

ACÇÃO SINDICAL PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: CONSTRUINDO PONTES ENTRE O LOCAL DE TRABALHO E AGENDA INTERNACIONAL

Nilton Freitas

**Assessor de Políticas Públicas e Sociais do Sindicato dos Químicos do ABC
Consultor Especial da ICEM¹ para Substâncias Perigosas e Gestão Internacional
das Substâncias Químicas**

Av. Lino Jardim, 401 – V. Bastos – Santo André – SP - Brasil

09.041-030 – Tel. (55 11) 4433 5827 – niltonfreitas@quimicosabc.org.br

RESUMO

A década de 90 foi sem dúvida um período de grandes transformações tecnológicas e organizacionais no Brasil, caracterizando um típico período de transição da era industrial para a era dos serviços, do período *fordista-taylorista* para o período de *acumulação flexível*. A abertura da economia e do mercado brasileiro ao comércio internacional no início da década passada, associada diretamente ao processo de globalização da economia, da informação e do comércio também produziu seus efeitos sobre o campo da **saúde do trabalhador e ao meio ambiente**, introduzindo novas exigências, novos conceitos, novos valores e compromissos para governantes, empresas, sindicatos e consumidores de um modo geral. Os **meios** para a realização dessas mudanças vieram com o desenvolvimento acelerado da **microeletrônica** e das **novas tecnologias de comunicação**, através da rede mundial de computadores - *web*. As mudanças no **processo de trabalho** foram sentidas pelos trabalhadores e seus sindicatos, exigindo desses novas estratégias de enfrentamento a partir dos locais de trabalho, em articulação com seus congêneres globais – *global unions*. No Brasil, depois de um período riquíssimo de experiências sindicais no campo da saúde pública, do meio ambiente e do trabalho e emprego – dentro de uma perspectiva *sócio-ambiental* -, constata-se um período de refluxo, que se espera superado a partir das perspectivas abertas pelas iniciativas sindicais em âmbito global, articuladas com sindicatos locais, no contexto do **desenvolvimento sustentável**. O artigo estimula uma ação sindical movida pela interação em três níveis: político; técnico; e prático.

1- De São Bernardo à Johannesburgo - do renascimento do sindicalismo livre à Cúpula Mundial sobre o Desenvolvimento Sustentável

O movimento sindical brasileiro renascido das greves de São Bernardo do Campo no final dos anos 70 e início dos 80 acrescentou rapidamente uma dimensão social em sua elaboração política, que lhe possibilitou estabelecer vínculos e dialogar com muita facilidade com outras correntes do movimento social, como os chamados sem-teto e sem-terra, moradores de favelas e de bairros, ambientalistas e outros.

A relação com grupos ambientalistas e comunitários teve início no final de década de 80 a partir da iniciativa de alguns sindicatos de categorias especialmente atingidas pelos

¹ Federação Internacional dos Sindicatos da Química, da Energia, da Mineração e Indústrias Diversas.

impactos ambientais da atividade econômica extrativista (caso dos Seringueiros da Região Norte do país) e industrial (como é o caso dos sindicatos do ramo químico, metalúrgico e de urbanitários da Central Única dos Trabalhadores – CUT, fundada em 1983)², como extensão natural de uma estratégia de luta que buscava articular um amplo leque de forças sociais capaz de fazer frente ao poder econômico e político dos proprietários de terras e das empresas, em especial aquelas pertencentes a grandes grupos econômicos nacionais ou estrangeiros.

A luta dos sindicatos rurais dos seringueiros e de Chico Mendes em defesa da floresta Amazônica e a luta dos trabalhadores químicos da região do ABC paulista contra a contaminação de trabalhadores e meio ambiente pelo BHC e pelo chumbo na região do ABC paulista, compõe as duas faces da mesma moeda: defesa da vida e do direito ao trabalho.

As lutas desenvolvidas contra a contaminação de trabalhadores e meio ambiente pelo mercúrio metálico em indústrias de cloro-soda e depois de lâmpadas e termômetros; ou ainda luta contra a contaminação de milhares de trabalhadores pelo benzeno nas empresas petroquímicas e siderúrgicas; a luta contra a contaminação pelo cádmio, dissulfeto de carbono e contra a silicose e a asbestose auxiliaram na elaboração e consolidação de políticas ambientais e de saúde do trabalhador nas entidades sindicais e na CUT, marcadas fortemente pela dimensão social desses processos, o que se classificou chamar de “**dimensão sócio-ambiental**”³.

Embora não tenha adotado uma definição própria sobre o termo, o movimento sindical cutista do início dos anos 90 assim se expressava ao tentar desenvolver uma política a respeito dessa relação entre o social e o ambiental: “*Os Trabalhadores e a CUT: vê o meio ambiente a partir do seu local de trabalho, entendendo que a vinculação do trabalho com o meio ambiente é profunda. Procura mostrar que através do trabalho, o homem se apropria da natureza, transformando-a segundo seus interesses e necessidades e identifica nos processos produtivos, as situações de risco e de alteração ambiental que afetam coletivos de trabalhadores e coletividades vizinhas.*”ⁱ

Movimento semelhante, guardadas as distintas realidades, se desenvolvia no mesmo período no âmbito sindical internacional, justamente no momento em que a CUT estudava sua filiação a uma das entidades internacionais de trabalhadores⁴. Todavia, ainda não foi na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992) que se formalizou uma aproximação. Nesse período, os sindicalistas cutistas expressavam um entendimento crítico ao conceito de desenvolvimento sustentável, criado a partir de 1974⁵ e mais amplamente divulgado a

² O processo de criação da CUT culminou com a eleição da sua primeira Diretoria Nacional no dia 23 de outubro de 1983.

