

## Direito do trabalho e multinacionais \*

DÉLIO MARANHÃO

1. Encerra o direito do trabalho profunda significação moral: o respeito à dignidade da pessoa humana. O trabalho é o próprio trabalhador. Daí ter dito Couture que na relação jurídica do trabalho está em jogo a mais nobre das substâncias do direito: a substância humana. O salário não deve ser, portanto, e apenas, o *preço* da força de trabalho, mas sim, e principalmente, o *meio de subsistência* de um ser humano, a que a sociedade não pode negar o direito a uma existência digna. Significa, assim, e em última análise, o direito do trabalho, uma tomada de posição da ordem jurídica contra a desumanização da economia. Cumpre não esquecer que a primeira lei de proteção ao trabalho, na França, e que sofreu tremenda oposição dos defensores das “leis” econômicas, limitou-se, em 1841, a proibir o trabalho de menores de oito anos, fixando em oito horas a jornada dos menores de oito a 12 anos e em 12 horas a dos menores de 12 a 16 anos...

2. Verificou-se, nos últimos tempos, entre nós, um recuo do direito do trabalho que, no confronto com a fria “racionalidade” econômica, e por motivos conjunturais, teve que ceder terreno ante o propósito da acumulação e do progresso. Através da política salarial reinstalou-se, praticamente, a “lei” do mercado. Sobre os trabalhadores recaiu, compulsoriamente, o maior ônus no combate pela retomada do processo do desenvolvimento econômico. Mas, falar em “lei” do mercado, em matéria de trabalho, é

\* Sumário e adaptação de Délio Maranhão. Publicação da OIT. As empresas multinacionais e a política social. Genebra, 1973. In: *Development Digest*, v. 7 n. 1, Jan. 1974, da Associação Nacional de Planejamento para a Agência para o Desenvolvimento Internacional; Departamento de Estado, Estados Unidos.

falar numa relação de dominação. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço contrapôs-se à garantia constitucional da integração do trabalhador “na vida e no desenvolvimento da empresa”. Uma ressalva se impõe, aqui. Ninguém advoga a abolição do sistema do FGTS e, muito menos, a manutenção de uma regulação legal inoperante e demagógica da estabilidade, que se transformara em fonte de abusos e de fraudes. O que se quer é a abolição de uma falsa “opção”, compatibilizando o FGTS com a proteção ao trabalhador contra a dispensa arbitrária, instrumentos jurídicos que não se opõem, nem se excluem (Cf. Mozart Victor Rus-somano, *A estabilidade do trabalhador na empresa*. Rio, Konfino, 1970, p. 145). Liberdade sindical, convenção coletiva, greve figuram, também, na Constituição. Mas se encontram, também, de tal maneira desfigurados pela lei, que não possam de mero *flatus vocis*.

3. Que esse recuo do direito do trabalho ante a “racionalidade” econômica tenha sido uma necessidade conjuntural, um remédio heróico, embora amargo, é problema que escapa à análise jurídica.

4. Mas, o que se não pode negar é que, para as multinacionais, tal “remédio” prescrito à massa trabalhadora, teve um sabor muito diferente... Porque é inegável, igualmente, que o baixo custo da mão-de-obra e a “paz social” constituem os maiores atrativos para a sua expansão fora do país de origem.

5. Não nos cabe discutir os aspectos negativos da atuação das multinacionais no Brasil já denunciados pela Federação das Indústrias de São Paulo e relativos a uma progressiva desnacionalização das empresas brasileiras. O *Boletim Informativo da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de São Paulo* (n. 46, dez. 1973) traz uma relação de algumas dezenas de empresas nacionais, das mais diversas atividades, transferidas a grupos estrangeiros.

6. Não nos cabe, por igual, focalizar a medida em que a desnacionalização econômica pode refletir-se no deslocamento do centro de decisões relevantes para o país como um todo, pondo em cheque a própria soberania nacional.

7. Certo é que, como escreveu o eminente jurista e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Coqueijo Costa, “está na ordem do dia o problema das empresas multinacionais, sobretudo depois que a elas expressamente se referiu o General Ernesto Geisel, como candidato à Presidência da República. Sua atitude foi de reserva prudente — podem elas servir para o bem ou para o mal” (As empresas multinacionais e a problemática social, *Revista Legislação do Trabalho*, fev. 1974).

8. Como acentuou o professor da Faculdade de Direito da USP, Dalmo Dallari: “é do interesse dos próprios Estados que se che-

gue a uma clara definição da situação jurídica das empresas multinacionais. Sem essa clara definição os Estados sempre terão enorme dificuldade para fazerem valer seu poder soberano.” (Empresas multinacionais e soberania do Estado. *Revista Legislação do Trabalho*, ago. 1974.)

9. As repercussões sociais e, particularmente, as possíveis consequências para os trabalhadores da expansão, sem precedentes, das multinacionais no último decênio provocaram resolução do Conselho de Administração da OIT (185ª reunião, fevereiro-março de 1972) em virtude da qual realizou-se em Genebra, entre 26 de outubro e 4 de novembro do mesmo ano, uma reunião sobre as relações entre as empresas multinacionais e a política social. Dessa reunião resultou a publicação, cujo sumário adaptado (de alguns de seus trechos) se lerá em seguida.

