

À Vossa Excelência

Ministério da Economia e Competitividade
Ponto de Contato Nacional para as Diretrizes da OCDE para as Empresas
Multinacionais

Endereço: 162 Paseo de la Castellana, 28046 Madri, Espanha
Tel: +34 91 495 9554
Fax: +34 91 349 3562
E-mail: pnacional.sccc@comercio.mineco.es

As partes:

UNI GLOBAL UNION

Federação Sindical Global

-E-

PROSEGUR

Empresa multinacional

COMUNICAÇÃO DE INSTÂNCIA ESPECÍFICA

Resumo

A disputa envolve as ações da empresa de segurança privada, Prosegur, relativas às suas operações na América do Sul. Na Espanha, a Prosegur goza de uma reputação como um bom cidadão corporativo; ela se compromete com os sindicatos, promove iniciativas de RSE e é uma líder construtiva da indústria. Na América Latina, uma imagem completamente diferente emerge. A Prosegur é, de forma preponderante, a líder da indústria regional. No entanto, a Prosegur retalia contra os trabalhadores que exercem a sua liberdade de associação e direito de negociação coletiva.

A retaliação da Prosegur à atividade sindical é feita em uma grande variedade de formas: discriminação contra membros do sindicato com relação a aumentos salariais e gratificações com base na filiação sindical, negando contratos de emprego permanente para ativistas sindicais, prejudicando negociações coletivas, criando acordos coletivos falsos, assediando e retaliando contra os líderes do sindicato, violando leis relacionadas à negociação coletiva e demitindo os trabalhadores que contribuem na formação dos sindicatos ou trabalhadores que se dedicam a greves legais. A Prosegur tem a prática de se recusar a cumprir ou retardar a implementação das decisões de instâncias administrativas e tribunais com poderes para fazer cumprir as leis trabalhistas. Em alguns casos, a empresa tem impedido os agentes do governo de investigar alegações de violações trabalhistas.

As diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais estabelecem um quadro de normas mínimas para as corporações atenderem em termos de trabalho, direitos humanos, e procedimentos. As ações da Prosegur, em alguns casos, violam essas normas, criam uma má impressão para empresas espanholas globalmente e minam os esforços de empresas socialmente responsáveis em toda a OCDE. O PCN espanhol deveria preocupar-se com esta situação.

A UNI solicita que o PCN espanhol investigue os problemas no Brasil, Colômbia, Paraguai e Peru, convoque as partes em conflito e disponibilize sua assistência, a fim de alcançar uma solução que resultará numa melhora do cumprimento destas áreas por parte da empresa.

Enviado por:

UNI Global Union
8 A 10 Avenue Reverdil,
CH-1260 Nyon,
A Suíça

Contato principal:

Alice Dale, Chefe do Departamento
UNI Property Services
Tel: +41 22 365 21 64
Mob: +41 (0)79 769 9061
Fax: +41 22 365 21 21
E-mail: alice.dale@uniglobalunion.org

As Partes

O autor da denúncia

A UNI Sindicato Global ("UNI") é uma federação sindical internacional dos sindicatos do setor de serviços. A UNI conta atualmente com a filiação de 20 milhões de trabalhadores de serviço em todo o mundo. Por meio de 900 sindicatos filiados, a UNI representa os trabalhadores em 150 países e em todas as regiões do mundo. Os sindicatos filiados à UNI no mundo todo representam dois milhões de trabalhadores do Setor de Serviços Patrimoniais, que inclui os trabalhadores da indústria da segurança privada.

A UNI se concentra na organização e ação política e regulamentar para criar um mundo melhor para as pessoas. A UNI está lutando por empregos com segurança

social e justiça para todos para melhorar os locais de trabalho e elevar padrões de emprego nos serviços e setores associados.

A UNI representa os interesses dos sindicatos filiados e seus membros frente aos organismos e processos internacionais que tomam decisões que afetam os postos de trabalho, condições de emprego ou segurança nas suas indústrias, em todo o mundo.

A UNI assinou 49 Acordos Globais com empresas multinacionais para cumprir com as normas dos direitos dos trabalhadores por toda a África, Américas , Ásia-Pacífico e Europa.

A UNI apresenta esta queixa em nome dos seus sindicatos, e aqueles organizadores e ativistas que lutam para proteger o sindicalismo nas instalações da Prosegur.

A empresa

A Prosegur é um dos principais fornecedores globais de serviços de segurança privada em termos de tamanho e crescimento. É a maior empresa de segurança, e a única empresa de segurança privada de capital aberto na Espanha, onde está localizada a sua sede.