³ Não existe um conceito definitivo e amplamente aceito a respeito da expressão “socioambiental”, geralmente utilizada de forma associada e sequencial a outra, como: responsabilidade; sustentabilidade; custo; consciência; educação; imagem; ativo etc.

⁴ À época, destacavam-se a Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres – CIOSL, de orientação social-democrata e à qual a CUT veio a se filiar mais tarde; a Confederação Mundial do Trabalho – CMT, ligada aos sindicatos dos países do bloco socialista; e a Federação Sindical Mundial, de orientação democrata-cristão.

⁵ Declaração de Cocoyoc, do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente – PNUMA, de 1974.

partir do Relatório Brundtland⁶: “Apesar de mostrar dados concretos sobre o escandaloso processo de empobrecimento do terceiro mundo, o relatório preocupa-se em garantir a retomada do crescimento para todos, coloca-o como sendo aquele que “leva em conta as necessidades das gerações futuras”, usando menos matérias-primas e buscando ser mais equitativo, isto é, mais distributivo. Desenvolvimento sustentável é, assim, uma correção nos padrões de desenvolvimento, sem maiores alterações das estruturas sociais. Não questiona a existência dos conglomerados transnacionais e parte do pressuposto de que a organização da produção capitalista é natural”.ⁱⁱ

Na prática, a aproximação da política cutista com as de outros sindicatos do sistema internacional passou a ocorrer a partir de 1996 no contexto das Nações Unidas, durante a quarta reunião da Comissão de Desenvolvimento Sustentável (CDS) e, no ano seguinte, a partir da participação de representante da CUT no Grupo de Trabalho sobre Segurança e Saúde no Trabalho e Meio Ambiente da Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres (CIOSL), entidade sindical internacional à qual a Central brasileira se filiou em Julho de 1992.^{7 iii}

A **dimensão da saúde pública** nesse processo está, na verdade, na origem dos primeiros movimentos dos sindicatos em defesa da saúde do trabalhador – aqui já citados como contaminação pelo BHC, benzeno, mercúrio e outros -, pois foi a partir da luta sindical articulada com grupos sociais como os de médicos sanitaristas e pesquisadores da saúde coletiva reunidos na Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva (ABRASCO), que se desenvolveu e consolidou os Programas de Saúde do Trabalhador (PST), mais tarde transformados em Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST).^{iv}

Concomitantemente, em especial no ramo químico brasileiro, se intensificou nesse mesmo período, a pressão para que o País ratificasse algumas das principais Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nessa área, como a de número 170 sobre a Segurança Química (ratificada em 1998), a 174 sobre Riscos Ampliados (ratificada em 2001), a 136 sobre o Benzeno (ratificada em 1993) e outras de caráter setorial. Esse movimento fortaleceu a **dimensão do trabalho** e da negociação coletiva na luta pela saúde e a proteção ambiental.

A reflexão crítica, o debate tenso e a construção conflituosa de marcos institucionais, legais e normativos marcaram a década de 90 (nesse caso, não “perdida”) no Brasil, nesse campo. Na **dimensão laboral**, intensificou-se a revisão e elaboração de normas de segurança e saúde no trabalho de forma tripartite (governo, trabalhadores e empresários) e o processo de negociação coletiva que resultou em Acordos e Convenções Coletivas eficazes no encontro de soluções eficientes e equilibradas (sustentáveis) para problemas ambientais e de saúde.^{8 v} Na **dimensão ambiental** constituiu-se e consolidou-se o Ministério do Meio Ambiente, o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente (IBAMA) e diversas Secretarias Estaduais e Municipais de Meio Ambiental, além de um marco jurídico avançado. Na **dimensão da saúde pública**

⁶ Intitulado “Nosso Futuro Comum”, foi publicado em 1987 e serviu de base para a convocação da CNUMAD-92 no Rio de Janeiro.

⁷ A filiação internacional ocorreu após um longo processo de discussão interna, como resolução do 4º Congresso Nacional (setembro de 1991) e da 5ª Plenária Nacional da CUT.

⁸ O Acordo Nacional Tripartite do Benzeno (1995) e a Convenção Coletiva de Segurança em Máquinas Injetoras de Plástico (1995) são exemplos clássicos e até hoje vigentes, desse processo.

convergir os dois processos: institucionalização crescente e forte participação e controle social (inclusive de sindicalistas), com inegável avanço no marco normativo do Sistema Único de Saúde (SUS), conquista maior desse período de idéias e modelos em debate.^{vi}

Os antecedentes e preparativos da Cúpula Mundial sobre o Desenvolvimento Sustentável (Joanesburgo, 2002) representou para o movimento sindical brasileiro e internacional a oportunidade de revisar, elaborar e consolidar suas propostas para um modelo de desenvolvimento incluyente, capaz de equacionar e balancear de forma equilibrada as dimensões econômicas, sociais e ambientais, que refletisse o papel diferenciado e único dos sindicatos em relação aos estados nacionais e governos, o setor empresarial e os demais grupos de interesse da sociedade civil, como as ONGs, pesquisadores, povos indígenas, jovens e mulheres etc.