10. Mas, o que importa deixar expresso é o seguinte: se o recuo do nosso direito do trabalho, já referido, foi realmente necessário, em face de uma situação conjuntural, e para a retomada do processo do desenvolvimento do Brasil, não deve, entretanto, pelo fato de, coincidentemente, interessar às multinacionais, converter-se numa situação definitiva, perdurar quando já não mais interessa a um autêntico desenvolvimento *brasileiro*, que não pode ser apenas econômico, mas social, não apenas para alguns, mas para todos. E dizer desenvolvimento social é dizer humanização da economia. E dizer humanização da economia é dizer direito do trabalho livre das peias de uma “racionalização” econômica que se traduz, afinal, através do mercado numa relação de dominação. Relação ainda mais indesejável quando um dos seus pólos — o dominador — pode encontrar-se fora do Brasil.

### **Os efeitos das empresas multinacionais sobre a mão-de-obra**

Repartição Internacional do Trabalho, Genebra. (A Repartição Internacional do Trabalho realizou um amplo exame dos efeitos provocados pelas empresas multinacionais sobre a mão-de-obra e organizações trabalhistas. Os trechos seguintes focalizando os países em desenvolvimento, tratam dos aspectos relativos a emprego, formação profissional, salários, condições de trabalho e relações sindicais.)

Enquanto que os aspectos econômicos dos investimentos diretos realizados pelas empresas multinacionais têm sido objeto de considerável número de estudos, relativamente pouca atenção têm merecido as repercussões dessas transferências de capital e tecnologia sobre a mão-de-obra, tanto no país de acolhida como no de origem. Os meios econômicos internacionais encaram, geralmente, a vantagem relativa e a liberdade de comércio como princípios básicos, cuja aplicação assegura a melhor distribuição dos re-

cursos mundiais, inclusive a mão-de-obra. Daí ser esta considerada, principalmente, como fator de custos refletidos nos salários e outros encargos de natureza trabalhista. Tal abordagem é inadequada, porque não abrange o impacto das empresas multinacionais sobre os diversos aspectos do problema "mão-de-obra", tais como nível de emprego, estrutura da força de trabalho, formação profissional, aperfeiçoamento dos métodos gerenciais e condições de trabalho.

### *Efeitos no país de acolhida*

Criação de empregos — De acordo com cálculo efetuado, as subsidiárias estrangeiras de empresas norte-americanas nas indústrias manufatureiras extrativas, empregavam, em 1966, cerca de 49 mil cidadãos dos Estados Unidos e 5 500 mil trabalhadores locais. Segundo o Departamento do Comércio dos Estados Unidos, as subsidiárias estrangeiras de empresas industriais norte-americanas, detentoras da maioria das ações empregavam, em 1966, pouca mais de 3 milhões de trabalhadores, dos quais apenas 10 594 eram de nacionalidade norte-americana. Desses três milhões, 717 832, ou seja, 23,8%, trabalhavam em países em desenvolvimento, e 76% em países de economia desenvolvida. A tabela 1 mostra a distribuição, por indústria, em 1966, das pessoas empregadas por subsidiárias de empresas multinacionais norte-americanas.

Um grupo de 18 empresas industriais e bancárias, estabelecidas na região de Campinas (Estado de São Paulo, Brasil), tentou determinar os efeitos benéficos de suas atividades para o país. A influência mais importante dizia respeito ao emprego: as 18 aludidas subsidiárias e respectivos fornecedores empregavam 40 595 trabalhadores, que, por sua vez, sustentavam diretamente outros 161 mil brasileiros. Além disso, os cálculos proporcionaram as seguintes cifras: total de salários pagos anualmente: 13 200 milhões de cruzeiros (\$ 2 178 milhões); poder aquisitivo total criado: 37 bilhões de cruzeiros (\$ 6 105 milhões); total de impostos e encargos sociais pagos: 11 500 milhões de cruzeiros (\$ 1 898 milhões). Quanto ao total das divisas economizadas durante o ano estudado (vale dizer, as somas que teriam que ser dispendidas para importar as mercadorias substituídas pela produção das 18 empresas, mais o total das exportações dessas empresas, deduzido o valor dos equipamentos e materiais importados) foi estimado em US\$ 125 600 mil.

TABELA 1

Pessoas empregadas nas filiais de empresas industriais norte-americanas detentoras da maioria das ações: distribuição por ramo industrial em 1966

<i>Indústria</i>	<i>Cidadãos norte-americanos</i>	<i>Estrangeiros</i>	<i>Total</i>
Produtos alimentícios	472	238 981	239 453
Papel e produtos afins	190	92 600	92 790
Produtos químicos e afins	1 070	331 113	332 183
Metais e artigos de metal	527	213 407	213 934
Máquinas elétricas	406	388 498	388 904
Máquinas não-elétricas	774	379 511	380 285
Material de transporte	869	459 528	460 397
Várias	6 286	897 141	903 427
	10 594	3 000 779	3 011 373

Fonte: U.S. Department of Commerce: *U.S. direct investments abroad, 1966*. Part. II: Investment position, financial and operating data, group 2: *Preliminary report on foreign affiliates of U.S. manufacturing industries*. Suplemento de *Survey of Current Business*, Washington, D.C., Jan. 1972, p. 61.

Embora seja evidente que os investimentos estrangeiros diretos criam empregos no país de acolhida, isso não significa necessariamente que, sem tais investimentos, os empregos não se tivessem criado. É também compreensível que, em um país de acolhida com, virtualmente, pleno emprego, a empresa estrangeira, que funda novos estabelecimentos somente possa obter trabalhadores locais oferecendo mais que as empresas domésticas, provocando ressentimentos.

