Globais de Produção. Os sindicatos devem influenciar da mesma forma nos governos, com visão regional e global, para que assegurem o cumprimento da legislação trabalhista e fomentem a elevação dos padrões trabalhistas, incluindo a ratificação das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Nossas tarefas não acabam por aqui. Nós, sindicalistas, temos a missão de nos adaptar à realidade que está em constante transformação e nos abrir à colaboração com outros atores sociais que estão em busca do mesmo objetivo. Dessa forma, as campanhas cidadãs, as Organizações Não Governamentais e as associações de atingidas/os são aliadas imprescindíveis para regulamentar e controlar o poder que atualmente as empresas transnacionais exercem, e assegurar o respeito dos direitos humanos, incluindo os trabalhistas, em todos e cada um dos elos das Cadeias Globais de Produção.

O trabalho, o trabalho de cuidados e o trabalho remunerado estão no centro de nossas sociedades e determinam em grande escala nossas vidas. A exploração no trabalho maximizada até os limites atuais, a expansão da escravidão moderna, a violência de qualquer tipo no trabalho, o trabalho infantil e a piora das práticas de discriminação às mulheres não compactuam com uma vida digna e nem com a democracia. Somos milhões de pessoas submetidas às mesmas condições de exploração, por um conjunto vasto de empresas. A solução está em nossas mãos.



C. Slupski

- 1 **Confederación Sindical Internacional**, *Nuevos Frentes y prioridades de la CSI 2018*. Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/17gc_s_06.1_-_frontline_and_priorities-es.pdf>
- 2 **Confederación Sindical Internacional**, *Escándalo. Exportando Codicia a través del Canal de Panamá. Informe Nuevos Frentes 2017*. Disponível em: <<https://www.ituc-csi.org/escandalo-exportando-codicia-a>>
- 3 *Ibidem*.
- 4 A própria Nestlé iniciou uma investigação à Verité a respeito das condições de produção em seis de seus centros de produção na Tailândia. O relatório demonstrou a existência de trabalho escravo, tráfico infantil e tráfico de menores (Vide: **A Verité Assessment of Recruitment Practices and Migrant Labor Conditions in Nestlé's Thai Shrimp Supply Chain An Examination of Forced Labor and other Human Rights Risks Endemic to the Thai Seafood Sector**. Disponível em: <http://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/NestleReport-ThaiShrimp_prepared-by-Verite.pdf>). Enquanto isso, faz mais de dez anos que foi aberto um processo contra a Nestlé e outras empresas da indústria do cacau em Costa do Marfim. Como descrito na sentença *Doe I v. Nestlé USA, Inc.*, 766 F.3d 1013 (9th Cir. 2014) (“Nestlé I”), os requerentes, antigas crianças escravizadas, tinham sido sequestrados e forçados a trabalhar em plantações de cacau na Costa do Marfim, com jornadas de até 14 horas não pagas. Durante essas jornadas, os requerentes testemunharam espancamentos e tortura cometidos contra outras crianças escravizadas que tentaram fugir. Os requeridos (Nestlé, S.A.; Nestlé USA, Inc.; Nestlé Ivory Coast; Cargill Incorporated Company; Cargill Cocoa; Cargill West Africa, S.A.; Archer Daniels Midland Company) são grandes empresas de manufaturas, compradoras, processadoras e distribuidores de cacau, que controlavam o mercado da Costa do Marfim. A empresa Nestlé S.A. coordenava o conjunto de operações do grupo, mantendo relações de comércio exclusivas com os produtores que utilizavam mão de obra infantil escrava. Após o primeiro indeferimento do caso por objeção de caráter processual a United States Court of Appeals for the Ninth Circuit reabriu o processo.
- 5 **Organización Internacional del Trabajo**, *Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, adotada por la Conferência Geral da Organização Internacional do Trabajo, congregada em Genebra em sua 105ª reunião, no dia 10 de junho de 2016.
- 6 **Confederación Sindical Internacional**, *Escándalo en las cadenas mundiales de suministro de 50 grandes empresas. Informe Nuevos Frentes 2016*. Disponível em: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/frontlines_scandal_es.pdf
- 7 Esta definição, publicada pela OIT, provém da Convenção sobre trabalho forçado, 1930 (núm. 29), e do Protocolo e Recomendação 203 desta Convenção, adotados em 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--es/index.htm>
- 8 **Organización Internacional del Trabajo**, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, ILO, Geneva, 2017. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf
- 9 **Organización Internacional del Trabajo**, *Regional brief for the Americas 2017 Global Estimates of Modern Slavery and Child Labour*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_597871.pdf
- 10 **Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas**, *Cadenas globales de producción y acción sindical. Cartilla formativa*, 2017. Disponível em: <http://csa-csi.org/Documentos.asp?pageid=12237>