A Declaração de Joanesburgo sobre Desenvolvimento Sustentável podia ser entendida como uma declaração de *“mea culpa”* do modelo de globalização vigente. Afinal, os chefes de estado e de governo que a assinam reconheceram que *“os benefícios e custos da globalização são desigualmente distribuídos, com os países em desenvolvimento enfrentando dificuldades especiais...”*. Ou ainda, de que a contínua e crescente desigualdade entre ricos e pobres e entre o mundo desenvolvido e o mundo em desenvolvimento, representava uma ameaça para a prosperidade, a segurança e a estabilidade global.

Reconheceram ainda que a erradicação da pobreza, as mudanças nos padrões de produção e consumo e a proteção e o gerenciamento dos recursos naturais são a base do desenvolvimento econômico e social, constituindo-se em requerimentos essenciais para o desenvolvimento sustentável.

Dessa forma, enalteceram a indivisibilidade da dignidade humana e a possibilidade de valorizá-la através de decisões sobre metas, cronogramas e parcerias com o objetivo de aumentar rapidamente o acesso das pessoas a recursos básicos como água potável, saneamento básico, energia elétrica, assistência médica, alimentação e a proteção da biodiversidade. Nesse sentido, manifestaram-se comprometidos em assegurar a emancipação da mulher e a equidade de gênero; fizeram um chamado pelo aumento da cooperação financeira dos países desenvolvidos aos países em desenvolvimento e a iniciativas regionais, como a do NEPAD (Nova Parceria para o Desenvolvimento da África); reafirmaram o compromisso de continuar trabalhando de maneira participativa com todos os parceiros sociais e especialmente com os grupos principais (mulheres; sindicatos; negócios; jovens; cientistas; ONG's; agricultores; autoridades locais; povos indígenas); reconheceram a contribuição da pequena, da média e da grande empresa.

Concordaram também em prover assistência para a geração de emprego remunerado levando em consideração a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao mesmo tempo em que reafirmaram a necessidade do setor privado reforçar a prestação de contas corporativa, dentro de um ambiente regulatório estável e transparente.

Por fim, os chefes de estado e de governo comprometeram-se em melhorar a governança em todos os níveis de governo, assim como reafirmaram a necessidade de se

ter instituições multilaterais internacionais mais democráticas, efetiva e participativa para que os objetivos do desenvolvimento sustentável fossem alcançados.

Tais compromissos não representaram tudo o que gostaríamos, evidentemente, mas foram à época uma expressão forte do reconhecimento do lado negativo da globalização, da necessidade de erradicar a pobreza e promover a dignidade humana, inclusive no trabalho, bem como de prover o acesso de todos à água limpa, à energia, à terra para plantar, à saúde e outros bens, acessíveis hoje a parcelas limitadas de ricos dos países desenvolvidos e dos países pobres ou em desenvolvimento.

Muitos interpretaram os resultados da Cúpula como um fracasso rotundo, em especial os grupos ambientalistas (entre os quais o renomado e respeitável *Greenpeace*), o que expressa bem a sua característica controversa. No entanto, para o movimento sindical internacional, representou um ponto de partida para uma agenda de trabalho focada em objetivos políticos e metas.

“*Não nos decepcionem e nós não os decepcionaremos*” expressou Guy Ryder, Secretário Geral da Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres (CIOSL), hoje, Confederação Sindical Internacional (CSI) após a fusão com a Confederação Mundial do Trabalho (CMT), em 2007.

No mesmo período, os resultados da “era das conferências” internacionais começaram a surtir efeito, trazendo novos desafios para os sindicatos em âmbito global e nacional, pois havia que se colocar em prática, afinal, os compromissos assumidos pelos governos nos diversos instrumentos acordados.⁹

2- Novas tecnologias, organização do trabalho e seus impactos na saúde e no meio ambiente¹⁰

No Brasil, país de industrialização tardia e economia semi-periférica, os efeitos da nova ordem econômica mundial e do novo paradigma da acumulação flexível – amplamente desenvolvidos no decorrer da década de 90 - parecem ser distintos e mais contraditórios do que os provocados nos países industrializados centrais. Nestes, a crise provocada pelos novos padrões de competição capitalista ocorrem num contexto histórico que refletem as conquistas sociais, caracterizando o nível democrático destes países. Apesar da crise social instaurada nestes países, os elevados níveis de institucionalização dos direitos sociais e trabalhistas dificultam os impactos mais nefastos, a curto prazo, da implementação do sistema de acumulação flexível.¹¹

⁹ Convenção da Basileia sobre a Movimentação Transfronteiriça de Resíduos Perigosos e sua eliminação (1989); Convenção de Roterdã sobre o Procedimento de Consentimento Fundamentado Prévio aplicado aos praguicidas e produtos químicos perigosos objeto de comércio internacional (1998); Convenção de Estocolmo sobre Contaminantes Orgânicos Persistentes (2001) e outros.