### *Países em desenvolvimento e níveis tecnológicos*

Para o progresso econômico de um país em desenvolvimento, provavelmente o fator mais importante será a técnica escolhida para a produção de mercadorias. Nada influi tanto sobre o emprego como a tecnologia: sobre seu volume, categorias de empregados e qualificações requeridas, diversificação de produção e a conseqüente gama de formação profissional e, finalmente, sobre a estrutura atual e futura da força de trabalho. Tão decisivo é o papel da tecnologia no processo de desenvolvimento que, por isso mesmo e sem dúvida, muito mais se tem escrito sobre esse aspecto do que sobre qualquer outro, acumulando-se grande quantidade de ensinamentos sobre a transferência de tecnologia para os países em vias de desenvolvimento.

Boa parte das técnicas introduzidas nos países em desenvolvimento pelas empresas multinacionais procede, diretamente, das utilizadas pela empresa-matriz no país de origem ou por suas subsidiárias nos países industrializados. Trata-se, geralmente, de uma tecnologia avançada, concebida para a produção em grande escala nos países industrializados, onde o capital é barato em comparação à mão-de-obra. Pode-se daí perguntar se a tecnologia introduzida nos países em desenvolvimento será, sempre, adequada à nova situação. A tecnologia escolhida tende, também, a ajustar-se ao tipo de atividade e ao produto em questão, o que reduz, às vezes, a possibilidade de empregar mão-de-obra em lugar de máquinas ou de utilizar de alguma outra maneira a mão-de-obra abundante no país de acolhida.

Não são conhecidas, sequer aproximadamente, as razões que levam as empresas multinacionais a preferir tal ou qual tipo de tecnologia quando estabelecem suas subsidiárias nos países em desenvolvimento. Comprovou-se, por exemplo, que embora as subsidiárias de empresas norte-americanas nas Filipinas e no México tivessem investido uma proporção maior de capital por trabalhador em comparação com as empresas locais, tais investi-

mentos referiam-se a edifícios e à formação de estoques: as empresas não utilizavam mais equipamento por trabalhador que as empresas locais. No mesmo sentido, um estudo por amostragem de certas empresas da Jamaica e do Quênia revelou que existia muito pouca possibilidade de substituir a curto prazo o capital pela mão-de-obra e que, se um empresário local assumisse as atividades até então desenvolvidas por uma empresa estrangeira, seria de supor que viesse a escolher as mesmas técnicas de produção ou outras similares.

**Formação profissional** — O papel das empresas multinacionais no campo da formação profissional foi objeto de um estudo-piloto sobre o treinamento realizado, em todos os níveis da empresa, pelas multinacionais dos estados-membros da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Observou-se que o número de pessoas dos países em desenvolvimento, formadas pelas empresas multinacionais, nos países de origem, era muito maior que o dos que recebiam formação financiada pelos poderes públicos nos países de acolhida. Por falta de dados não foi possível estabelecer a situação exata dos países em desenvolvimento a esse respeito, mas tudo levou a concluir que as empresas do setor privado, ou seja, as subsidiárias de empresas multinacionais de países de OCDE, desempenhavam um papel muito importante comparado com a formação financiada pelos governos dos mesmos países.

Em alguns países, as atividades de formação profissional a cargo das empresas, entre as quais as subsidiárias das multinacionais, estão vinculadas às do Estado. Na Colômbia, por exemplo, a indústria obtém a maior parte de mão-de-obra qualificada graças a uma estreita colaboração com o Serviço Nacional de Aprendizagem (Sena). Todos os alunos do Sena são patrocinados por empresas: os aprendizes recebem durante o período de formação a metade do salário mínimo do país. As grandes empresas, em muitos casos, têm seus próprios centros de formação profissional, seja no país de acolhida, seja no de origem. Assim, em 1961, em Utrecht (Holanda), a Gloeilampenfabrieken, da Philips, estabeleceu uma fábrica-piloto onde foram simuladas condições existentes na África e onde se ensinam certos ofícios a trabalhadores não só europeus, como provenientes de países em desenvolvimento, especialmente para a fabricação de peças de rádio e televisão. Dá-se especial ênfase à solução de problemas técnicos com os recursos existentes, sem equipamentos ultramodernos ou técnicas especializadas. Dadas as limitações voluntariamente impostas à fábrica-piloto, utilizam-se métodos simplificados e, tendo que usar sua própria iniciativa para resolver problemas, o pessoal e os aprendizes são levados a criar soluções novas.

Além da formação para o exercício de determinada função, os estabelecimentos de algumas empresas multinacionais organizam outros tipos de formação profissional, de duração, geralmente, mais curta, e que se processa durante as horas de trabalho. Esse tipo de treinamento inclui: a iniciação de novos trabalhadores da empresa; melhoria das condições gerais do pessoal possibilitando-lhes adquirir, mais tarde, novas qualificações; ampliação de conhecimentos e qualificação visando o aumento da versatilidade e mobilidade ocupacional e formação de pessoal diretivo nacional capaz de substituir o proveniente do estrangeiro. Faz algum tempo, um estudo indicou que a General Electric do Brasil oferecia cursos de leitura, escrita e aritmética a seus trabalhadores, contribuindo estes com a metade do tempo requerido, enquanto a empresa pagava a outra metade e os demais gastos dos cursos. Em alguns casos, as subsidiárias instalavam escolas ou centros de formação abertas a pessoas não pertencentes a seu quadro de pessoal, pondo as respectivas instalações e serviços à disposição das escolas técnicas e universidades do país. Ao participar nas várias atividades de formação profissional na comunidade, a subsidiária ajuda a formar uma reserva de mão-de-obra com a qualificação necessária para poder trabalhar mais tarde na empresa (ou em outras empresas).