- 11 **Nuevos Frentes y Prioridades de la CSI**, 2018. Disponível em: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/17gc_s_06.1_-_frontline_and_priorities-es.pdf
- 12 **Oficina Internacional del Trabajo, et al.** *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna*, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_596485.pdf
- 13 **División de Comercio Internacional e Integración de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)**, *Perspectivas del Comercio Internacional de América Latina y el Caribe. Las tensiones comerciales exigen una mayor integración regional*, 2018. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44196/5/S1801070_es.pdf
- 14 **Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas**, *Cadenas globales de producción y acción sindical. Cartilla formativa*, 2017. Disponível em: <http://csa-csi.org/Documentos.asp?pageid=12237>
- 15 **Confederación Sindical Internacional**, *Índice Global de los Derechos de la CSI 2018. Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras*. Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-es-final-3.pdf>
- 16 **Organización Internacional del Trabajo**, *Manual sindical sobre las zonas francas de exportación*, Oficina de Actividades para los Trabajadores, Ginebra, 2014. Para informação mais recente, vide: **Organización Internacional del Trabajo**, *Zonas francas de exportación en Centroamérica, Panamá y República Dominicana. Retos para el trabajo decente*, Ginebra, 2017.
- 17 **Minero Rodas, Yadira**, *Impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en Honduras*. Centro de Derechos de Mujeres, San Pedro Sula, Honduras, 2009. . Vide, também: **OIT**, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016 Informe IV. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf
- 18 **Organización Internacional del Trabajo**, *Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido y el calzado*, Ginebra, 23-25 de septiembre de 2014, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra, 2014.
- 19 **Vaughan-Whitehead, Daniel, Pinedo Caro, Luis**, *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*, ILO, INWORK Issue Brief No.102017.
- 20 **Oficina Internacional del Trabajo**, *Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido y el calzado*, Ginebra, 23-25 de septiembre de 2014, Departamento de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra, 2014.
- 21 Vide este conceito e mais informações relacionadas a este tema em: <https://www.escri-net.org/es/corporateaccountability/corporatecapture/acerca-captura-corporativa>.
- 22 **Equipo de Investigaciones Laborales y la Red de Solidaridad de la Maquila**, *Las trabajadoras(es) de la industria maquiladora en Centroamérica*, El Salvador, 2016. Disponível em: http://www.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/attachment/Trabajadores_de_la_maquila_C.A_2016.pdf

23 Ibidem.

24 **Organización Internacional del Trabajo**, *Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Adotada pela Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, realizada em Genebra no 105.º encontro em 10 de junho de 2016.

25 **Oficina Internacional del Trabajo**, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunião, 2016 Relatório IV http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf

26 Ibidem.

27 O testemunho de: **Confederación Sindical Internacional**, *Escándalo. Exportando Codicia a través del Canal de Panamá. Informe Nuevos Frentes 2017*. Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/escandalo-exportando-codicia-a>

28 **Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas**, *Cadenas globales de producción y acción sindical. Cartilla formativa*, 2017. Disponível em: <http://csa-csi.org/Documentos.asp?pageid=12237>

29 **Informe Misión internacional de Investigación**. *Situación de los derechos laborales en las maquilas en América Central. Informe Preparatorio y Memoria del seminario*, Federación Internacional de Derechos Humanos 428/3, Octubre 2005, disponível em: <https://www.fidh.org/IMG/pdf/maq427.pdf>

30 **Minero Rodas, Yadira**, *Impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en Honduras*. Centro de Derechos de Mujeres, San Pedro Sula, Honduras, 2009.