¹⁰ Para expressar esse tópico do texto, o autor faz uso de extrato de artigo - com o mesmo título - de sua autoria e dois outros colegas (Dr. Ubirajara Aluizio de Oliveira Mattos e Dr. Marcelo Firpo de Souza Porto), editado na publicação intitulada *Saúde, Meio Ambiente e Condições de Trabalho – Conteúdos Básicos para uma Ação Sindical*. CUT, pp.43-54.

¹¹ A acumulação flexível se diferencia da rigidez do fordismo por propiciar uma maior flexibilidade nos processos de trabalho, nos mercados de trabalho, nos produtos e nos padrões de consumo. A produção em massa, que permite a economia de escala, deu lugar a produção de bens diversificados em pequenos lotes, buscando a economia de escopo.

Contudo, numa sociedade excludente e injusta como a brasileira e de grande fragilidade institucional, o potencial mais rápido e intenso da deterioração das relações trabalhistas e das condições de trabalho vem sendo avaliado e denunciado por diversos estudos e entidades, que indicam, por exemplo, o nível de precarização das relações de trabalho - via terceirização - em diversos segmentos econômicos, também denominada por alguns autores de terceirização periférica.

A existência de um sistema fordista atrasado, marcado pelos baixos salários e por sua concentração econômica e regional, vem coexistindo com as novas formas de organização da produção, gerando resultados contraditórios e frequentemente perversos em nosso país. Estes podem ser exemplificados pela precarização das condições de trabalho via terceirização, ou através da intensificação do trabalho em setores de organização tipicamente tayloristas/fordistas. A ocorrência de verdadeiras epidemias de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) no Brasil em setores da produção industrial ou de serviços vem revelando uma das facetas dramáticas da modernização brasileira.

O impacto mais imediato e direto das transformações em andamento sobre a saúde dos trabalhadores está relacionado à perda de emprego em caráter estrutural, principalmente nos setores mais dinâmicos da economia.

Entendendo-se saúde no seu conceito mais amplo¹², como a satisfação das necessidades básicas de acesso a uma alimentação regular e nutritiva, moradia adequada, transporte seguro, serviços de saúde e educação eficientes, além da simples ausência de doenças, a falta de uma renda mínima que assegure esses direitos, constitui-se para uma ampla camada de trabalhadores, em efetiva deterioração de suas condições de vida e reprodução da força de trabalho.

3- A ação sindical frente a precarização das condições de trabalho e as inovações organizacionais e tecnológicas¹³

Iniciativas no âmbito das Políticas Sociais

Devido a gravidade da situação sócio-econômica do país, a Central Única dos Trabalhadores - CUT definiu desde o início da década de 90 como estratégia de ação, que os sindicatos filiados e a própria Central deveriam aproximar-se dos setores sociais mais fragilizados, os chamados "excluídos", desenvolvendo formas de ação conjuntas e políticas concretas de solidariedade. Foi a definição a favor daquilo que se denominou de "sindicato cidadão", ou seja, que luta não apenas pelos direitos dos seus membros enquanto trabalhadores das empresas, mas também pelo seu direito de cidadania, que inclui acesso aos serviços de saúde, acesso à educação, direito de moradia digna, de transporte seguro, de lazer, de segurança pública e outros. Tratou-se de um momento importante nas definições estratégicas da Central, pois a aproximou ainda mais dos

¹² Conferência Nacional de Saúde, 8ª, Brasília, 1986. Anais Brasília: Centro de Documentação do Ministério da Saúde, 1987. 430p.

¹³ Para ilustrar essa parte do texto, o autor fez, uma vez mais, uso de outro artigo de sua autoria - Precarização do Trabalho e Saúde do Trabalhador: Uma abordagem sob a ótica sindical - com outros colegas (Ubirajara Mattos; Paula Raquel dos Santos; e Júlio Fortes).

diversos segmentos sociais atingidos pelos efeitos nocivos da globalização, como os trabalhadores do setor informal, dos sem-teto, dos sem-terra, dos desempregados, dos negros, dos aposentados e idosos e outros, resultando em muitos casos, na definição de políticas sociais e de Estado mais favoráveis a estes segmentos.

Iniciativas de Caráter Internacional

Diante da importância crescente das decisões de caráter internacional sobre as políticas nacionais dos estados e das empresas nacionais e transnacionais, as representações dos trabalhadores, com relevância da CUT, buscaram as experiências estrangeiras nos debates sobre as organizações sindicais, gerando participação nos foros mais atuantes, através da Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres (CIOSL) que dela, a CUT passou a fazer parte como membro. Daí resultou diversas experiências positivas de intercâmbio e troca de informações internacionais entre confederações e federações nacionais, sindicatos e Comissões de Fábrica, que têm trazido resultados importantes para os trabalhadores, capacitando suas lideranças a negociar com empresas nacionais e transnacionais em melhores condições, em busca de padrões globais cada vez mais homogêneos no campo das relações de trabalho, das condições de trabalho e da segurança e saúde dos trabalhadores.