Sustenta-se, às vezes, que os programas de formação profissional das empresas multinacionais, por visarem atender a suas próprias finalidades, nem sempre correspondem às necessidades em geral do país de acolhida. Por um lado, diz-se que é provável que as subsidiárias de empresas multinacionais, que utilizam técnicas de capital intensivo, tendam a dar a seus trabalhadores um "excesso de formação", no sentido de que a qualificação e o grau de especialização por eles adquiridas não encontram aplicação nos demais setores da economia do país de acolhida, o que leva a perguntar que fariam, então, esses trabalhadores no caso de redução da mão-de-obra de uma subsidiária ou no de fechamento de uma fábrica. Por outro lado, insinuou-se que as multinacionais, em alguns casos, dão aos nativos apenas um baixo nível de formação profissional, impedindo-lhes o ingresso em ocupação com maiores perspectivas para o futuro, de caráter técnico ou gerencial. Em termos gerais, no entanto, pode ser afirmado que as subsidiárias de empresas multinacionais têm exercido uma influência benéfica para a formação profissional nos países em desenvolvimento.

**Aperfeiçoamento dos métodos gerenciais** — Em geral, as empresas multinacionais organizam cursos para os níveis gerenciais médio e mínimo do país em que funciona a subsidiária e comple-



tam o treinamento dos empregados selecionados, enviando-os ao estrangeiro. A natureza do treinamento e aperfeiçoamento gerencial, que uma empresa multinacional desenvolve em suas subsidiárias, depende de vários fatores. A conveniência — do ponto de vista da relação custo. lucro — de organizar tais atividades de treinamento no país de acolhida, ou de enviar os empregados de nível superior ao país da empresa matriz, pode depender da importância mesma da subsidiária. Um segundo fator é a estratégia da empresa matriz que se reflete no grau de descentralização das faculdades de decisão. Quanto mais centralizada seja a estratégia de uma empresa, tanto mais provável que o treinamento gerencial vise mais a execução que a tomada de decisões. Um terceiro fator é o nível tecnológico da subsidiária.

As empresas multinacionais mais antigas, tais como Unilever, Nestlé e British-American Tobacco utilizam-se de tecnologia menos avançada, que pode ser rapidamente adquirida pelo pessoal local com treinamento técnico. Em troca, muitas dentre as novas empresas multinacionais empregam tecnologia mais avançada. A possibilidade de contratar pessoal local de grande competência constitui um quarto e importante fator. Uma empresa norte-americana, que se estabeleça na Europa, poderá contratar pessoal experimentado e com a qualificação adequada para o exercício de cargos de direção de qualquer nível gerencial.

Em um país em vias de desenvolvimento talvez não se possa encontrar pessoal local com treinamento e experiência necessários no campo gerencial. Será preciso, então, empregar, inicialmente, maior proporção de pessoal estrangeiro e colocar de outra maneira o problema de treinamento.

Desses fatores, portanto, entre outros, dependerão a amplitude e o nível de treinamento que as empresas multinacionais possam oferecer ao pessoal gerencial das subsidiárias. Contudo, a maioria dessas empresas parece compreender a necessidade de proporcionar treinamento permanente de qualquer nível e, freqüentemente, tem servido de exemplo quanto ao modo de conceber a gerência nos países de acolhida. Suas práticas e métodos de gerência não somente são mais aperfeiçoados que os correntes nos países em desenvolvimento, mas, inclusive, costumam ser mais modernos do que os de alguns países industrializados.

A maioria das empresas multinacionais sabe que dia virá em que o pessoal estrangeiro será substituído por cidadãos do país, seja porque as disposições legais de alguns países em desenvolvimento exigem o emprego de uma proporção cada vez maior de pessoal local, seja por motivo de custo, pois resulta evidentemente menos oneroso empregar pessoas do lugar do que conservar empre-

gados estrangeiros, com os conseqüentes gastos de transferência, alojamento, educação, gratificação de repatriação, etc., que são calculados em função dos níveis de remuneração do país de origem. Esse processo de substituição encontra dificuldades que, ao que parece, lhe são inerentes, pois surgem mesmo quando os programas são equitativos e bem administrados. Possivelmente, o trabalhador nacional compara seus títulos e diplomas com os de seu paradigma estrangeiro e, convencido de que são, pelo menos, equivalentes, não percebe as diferenças de experiência ou de condições de outra natureza. Por seu turno, o executivo estrangeiro talvez se pronuncie com reservas quanto à possibilidade de ser substituído por um paradigma nacional. Para respeitar a proporcionalidade legal, a subsidiária de uma empresa multinacional talvez tenha que nomear como dirigente alguém que não possua todas as qualificações necessárias. O novo chefe limitar-se-á a executar as tarefas rotineiras e não estará em condições de exercer plenamente suas possibilidades. Mais tarde, sua promoção ou sua não-promoção, suscitará discórdia: por sua hierarquia, em tese, terá o direito de ascender ao posto imediatamente superior, mas, dada suas limitadas qualificações, é improvável que obtenha a promoção. Não obstante, à medida que se elevam os níveis educacionais do país de acolhida, maior número de nacionais ocuparão postos de direção locais, mas pouco deles podem esperar a obtenção de posições superiores na sede da empresa multinacional no país de origem. Como consta de uma publicação:

“Para os cidadãos do país de acolhida, trabalhar em uma empresa multinacional tem suas vantagens: prestígio, estabilidade, variedade de atividades e talvez uma política liberal em matéria de pessoal. Mas, também, é provável que permaneça sempre numa posição subordinada. A maior parte das empresas sugeria a política de promover cidadãos do país a cargos diretivos da empresa local, mas quase nunca os nomeava para postos de seu conselho de administração central.”