Em suas declarações públicas, a Prosegur se comprometeu com a responsabilidade social empresarial (RSE), e enaltece sua adesão a uma série de iniciativas de RSE (o índice FTSE4Good IBEX e o Global Compact, por exemplo). O Código de Ética e Conduta da Prosegur declara que a empresa “defende a liberdade de associação e a negociação coletiva”.

A Prosegur é o maior empregador de guardas de segurança privada na América do Sul. Entre os seus pares multinacionais, em 2010, ela era a número um no mercado de segurança privada na Espanha, Portugal, Brasil, Paraguai, Argentina, Uruguai, Chile e Peru¹. Em 2011, tornou-se líder de mercado na Colômbia². A Prosegur prevê que irá crescer de forma significativa nos mercados emergentes, especialmente na América Latina, ressaltando a importância da região para os seus futuros negócios.³

Jurisdição

1 Prosegur, 2010Relatório Integrado,
<http://www.prosegur.com/web/groups/corporativo/documents/memorias/prwebc009299.pdf>
1320330740

2 Prosegur, Relatório Anual 2011,
<http://www.prosegur.com/web/groups/corporativo/documents/memorias/prwebc012381.pdf>

3 Ibid, p. 61.

A Espanha é um país-membro da OCDE, tendo estabelecido um Ponto de Contato Nacional ("PCN") com a responsabilidade de promover a conformidade com as diretrizes por parte das companhias estrangeiras por empresas multinacionais que operam na Espanha e por parte de empresas multinacionais espanholas no exterior, em países não-signatários. O presente caso diz respeito a uma empresa espanhola (Prosegur) que opera no estrangeiro, tanto em países signatários quanto não-signatários.

As Diretrizes

As Diretrizes são descritas como 'recomendações dirigidas aos governos para empresas multinacionais que operam em ou desde os países signatários'. (Diretrizes da OCDE, a seguir denominadas "Diretrizes", Prefácio, parágrafo 1). Elas podem ser entendidas como um baluarte contra a introdução de práticas comerciais irresponsáveis e lesivas como um modo de se alavancagem e concorrência. As diretrizes são destinadas a deter essas práticas, a fim de proteger a maioria das empresas que respeitam as diretrizes contra os impactos prejudiciais da "vantagem competitiva indevida". (*Ibid.*, parágrafo 6). O Prefácio adverte que: "algumas empresas podem se sentir tentadas a negligenciar as normas e princípios de conduta'. Tais práticas por parte de poucos podem pôr em causa a reputação de muitos e podem dar origem a preocupações públicas".

As Diretrizes e os organismos PCN foram criados para resolver tais situações. Ao realizar essa tarefa, as Diretrizes antecipam uma abordagem cooperativa para a solução do problema: "o objetivo comum dos governos signatários das diretrizes é encorajar as contribuições positivas que as empresas multinacionais podem fazer para o progresso económico, ambiental e social e para minimizar as dificuldades que suas várias operações podem causar'. (*Ibid.*, parágrafo 9).

Direitos Humanos

Um compromisso com os direitos humanos é central para os modos de comportamento exigido pelas Diretrizes. As empresas, dizem as Diretrizes, devem respeitar os direitos humanos⁴. Isso significa que elas devem evitar causar ou contribuir para impactos adversos aos direitos humanos, que elas devem evitar infringir os direitos dos outros, e que elas devem lidar com os impactos adversos aos direitos humanos com os quais estejam envolvidas (Diretrizes, Capítulo IV, Cláusula 1). As diretrizes também exigem que as empresas abordem esses impactos quando eles ocorrerem (*Ibid.*, Cláusula 2). As empresas também devem "Procurar maneiras de evitar ou mitigar os impactos adversos aos direitos humanos

4 Diretrizes da OCDE, Capítulo IV, Cláusula 1. As Diretrizes definem os direitos humanos com referência aos seguintes instrumentos internacionais fundamentais: a Declaração Universal dos Direitos Humanos, Artigo 23º (1) e (4), o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, Artigo 22; o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais ('PIDESC'), artigo 8 (1) (a), Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, et al.

que estejam diretamente ligados às suas operações comerciais, produtos ou serviços por uma relação de negócio, mesmo que elas não contribuam para esses impactos”, e são aconselhadas a ter um “compromisso político a respeito dos direitos humanos” (*Ibid.*, Cláusulas 3 e 4).