31 **Oxfam**, *263.000 mujeres explotadas en las maquilas de Centroamérica*. Disponível em: <https://www.oxfam.org/es/nicaragua-guatemala-el-salvador-honduras/263000-mujeres-explotadas-en-las-maquilas-de-centroamerica>

32 **Confederación Sindical Internacional**, *Encuesta Mundial 2017*. Disponível em: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/global_poll_es.pdf

33 **Vaughan-Whitehead, Daniel; Pinedo Caro, Luis**, *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*, ILO, INWORK Issue Brief No.102017.

34 **Oficina Internacional del Trabajo**, *El tiempo de trabajo en el siglo XXI: Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo*, 17-21 de outubro de 2011, Ginebra, OIT, 2011. 1 v.

35 **Vaughan-Whitehead, Daniel; Pinedo Caro, Luis**, *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*, ILO, INWORK Issue Brief No.102017.

36 **Oficina Internacional del Trabajo**, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018. Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, OIT, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--es/index.htm>

37 Ibidem.

38 **Oficina Internacional del Trabajo**, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunião, 2016 Relatório IV. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf

39 **Federici, S.**, *Calibán y la bruja*, Traficantes de Sueños, Madrid, 2012.

- 40 International Training Center (ILO)** *Gender-based violence in global supply chains: Resource Kit*, Disponível em: <https://www.itcilo.org/en/community/news/resource-kit-gender-based-violence-in-global-supply-chains>.
- 41 Oficina Internacional del Trabajo**, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunião, 2016 Relatório IV. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf
- 42** Ibidem.
- 43** Dados extraídos de: **Christian, M.; Evers, B.; Barrientos, S.** *Women in value chains: making a difference*. (2013) 6 pp. [Revised Summit Briefing No. 6.3].
- 44** O nome “Glenda Ryg” é um pseudônimo de uma trabalhadora cujo nome real foi omitido para preservar sua segurança. Os autores dão sinceros agradecimentos à trabalhadora por seu testemunho.
- 45 International Training Center (ILO)** *Gender-based violence in global supply chains: Resource Kit*. Disponível em: <https://www.itcilo.org/en/community/news/resource-kit-gender-based-violence-in-global-supply-chains>.
- 46 Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas**, *Cadenas globales de producción y acción sindical. Cartilla formativa*, 2017. Disponível em: <http://csa-csi.org/Documentos.asp?pageid=12237>
- 47 Organización Internacional del Trabajo**, *Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, congregada em Genebra em sua 105ª reunião, em 10 de junho de 2016.
- 48 Organización Internacional del Trabajo**, *Manual sindical sobre las zonas francas de exportación*, Oficina de Actividades para los Trabajadores, Ginebra, 2014.
- 49 Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas**, *Cadenas globales de producción y acción sindical. Cartilla formativa*, 2017. Disponível em: <http://csa-csi.org/Documentos.asp?pageid=12237>
- 50 Confederación Sindical Internacional**, *Nuevos Frentes y prioridades de la CSI 2018*. Disponível em: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/17gc_s_06.1_-_frontline_and_priorities-es.pdf
- 51 Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas**, *Cadenas globales de producción y acción sindical. Cartilla formativa*, 2017. Disponível em: <http://csa-csi.org/Documentos.asp?pageid=12237>. Vide também: **Maira, M.M.**, “Los acuerdos marco internacionales: sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito supranacional”, *Lan Harremanak/30* (2014-I); **Baylos, A.**, “Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, *Lan Harremanak/12* (2005-I).
- 52 Consejo de derechos humanos de las Naciones Unidas**. Resolución A/HRC/RES/26/9 «Elaboración de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos»: adotada em votação no Conselho de Direitos Humanos (CDH) das Nações Unidas em 26 de junho de 2014. Sobre a mesma refere-se Guamán, A., “Derechos Humanos y empresas transnacionales, la necesidad de un instrumento internacional”, *RDS*, Nº 80, 2018; **Guamán, A., González, G.**, *Empresas Transnacionales y Derechos Humanos*, Bomarzo, Albacete, 2018; **Guamán, A.**, “Diligencia debida en derechos humanos y empresas transnacionales: de la ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos”, *Lex Social*, Nº2, 2018.
- 53** Declarações disponíveis em: <http://csa-csi.org/Multitem.asp?pageid=12400>



DGB
BILDUNGSWERK

BUND

**CADEIAS GLOBAIS DE PRODUÇÃO E
AÇÃO SINDICAL**