### *Níveis e estrutura do emprego no país de origem*

Na maioria dos países industrializados não se tem dado maior atenção às possíveis repercussões das empresas multinacionais sobre o emprego. Nos Estados Unidos, porém, iniciaram-se investigações metódicas, cujos resultados bem poderiam valer para outros países. Há quem pense que os problemas sobre o emprego vinculado com os investimentos diretos no exterior podem e devem distinguir-se dos comumente provocados pelas transformações estruturais ou pelas oscilações da procura no mercado. Não obstante, tal opinião é discutida por muitos. A central sindical Fede-

ração Americana do Trabalho e Congresso de Organização Industriais (AFL-CIO) declarou que o aumento nos investimentos norte-americanos no estrangeiro e a multiplicação das empresas multinacionais constituem causa importante da deterioração da posição dos Estados Unidos no comércio internacional nos anos 60, com impacto negativo sobre os trabalhadores norte-americanos, comunidades e indústrias. Em um estudo especialmente encomendado pela AFL-CIO, de 1971, dizia-se que, entre 1966 e 1969, perderam-se 500 mil oportunidades de emprego por motivo das modificações sofridas pelo comércio, entre os quais as exportações das subsidiárias estrangeiras das empresas dos Estados Unidos. Tal cifra equivalia aos 700 mil empregos que teriam sido necessários para produzir mercadorias nacionais em lugar das que tinham sido importadas, deduzido um aumento de 200 mil empregos resultantes da elevação das exportações. A maioria das organizações sindicais dos Estados Unidos desenvolveu recentemente uma crescente atitude negativa em relação aos movimentos de exportação de capital e tecnologia para as subsidiárias de empresas multinacionais, e exerceu pressão no sentido de medidas legislativas de proteção à posição dos Estados Unidos no comércio internacional.

Essa atitude provocou críticas enérgicas entre os homens de negócios dos Estados Unidos e, em 1971 e 1972, diversos grupos de empresários prepararam e editaram vários estudos. Os argumentos com que as diversas empresas refutam as críticas são de dois gêneros.

Em primeiro lugar, afirmam que, dada a situação atual do comércio internacional e da concorrência, as empresas norte-americanas não têm outra opção: colocar seus capitais e produzir no estrangeiro. O segundo tipo de argumento responde às acusações de que são objeto as empresas multinacionais e procura provar, por um lado, que a informação e os dados utilizados pelos sindicatos não foram interpretados corretamente, por isso que, na realidade, a empresa multinacional é um elemento positivo na balança comercial dos Estados Unidos e, por outro, que, em vez de suprimir empregos, criam maiores oportunidades e contribuem com sua atividade para a manutenção da capacidade competitiva da indústria norte-americana.

O efeito que possam ter sobre o emprego no país de origem as atividades da empresa multinacional no estrangeiro é um problema crucial. No passado, quando as importações do país de origem eram reduzidas e não competiam com a produção nacional ou ficavam compensadas pelas exportações, as possíveis consequências das atividades multinacionais sobre o emprego no país de origem não chamavam maior atenção. Considerava-se que as atividades comerciais vinculadas com as transações multinacionais faziam parte do comércio normal; ainda quando se começou a ver que eram diferentes por efetuar-se sob a égide de uma mes-

ma empresa, o fato de que as mercadorias negociadas — minerais, petróleo e produtos agrícolas — constituíam a matéria-prima das indústrias fabris nacionais tornava essas atividades aceitáveis pelos trabalhadores do país. Agora, ao contrário, os sindicatos passaram a considerar que a empresa multinacional do setor industrial é uma das principais causas do desemprego no país de origem, e que sua expansão no estrangeiro reduz o emprego nacional de duas maneiras: primeiro, provocando a importação de artigos que, não fora isso, teriam sido fabricados no país de origem; e depois, exportando para os mercados estrangeiros mercadorias produzidas pelas subsidiárias em detrimento das fábricas situadas no país. Esta evolução, opinam os sindicatos, talvez não houvesse transtornado a situação nacional do emprego se, ao mesmo tempo, a empresa multinacional não houvesse transferido para o exterior capitais, técnicas gerenciais, tecnologia e sistemas de distribuição. Mesmo em tais circunstâncias, não teria havido, necessariamente, razão para o conflito se, no país de origem, a situação do emprego fosse relativamente satisfatória. O fato de que a Europa Ocidental, em conjunto, haja desfrutado de um largo período de relativo pleno emprego, enquanto que nos Estados Unidos aumentava o desemprego, talvez explique, em parte, porque as atividades das empresas multinacionais e seus efeitos sobre o nível de emprego ainda não provocaram nos países da Europa Ocidental investigações que sequer se assemelhem, por sua intensidade, às que foram realizadas nos Estados Unidos.