Iniciativas no âmbito Econômico

As experiências das Câmaras Setoriais dos Segmentos Econômicos, existentes no período de 1992 a 1994, evidenciaram para a sociedade que, quando os trabalhadores estão envolvidos nas negociações relativas a mercados, políticas de preços, taxas de impostos, remuneração e nível de emprego, modernização do parque industrial e outras questões que dizem respeito à cada ramo econômico, os resultados para os trabalhadores e a sociedade são bem melhores, fazendo com que não apenas os empresários tirem todas as vantagens dos processos de reestruturação e globalização. Entretanto, a receita neoliberal aplicada pelo governo Fernando Henrique Cardoso desde seu primeiro mandato, esvaziou e extinguiu as Câmaras Setoriais, excluindo os trabalhadores dos processos decisórios. Sobraram apenas os prejuízos, como a ausência de uma política industrial para o país, a ausência de políticas de geração de emprego através do desenvolvimento econômico, a ausência de políticas de formação e qualificação profissional que diminuíssem os impactos das novas tecnologias e novas formas de organização do trabalho sobre o nível de emprego etc.

Experiências de negociação tripartite no setor automotivo a partir da iniciativa sindical, conseguiram de uma só vez, reduzir a demissão em massa de trabalhadores e aumentar a arrecadação de impostos dos Estados, ao mesmo tempo em que aumentava a venda de veículos com a redução da sua carga de impostos e preço final ao consumidor.

Não sendo possível reduzir o ritmo das privatizações de empresas públicas que, desde o início da década, têm sido a causa de redução acentuada de postos de trabalho, de redução dos direitos dos trabalhadores, de deterioração das condições de trabalho e de foco importante de acidentes graves que mataram ou incapacitaram milhares de trabalhadores. Não foi possível impedir que empresas públicas fossem asfixiadas com a falta de investimentos até que se tornassem deterioradas, ao mesmo tempo em que atrativas devido aos baixos preços e ao investimento privado. Nestas, quase sem exceções, a terceirização foi brutal após a privatização, permitindo que realizassem

lucros fantásticos, mesmo que à custa de acidentes, desemprego, quebras de estruturas sociais amplas como cidades inteiras e, nos casos de empresas de serviços públicos (como telefonia, fornecimento de energia elétrica e água, transportes e outros), com significativa queda na qualidade final do serviço ao público.

Iniciativas quanto a proteção no local de trabalho

a) A CIPA como instrumento de atuação sindical em defesa da saúde

Foi no local de trabalho onde menos se conseguiu estabelecer as melhores formas de proteger os trabalhadores dos impactos das novas tecnologias e novas formas de organização do trabalho.

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) previstas na legislação nacional há mais de cinco décadas, apenas a partir de 1983 passou a ser um espaço de atuação sindical, quando a legislação em reforma após 19 anos de ditadura militar, incorporou o direito de garantia de emprego dos representantes dos trabalhadores eleitos para a Comissão, o que foi ampliado com a aprovação da nova Constituição Federal em 1988, quando estendido, inclusive, aos membros suplentes. A partir desta possibilidade de atuação sindical, a revisão e atualização da norma legal que regulamenta o funcionamento da CIPA paritária, passou a ser uma das prioridades das centrais sindicais brasileiras, mas apenas em fevereiro de 1999 foi publicada uma nova versão de norma, revisada de forma tripartite, num processo de negociação que durou cerca de dois anos e meio.

As possibilidades de atuação sindical nos locais de trabalho a partir desta nova regulamentação melhoraram, uma vez que os representantes dos trabalhadores passaram a ter mais autonomia em relação aos representantes da empresa e, o processo eleitoral - antes totalmente sob o controle da empresa, passa agora a ser controlado também pelos representantes dos trabalhadores. Entretanto, isto só se concretizará se forem feitos investimentos significativos na informação e formação dos trabalhadores nos locais de trabalho, o que passa a ser uma prioridade imediata dos sindicatos brasileiros, sem deixar de lado a luta pela conquista por formas mais abrangentes e democráticas de organização dos trabalhadores no local de trabalho, como as Comissões de Fábrica, Conselhos Sindicais de Base e outros.

b) A ação da CUT pela melhoria das normas de proteção do trabalho

Desde 1993 a revisão e atualização das normas de proteção ao trabalho passou a ser feita de forma tripartite. Tratava-se de uma legislação antiquada, emitida em 1978, ainda sob a égide dos governos militares. A primeira experiência neste sentido foi a revisão da Norma de Segurança de Caldeiras e Vasos de Pressão, ocorrida por pressão dos trabalhadores, após um grave acidente industrial ocorrido em uma indústria petroquímica da região do ABC, em São Paulo. A norma resultante do processo de negociação tripartite estabeleceu amplos direitos de acesso à informação sobre as condições destes equipamentos, para os trabalhadores, seus representantes na CIPA e os sindicatos, inclusive no que diz respeito a introdução de novas tecnologias, qualificação e treinamento de operadores e a definição de vantagens para as empresas que não terceirizassem seus serviços de inspeção de equipamentos.

Outra experiência de negociação tripartite para elaboração de normas de proteção foi iniciada em 1994 e concluída em 1995, resultando no chamado Acordo Nacional Tripartite do Benzeno que, entre várias questões, estabelece regras relativas à modernização tecnológica (como a substituição do uso do Benzeno na produção de álcool anidro) e os cuidados relativos a trabalhadores de firmas contratadas ou terceirizados, garantindo a estes os mesmos padrões de proteção dos empregados das firmas contratantes (como controle da saúde, informação, treinamento etc.). Este acordo foi apresentado pela CIOSL à Comissão de Desenvolvimento Sustentado da ONU e considerado por esta como uma das mais importantes experiências de desenvolvimento sustentado com base no local de trabalho, no mundo.

Estas experiências contribuíram para a consolidação do procedimento de negociação tripartite para a revisão e atualização das normas técnicas de proteção do trabalhador. Assim, em 1996 foi instituída a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), encarregada de definir as prioridades e coordenar os Grupos de Trabalho Tripartites responsáveis por esta revisão. Depois dessa, outras normas técnicas foram revisadas ou encontram-se até hoje em processo de revisão.

A orientação política da CUT nestas atividades era a de procurar fortalecer o papel de fiscalização da CIPA nos locais de trabalho; de conferir os mesmos direitos para trabalhadores próprios e de terceiros; de garantir o direito de acesso do sindicato aos locais de trabalho e ao contato com a CIPA; de garantir o direito de informação e treinamento dos trabalhadores sobre os riscos existentes e as medidas de proteção. A questão referente ao sindicato não obteve muito sucesso, já que as empresas sempre resistiram a qualquer forma de controle por parte deste. Conseqüentemente, surge uma dúvida quanto a real aplicação nos locais de trabalho, dos direitos conquistados nestas normas, especialmente nas pequenas e médias empresas e em relação aos trabalhadores terceirizados.

O Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) iniciou em 1996 um processo de modificação das normas técnicas de diagnóstico de doenças profissionais, de forma autoritária e unilateral. Houve forte reação dos trabalhadores e até de técnicos de outras áreas de governo, mas mesmo assim, mudanças negativas para os trabalhadores foram efetuadas nestas normas após dois anos de intensos debates, sendo a mais grave aquela que determina o registro da doença apenas após sua efetiva comprovação e não quando ainda está em processo de investigação médica. Isto possibilitou que o empregador demitisse o trabalhador com suspeita de doença profissional.

c) Cláusulas sobre Terceirização nos Acordos e Convenções Coletivas

Uma das mais importantes possibilidades de ação sindical frente a precarização, novas tecnologias e novas formas de organização do trabalho sempre foram os Acordos e Convenções Coletivos de Trabalho. No entanto, o conflito da relação capital-trabalho ainda é decidido não apenas através de negociações, mas também pelo poder arbitrário da Justiça do Trabalho que, na maior parte das vezes, decide pela manutenção do “status quo” vigente, a favor dos empresários. Em complemento, a impossibilidade de organização no local de trabalho (OLT) continua a tirar a força de negociação dos trabalhadores perante o empregador. Por estes motivos, são poucos os avanços observados através deste mecanismo. As poucas cláusulas existentes em Acordos e Convenções Coletivas no decorrer dos anos 90 tratavam basicamente de: 1) tentar

garantir que a terceirização não se estendesse às atividades-fim da empresa; 2) exigir a comprovação por parte das empresas contratadas, de que respeitassem os direitos dos seus trabalhadores e de firmas subcontratadas; 3) que as empresas contratantes exigissem das firmas contratadas, que respeitassem os direitos de seus trabalhadores, fornecendo equipamentos de proteção, realizando os exames médicos indicados etc.; 4) que as empresas não se utilizassem de mão de obra temporária em atividades regulares e permanentes, próprias da sua atividade-fim; 5) que a empresa informasse com antecedência, mudanças que planejassem introduzir na organização do trabalho ou nos processos tecnológicos.

Poucos foram os avanços obtidos nesse campo, embora o advento do governo Lula trouxesse o enfraquecimento da tendência de emprego de mão-de-obra terceirizada. No ano de 2007, o Deputado Federal Vicentinho, a pedido das centrais sindicais brasileiras, apresentou Projeto de Lei que tenta, em definitivo, regulamentar a matéria desde um ponto de vista aceitável para os trabalhadores.

4- O papel atual dos sindicatos locais frente aos desafios do desenvolvimento sustentável

O papel dos Sindicatos Globais e a relação com os Sindicatos Locais

Os sindicatos globais perceberam logo o tamanho da responsabilidade e o momento de oportunidade que se abria. Como resposta à maior internacionalização das empresas e dos negócios, aprimoraram o emprego de tecnologias da informação, repensaram seu papel e revisaram suas estruturas – reforçando o sentido de *global unions* -, ao tempo em que desenvolveram novas estratégias de luta frente à globalização crescente, com a criação de Redes de Trabalhadores em Empresas Multinacionais e a formalização de Acordos Globais em torno de temas como comportamento ético, respeito aos direitos fundamentais do trabalho e às normas ambientais, promoção de padrões internacionais de segurança e saúde no trabalho independente da legislação nacional, boas práticas, desenvolvimento sustentável e responsabilidade social da empresa, entre outros (ANEXO I).