Em termos gerais, nos países desenvolvidos — e a maioria, senão a totalidade, das empresas multinacionais estão sediadas em tais países — o desemprego afeta mais gravemente os trabalhadores não-qualificados, enquanto que as possibilidades de emprego continuam sendo ampliadas no extremo oposto da gama de conhecimentos gerais e profissionais. Esse progresso é contínuo e representa um aperfeiçoamento da mão-de-obra à medida que se utilizam tecnologias mais avançadas e mudam os gostos dos consumidores — desde, está claro, que haja suficientes oportunidades de reeducação e de nova colocação. Os processos ou produtos industriais inovadores, que exigem trabalhadores altamente capacitados e grande densidade de tecnologia e de capitais, como a construção aeronáutica, a eletrônica e outros, costumam permanecer no lugar em que foram inventados e ensaiados, enquanto que os processos ou produtos que requerem mão-de-obra numerosa, mas de menor qualificação, como os métodos de produção em série utilizados pelas indústrias de artigos de consumo, podem ser útilmente transferidos para os lugares em que os custos sejam menores. É o que sucede, sobretudo, quando um processo de produção se presta à ser, materialmente, dividido em fases e as fases com densidades de mão-de-obra podem ser realizadas em outro lugar. Quando não são transferidos, são eventualmente eliminados e substituídos por

processos automáticos. Os trabalhadores com pouca qualificação são, então, reabsorvidos pelo mercado em postos equivalentes ou, mediante prévio treinamento, em postos superiores. Em razão da constante mudança de estrutura da força de trabalho, os países desenvolvidos se vêem continuamente a braços com problemas de readaptação, reeducação profissional e reintegração de trabalhadores dispensados. Nos últimos anos, com a aceleração da transformação tecnológica, tais problemas adquiriram maiores dimensões e complexidade.

### *Salários e condições de trabalho*

Salários no país de acolhida — No que se refere à comparação entre os salários pagos pelas empresas multinacionais e os salários pagos pelos empregadores locais, a pergunta usual é se os salários nas multinacionais ultrapassam a média corrente. Geralmente, presume-se que sim. Mas, os dados a respeito são sumamente escassos, sua interpretação tremendamente difícil e suas indicações muito pouco conclusivas. Segundo estudo baseado principalmente nos estabelecimentos fabris da América Latina, as empresas norte-americanas, com algumas exceções, tendiam a pagar os salários mínimos locais ou salários ligeiramente superiores, pondo pouco empenho em aplicar uma política salarial correlacionada com uma alta produtividade. No entanto, o autor de um estudo sobre as empresas norte-americanas na Austrália observou que as subsidiárias das empresas estudadas pagavam efetivamente mais que outras do mesmo setor industrial, embora quase todas atribuíssem o fato mais a fatores locais do que a uma política deliberada. Em vez de procurar descobrir um esquema comum, que se aplique a todas as empresas multinacionais, talvez seja mais útil, por enquanto, examinar as políticas e circunstâncias que determinam, em cada caso, os níveis salariais de diferentes empresas. Assim, em certo número de empresas adota-se a política de pagar em todo o mundo salários um pouco superiores à média, mas não muito acima desta. Algumas das empresas, que foram objeto da aludida pesquisa sobre as empresas norte-americanas na Austrália, responderam que a política da empresa-matriz consistia “em pagar em todos os lugares salários *pelo menos* iguais aos correntes na localidade: não há razão para estarmos na vanguarda, mas de modo algum ficaremos atrás”. Outro exemplo: uma grande empresa multinacional aplica em todas as suas operações no estrangeiro uma política salarial fundada em um estudo metuculoso das taxas locais e fixa seus salários ao redor de 80%, com o que se coloca na vanguarda, mas não no primeiro lugar. A situação do mercado de trabalho é um fator fundamental. Os trabalhadores podem chegar a considerar que os melhores salários e vantagens oferecidos pelas empresas recém-criadas ou em expansão, ou pelas

que simplesmente procuram encontrar e manter certos trabalhadores, principalmente qualificados, no caso de escassez de mão-de-obra, constituem direitos adquiridos, com a consequente tendência a não admitir a alteração de tais salários ou vantagens.

Foi o que ocorreu na subsidiária da empresa Ford em Genk, Bélgica, que se viu obrigada a pagar salários superiores aos correntes, quando começou a funcionar, e a continuar a pagá-los quando se expandiu. Isso provocou profunda irritação entre os trabalhadores locais, que reclamaram vantagens análogas. Quando estas foram concedidas, os sindicatos pleitearam aumentos à Ford, alegando, entre outras coisas que, por tradição, a Ford pagava mais, que essa diferença refletia sua maior rentabilidade e devia ser mantida. Uma empresa pode pagar, também, salários mais elevados para proteger interesses de maior alcance, quando, em razão de certas circunstâncias, se encontra especialmente vulnerável à crítica.

O tipo de atividade econômica a que se dedique a empresa pode ser decisivo para determinar as modalidades de suas relações com os trabalhadores e, portanto, sua política salarial. Sustentou-se, por exemplo, que na indústria petrolífera e de mineração, pela necessidade de imobilizar importantes investimentos, a gerência se torna menos flexível que na indústria manufatureira, menos presa à sua localização geográfica.

Na indústria de petróleo, graças à combinação de vários fatores, como integração técnica vertical (que torna sumamente onerosas interrupções de trabalho) a baixa densidade de mão-de-obra, a procura crescente de seus produtos e o aumento de rendimentos, fruto de tecnologias avançadas e das economias de escala, é possível e conveniente pagar salários excepcionalmente elevados e proporcionar condições de trabalho excepcionalmente boas. A indústria de mineração apresenta algumas características semelhantes às de petróleo, mas, de um modo geral, o grau de integração vertical é menor, a densidade de mão-de-obra é maior, a flutuação dos preços mais ampla, e maior, também, a possibilidade de acumular estoques. É uma indústria com muitas empresas pequenas funcionando paralelamente às grandes e um trabalho, por sua natureza, penoso, que se efetua em condições difíceis. Essa combinação de fatores dá origem a árduas negociações e a greves encarniçadas. A exceção é a exploração da bauxita, devido ao alto grau de mecanização e de integração vertical: a política trabalhista das empresas se assemelha mais à das empresas petrolíferas.

Não há dúvida de que nos países em desenvolvimento os salários das indústrias petrolíferas e de mineração, cuja produtividade costuma estar bem acima da média, tendem a ser muito superiores aos dos demais ramos de atividade. Um estudo recente sobre os investimentos estrangeiros nessas indústrias, fundado em observações efetuadas na América Latina e, em medida menor, no

Oriente Médio, confirmou que, praticamente, em todos os países em desenvolvimento em que a exploração mineira ou petrolífera constitui uma indústria importante, o salário médio em tais indústrias é consideravelmente superior ao de qualquer outro ramo industrial. Em um informe da OIT sobre rendas, salários e preços em Zâmbia foi ressaltado que os mineiros deste país ganhavam o dobro dos trabalhadores em outras indústrias e nove vezes mais que os trabalhadores agrícolas. Tais disparidades entre quem trabalha nas indústrias com salários elevados e os outros trabalhadores, somadas à disparidade entre uma minoria de trabalhadores rurais constituída por pequenos produtores, agravam um dilema fundamental, que não é privativo das empresas multinacionais, mas que nelas encontram uma freqüente ilustração: como conciliar, por um lado, o princípio da participação dos trabalhadores nos frutos da produtividade da empresa em que trabalham e, por outro, os objetivos mais amplos de reduzir as notórias desigualdades de rendas e níveis de vida, aumentar as oportunidades de emprego e, de um modo geral, dar a toda a população a possibilidade de se beneficiar com o melhor aproveitamento dos recursos produtivos do país.

#### *Outras condições de trabalho*

Tal como em relação aos salários, assim também quanto às outras condições de trabalho as subsidiárias das empresas multinacionais têm, geralmente, a fama de aplicar normas mais elevadas do que as habitualmente em vigor nos países de acolhida: segurança mais perfeita, jornada menor, semana de cinco dias e outras vantagens mais substanciais, especialmente no que se refere a seguro-enfermidade, sistemas de aposentadoria e subsídios para despesas com ensino e transporte. Até fins dos anos 50 e começo da década seguinte, a Associação Nacional de Planificação dos Estados Unidos (NPA) realizou uma série de monografias sobre determinadas subsidiárias de empresas norte-americanas no estrangeiro (e de uma empresa canadense) para tentar avaliar sua contribuição nos países de acolhida. Tais empresas, sob muitos aspectos, atribuíam vantagens além das exigidas por lei ou concedidas por outras empresas do mesmo setor.

No que respeita à legislação sobre segurança social, os empregados de grandes empresas em países desenvolvidos gozam dos mesmos direitos, quer se trate de empregador local ou de empresa estrangeira. Além do regime básico de proteção constante da legislação nacional, existem, freqüentemente, benefícios extras resultantes de convenções coletivas ou disposição adotadas pelo empregador (pensões, complementação de salário-enfermidade, etc).

Nos países em desenvolvimento, a situação se modifica. Em primeiro lugar, os regimes oficiais obrigatórios (pensão, assistência

médica, abonos-família, etc.) são, em geral, de alcance limitado e as prestações modestas. Em segundo lugar, as empresas nacionais mostram-se menos dispostas a aplicar sistemas próprios ou têm menos possibilidades de fazê-lo, com raras exceções. Daí, encontrar-se quem trabalha nas subsidiárias de empresas multinacionais, nos países em desenvolvimento, comumente, em melhores condições que as dos demais empregados, no que se refere à segurança social.

### *Igualdade de salários e harmonização das condições de trabalho*

A importância das comparações internacionais, relativamente a salários e condições de trabalho torna-se evidente pelas reivindicações cada vez mais insistentes dos sindicatos para que se estabeleça a igualdade salarial e se harmonizem as condições de trabalho e benefícios extras. Essa questão tornou-se nos últimos anos o objetivo principal da ação dos sindicatos concernente às empresas multinacionais. Reivindicações de empregados de uma mesma subsidiária, ou de uma subsidiária em comparação com as condições em outras subsidiárias da mesma empresa, têm-se verificado nos últimos anos nos países desenvolvidos. Por enquanto, os sindicatos nos países em desenvolvimento têm limitado seus esforços, nesse terreno, a consultas internacionais e troca de informações.