No caso do Brasil, os sindicatos locais teriam se distanciado desse processo, conseqüência possível da transferência de boa parte de seus principais dirigentes e assessores para os postos do novo governo do Presidente Lula, em seu primeiro mandato. Apesar de, no País, supostamente estarem entre os principais agentes sociais que iniciaram a rota do desenvolvimento sustentável, teriam perdido, nesse momento, os meios e as capacidades para assegurar a execução, em âmbito local, dos novos pressupostos do desenvolvimento, combinando crescimento econômico, com responsabilidade social e proteção do meio ambiente.

Há que se considerar, entretanto, que os objetivos propostos pelas iniciativas de caráter global apenas se materializariam em conquistas reais para os trabalhadores – em qualquer país e particularmente no Brasil – por meio da ação sindical local.

Para tanto, necessário se faz com que os sindicatos locais sejam envolvidos desde o início nesses processos de construção de compromissos em escala global, o que ocorre de maneira muito particularmente no caso das Redes de Trabalhadores em Empresas

Multinacionais. Consagra esse entendimento, a experiência de construção da Rede de Trabalhadores da sociedade química européia BASF na América do Sul, iniciada a partir do movimento dos sindicatos brasileiros do setor químico no ano de 1999, em parceria com o sindicato global ICEM.

Em seus, aproximadamente, nove anos de funcionamento, a “Rede BASF” enfrentou inúmeras dificuldades para se consolidar, desde a oposição inicial da gerência da empresa até a resistência de alguns sindicatos locais em tomar parte da iniciativa. Cresceu e consolidou-se, todavia, em um processo de “diálogo social” com a gerência regional sul-americana e as gerências locais da empresa em quatro países (Argentina, Brasil, Chile e Peru), aprimorando nesse tempo, a sua própria forma de organização, com a constituição de uma Coordenação Regional de Trabalhadores da BASF (CRTB), vinculada a Pontos de Contato Regional (PCR) em cada país, que possui ainda, em âmbito nacional uma Intersindical Nacional de Trabalhadores na BASF (INTRAB), que se apóia, por sua vez, em Pontos de Contato Nacional (PCN) existente em cada Unidade da empresa. Esses últimos, regra geral, integram as Comissões de Fábrica (CF) conquistadas no processo de “diálogo social”.

Constituem ainda, produtos – ou resultados – desse processo, muitos ainda em construção, acordos e compromissos em assuntos relacionados à segurança e saúde no trabalho e meio ambiente; desenvolvimento sustentável; Organização no Local de Trabalho; Participação nos Lucros e Resultados; solução de conflitos individuais; gestão da informação e comunicação; terceirização; previdência privada; convênio médico; demissão imotivada; e outros.

Experiências dessa natureza – outras poderiam ser listadas – trouxeram aos sindicatos brasileiros a necessidade e a oportunidade de engendrar-se em uma outra agenda de alcance global. Não sem conflitos e choques – muitas vezes insanáveis. Os métodos tradicionais de pressão e mobilização sindical continuaram sendo empregados, quando necessário. As greves, os protestos, assembléias de porta de fábrica, atrasos em trocas de turno e outras formas de mobilização continuaram sendo utilizados como forma dos sindicatos fazerem valer no conflito de idéias e de interesses, o seu ponto de vista.

Uma metodologia de ação sindical em três níveis

O breve relato da experiência de organização sindical para o diálogo social com a empresa BASF, seus alcances e dificuldades, teve o propósito de demonstrar que três níveis de ação são possíveis de serem articulados e empregados pelos sindicatos de trabalhadores locais e globais, frente aos desafios e dificuldades impostas pelo modelo de globalização em curso, com suas conseqüências nefastas e impactantes para a saúde do trabalhador e o meio ambiente e às suas formas de organização independente e de classe, a saber:

- a. **Nível Político** – estabelecendo relação e aproximação entre conceitos de dimensão distinta, como: trabalho decente; desenvolvimento sustentável; saúde pública; responsabilidade social corporativa; empresas sustentáveis; *green jobs*; objetivos de desenvolvimento do milênio;
- b. **Nível Técnico** – apropriando-se e utilizando-se das provisões disponibilizadas pelos diversos instrumentos internacionais como as Convenções da OIT, as

Convenções internacionais sobre produtos químicos e mudanças climáticas, o Pacto Global e outras ferramentas de *accountability* empresarial;

- c. **Nível Prático** – atuando de forma independente em processos de parceria com empresas, comunidades e governos, desde o local de trabalho até o âmbito nacional, em torno de objetivos comuns, como: geração de emprego e renda; gestão das substâncias químicas; mudança climática; promoção dos direitos fundamentais do trabalho; padrões sustentáveis de produção e consumo e outros.

5- Conclusões ¹⁴

As conclusões que se podem alcançar após a revisão dos principais processos e mecanismos que se observaram nos últimos anos em relação à **globalização, segurança e saúde no trabalho e meio ambiente** - ainda que sujeitas à interferência de mudanças conjunturais ou inovações possíveis de ocorrerem em se tratando de matéria ou abordagem tão complexa -, são as seguintes:

Primeira Conclusão – Os mecanismos de regulação tentaram acompanhar a enorme diversidade e agilidade das mudanças observadas no mundo dos negócios dentro do processo de globalização

- Abordaram diferentes temas e temas semelhantes, de forma diversificada;
- Caracterizaram-se por mesclar mecanismos de diferente natureza – vinculativos, não vinculativos e voluntários;
- Anexaram mecanismos de verificação e indicadores quando isso foi possível
- Podem constituir-se, porém, em meras peças de marketing corporativo, especialmente nos países em desenvolvimento.

Segunda Conclusão – Esses mecanismos acompanharam a dinâmica e incorporaram valores do mundo dos negócios, tentando por meio deles próprios, dar uma face humana e ambiental ao processo de globalização, respondendo assim a justa contestação de setores da sociedade

- A maior parte dos mecanismos tem uma característica de adesão voluntária, embora a não adesão possa se constituir em perdas de mercado e de confiança dos investidores;
- Esses mecanismos constituíram-se dessa forma em instrumentos de competitividade empresarial;
- De um modo geral os sindicatos ainda não aprenderam a fazer uso competitivo desta contradição e fragilidade do capital.

Terceira Conclusão – segurança e saúde no trabalho não se constituem em tema relevante a partir dessa ótica do mundo globalizado, constituindo-se em tema integrante de conceitos e definições mais amplas, como meio ambiente e desenvolvimento sustentável

¹⁴ Nessa parte do texto o autor faz uso de artigo de sua autoria, elaborado em 2002, com o intuito de subsidiar as ações do Instituto Observatório Social, sob o título: Termo de Referência em Segurança e Saúde no Trabalho.

- Isso seria o reflexo de uma visão de mundo desde os países do norte ou industrializados, que não condiz com a realidade de países em desenvolvimento como o Brasil;
- Trata-se de uma visão mais adequada e apropriada desde um ponto de vista sociológico e ambientalista que explica os acidentes de trabalho e as doenças relacionadas ao trabalho como resultantes de um processo de produção previamente determinado pelo modelo de desenvolvimento adotado pelo país;
- Segurança e saúde no trabalho são indicadores primários de processos de produção insustentáveis desde um ponto de vista sociológico que considera o valor e o impacto que eles representam para os sistemas sociais e previdenciários dos países aonde ocorrem.

Quarta Conclusão – é real e incontestável o valor adquirido pelas empresas multinacionais no processo de globalização

- As iniciativas voluntárias por parte das empresas refletem o nível de percepção que elas têm desse fenômeno, bem como representam as regras mínimas de competição no mercado;
- As sociedades organizadas responderam através do poder de coação das organizações internacionais que, em resposta, recuperaram valores e diretrizes elaborados nos anos 70, período do primeiro impacto social representado pela expansão das multinacionais;
- Com a retomada do crescimento acelerado dessas empresas nos anos 90, esses mecanismos de autor-regulação foram revisados e atualizados aos novos tempos;
- Valores e princípios do mercado são preservados, acrescentando-se apenas uma face social à atividade dessas empresas.

Quinta Conclusão – cresce a importância do papel de entidades como o Instituto Observatório Social, sindicatos e ONGs que souberem agir dentro das novas regras

- Com a diminuição do poder de negociação e de regulação dos estados nacionais, em tese diminui aquela forma de organização dos trabalhadores que foi criada antes do século passado, para negociar;
- As alianças dos sindicatos com a sociedade civil, ONGs e outras áreas de governo que não o tradicional Ministério do Trabalho, ganha mais relevância;
- O poder das atitudes positivas é valorizado nos processos regulatórios voluntários e vinculativos mencionados, sobrepondo-se ao antigo sistema de penalidades, os quais ficam resguardados para casos extremos.

6- ANEXO

ANEXO I - ICEM Global Agreements Comparison

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ⁱ LINO, D. (1995) *Meio Ambiente e Saúde e as Condições de Trabalho*. In *Saúde, Meio Ambiente e Condições de Trabalho – Conteúdos Básicos para uma Ação Sindical*. CUT, pp.63-73.

ii Idem.

iii BARGAS, O. (1991) **Perspectivas do movimento sindical internacional e os desafios colocados para a CUT**, in CEDI, *A CUT e o movimento sindical internacional*. CEDI: Rio de Janeiro/São Paulo, 9-32.

iv LACAZ, F.A.C. (1992) **O Programa de Saúde dos Trabalhadores da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo: a agonia de uma proposta**. *Saúde em Debate*, 36: 41-7.

v BONCIANI, M. (Org.) (1996) **Saúde, Ambiente e Contrato Coletivo de Trabalho – Experiências em Negociação Coletiva**. São Paulo, LTr.

vi DRUMMOND, J. & D'AGOSTINI, A. (1995) **O movimento sindical e os Conselhos de Saúde**. In *Saúde, Meio Ambiente e Condições de Trabalho – Conteúdos Básicos para uma Ação Sindical*. CUT, pp.37-41.