Uma das formas de ação internacional adotada pela United Automobile Workers (UAW) e outros sindicatos nos Estados Unidos, notadamente o sindicato de siderúrgicos (United Steel Workers of America) tem consistido em apoiar os sindicatos congêneres, nos países em desenvolvimento, especialmente na América Latina e no Caribe. Mas os principais instrumentos para o desenvolvimento de uma ação sistemática têm sido as confederações sindicais internacionais e suas federações ou seções industriais. Entre as respectivas atividades para obter a harmonização das condições de trabalho estão as seguintes: compilação e intercâmbio regulares de informação, não apenas sobre salários, condições de trabalho e prestações extras, como ainda, sobre diversos aspectos financeiros das empresas; preparação de estudos comparados; organização de reuniões entre representantes sindicais de diversas subsidiárias da mesma empresa e, quando possível, organização de debates entre esses sindicalistas e o pessoal diretivo das empresas; determinação dos setores prioritários e adoção de objetivos comuns para as negociações.

Assim, a Federação Internacional de Sindicatos dos Trabalhadores na Indústria Química e a Federação Internacional de Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas (FITIM) lançaram um vasto programa de investigação e informação para facilitar a comparação entre as subsidiárias, entre as subsidiárias e a empresa-matriz e entre as empresas entre si. A UAW publicou uma pesquisa



sobre as convenções coletivas na indústria automobilística na América Latina e a FITIM realizou pesquisa sobre essas mesmas convenções e sobre as condições de trabalho e usos estabelecidos nas fábricas de implementos agrícolas da América do Norte, Europa e Australásia. No âmbito de um grupo de países, a Federação de Trabalhadores em Bauxita, Minas e Indústrias Mecânicas do Caribe adotou, em 1971, uma série de objetivos específicos (entre os quais, a implantação da semana de 40 horas onde não estivesse em vigor; ampliação das férias anuais; pagamento do salário-extra pelo trabalho nos sábados e domingos; licenças remuneradas e bolsas de estudo; prestações extras e igualdade de salário para trabalho igual sem distinção da nacionalidade, raça e sexo), assim como o princípio geral de harmonização “para cima” dos salários e prestações nas empresas multinacionais de alumínio no Caribe.

Nenhuma dessas atividades faz pensar que seja provável uma equiparação realmente internacional, sobretudo em matéria de salários, em futuro próximo, nem que os sindicatos a considerem mais que um objetivo longínquo. O que parece mais provável é que as atividades em prol da equiparação de salários e das condições de trabalho se intensifiquem em nível nacional; os elementos de comparação obtidos a propósito das multinacionais fornecerão material para reivindicações mais precisas e mais bem fundadas.

### *A questão das normas equitativas de trabalho*

Não existe uma definição internacionalmente aceita sobre “normas equitativas de trabalho”. O problema de saber em que consistem as normas equitativas em matéria de salário e condições de trabalho é um importante aspecto das controvérsias que se desenvolvem atualmente nos Estados Unidos sobre as operações *off-shore*, ou seja, a montagem, fabricação ou elaboração de produtos de origem nacional em empresas do país, mas instalados no estrangeiro (principalmente no México, no Caribe, Hong-Kong, Coréia e Singapura) com a finalidade de reexportá-los para os Estados Unidos. Os sindicatos norte-americanos protestaram energeticamente, argumentando que se trata de uma concorrência desleal baseada no baixo nível dos salários e prestações extras, do que resultam a supressão de empregos e diminuição do nível de vida dos trabalhadores na América do Norte.

Tal argumentação leva a duas questões básicas. Em primeiro lugar, saber se os salários no país de acolhida são tão inferiores aos do país de origem, que constituam o motivo fundamental da transferência de fábricas para o estrangeiro e, em segundo, em que consistiram as normas equitativas de salários e condições de trabalho. Há indícios de que, em determinados setores da indústria,

os custos inferiores da mão-de-obra representam uma diferença suficiente para que uma empresa resolva estabelecer-se no estrangeiro.

Costuma-se dizer que, quando o país de acolhida está em vias de desenvolvimento, sua produtividade mais baixa tende a neutralizar as diferenças de salário em relação ao país de origem industrializado, mas essa afirmação evidentemente não pode ser generalizada. Em estudo de 1970, realizado pela Comissão de Tarifas Aduaneiras dos Estados Unidos, figura o seguinte comentário:

“A produtividade dos trabalhadores nos estabelecimentos que montam ou elaboram produtos de origem norte-americana no estrangeiro é quase igual, de um modo geral, à dos trabalhadores que ocupam postos qualificados nas mesmas categorias nos Estados Unidos.

Mas, inclusive nos raros casos em que a produtividade no estrangeiro é apreciavelmente inferior, as remunerações por hora eram tais que, salvo no Canadá, os custos de mão-de-obra por unidade produzida resultavam muito inferiores aos dos Estados Unidos.”

Cumprе recordar que as empresas, quando reconhecem que os custos de mão-de-obra são mais baixos em algumas subsidiárias no estrangeiro, sustentam que não têm outra escolha senão produzir no exterior para obter as mesmas vantagens em matéria de custos em relação às empresas estrangeiras competidoras. Ante a alternativa de parar a produção ou produzir fora do país, preferem continuar exercendo atividades no estrangeiro. Rejeitam a acusação de “falta de equidade, posto que, graças a essas atividades, seus trabalhadores gozam de salários e condições de trabalho pelo menos iguais aos do que realizam tarefas similares nas empresas e indústrias no país de acolhida. A noção de “normas equitativas de trabalho” coloca o problema sobre que a política salarial possa ser considerada “equitativa” para os trabalhadores em uma empresa multinacional à luz de sua produtividade e, ao mesmo tempo, permita a criação de empregos e justiça social para todos os trabalhadores.