Parte da estratégia para lidar com a ampla gama de potenciais impactos do negócio é denominado “*due diligence* sobre direitos humanos” (*ibid.*, Cláusula 5). Sob esses processos, as empresas devem tomar medidas contínuas para investigar, conscientizar e minimizar os riscos aos direitos humanos que surgem dentro ou em conexão com as suas operações e relacionamentos. No âmbito dos direitos humanos, amplas proteções trabalhistas são necessárias, incluindo proteções detalhadas e específicas para direitos fundamentais de organizar, negociar e fazer greve, juntamente com um conjunto claro de proteções em torno às condições no local de trabalho⁵. O Capítulo IV das Diretrizes, portanto, diz respeito aos direitos trabalhistas. Mas, as questões envolvendo os direitos do trabalho são tão importantes que uma detalhada seção adicional abrange *mais* proteções específicas aos direitos trabalhistas, sendo estes definidos no capítulo V.

Emprego e Relações Industriais

As Diretrizes também exigem que as condições de emprego cumpram um alto padrão, descrito como “os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis” (no âmbito das políticas públicas e a situação económica da empresa) (Diretrizes, Capítulo V, cláusula 4(b)). Saúde e segurança dentro das atividades da empresa deve ser assegurada, com medidas “adequadas” tomadas para alcançar esse objetivo. (*Ibid.*, Cláusula 4(c)).

Normas claras de conduta para as relações industriais, e um quadro para uma representação tranquila e positiva do trabalho, são delineadas. As empresas devem respeitar o direito dos trabalhadores de estabelecer ou se filiar a sindicatos de sua própria escolha e de ter sindicatos reconhecidos para efeitos de negociação coletiva. (*Ibid.*, cláusula 1 (b)). As empresas devem também se comprometer com “negociações construtivas com esses representantes, quer individualmente quer através das associações patronais, com vistas a alcançar acordos sobre os termos e as condições de trabalho”. Além disso, as empresas são obrigadas a conceder facilidades aos representantes dos trabalhadores, e promover consulta e cooperação entre os empregadores e os trabalhadores e seus representantes, em questões de interesse mútuo”. (*Ibid.*, Cláusulas 2(a) e 3).

Nos casos em que o quadro positivo de comprometimento se rompe, as Diretrizes também delineiam um regime de proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Algumas táticas, como ameaçar transferência para uma empresa no exterior são especificamente rejeitadas durante o curso de acordos, negociações ou organização. (*Ibid.*, 7). Para uma orientação mais profunda sobre a proteção dos

⁵ Supra, nota 4

trabalhadores contra ações antissindicais, as Diretrizes citam especificamente a Declaração de 1998 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que incorpora uma ampla proteção aos direitos sindicais. (Diretrizes, comentários, parágrafos 48 e 51). O nível de proteção é, portanto, elevado. Ações como, por exemplo, demissões antissindicais, assédio ou represálias contra os organizadores sindicais, ou interrupção dos direitos de organização constituem graves violações aos princípios fundamentais da OIT, protegidos sob a declaração⁶.

Violações das Diretrizes

Paraguai

Os guardas de segurança da Prosegur no Paraguai formaram o sindicato SITEPROPASA para enfrentar condições de trabalho inseguras, remuneração inadequada e um número excessivo de horas de trabalho. A empresa resistiu à criação do sindicato demitindo seus líderes quando o sindicato foi registrado com o governo. A empresa se recusou a participar de boa-fé na negociação coletiva por mais de meio ano. Ela então retaliou contra os trabalhadores que participaram de uma greve legal demitindo ou forçando as demissões de mais de 300 grevistas no final de uma greve de 8 dias, quando eles e o Ministério do Trabalho pediram o fim da greve para retomar as negociações. Essas ações violam as normas internacionais em matéria de liberdade de associação e negociação coletiva, e violam leis paraguaias.

Ao formar o SITEPROPASA em Setembro de 2011, as preocupações dos guardas de segurança paraguaios iam desde ter de se deslocar por distâncias consideráveis, carregando pesados sacos de dinheiro para caixas automáticos (ATMs), expondo-se a agressão violenta, até a preocupação de que os seus carros blindados eram mal equipados com ventilação inadequada em um país onde as temperaturas durante o dia na capital da cidade estão geralmente acima dos 30 graus Celsius. Os trabalhadores também foram motivados a formar um sindicato para enfrentar a remuneração insuficiente e horas de trabalho excessivamente longas⁷.

A Prosegur instantaneamente reagiu a esse esforço pela sindicalização demitindo dois dos principais dirigentes sindicais no dia do registro do sindicato, apesar das proteções contra a demissão de dirigentes sindicais estarem previstos na lei paraguaia. (Anexo A). Durante as negociações do contrato, a Prosegur sistematicamente resistiu a entrar em um acordo coletivo. Depois de sete meses de infrutíferas negociações, em maio de 2012, um prazo de dois meses foi acordado pelas partes para concluir as negociações e assinar um contrato coletivo de

6 Direito de Organização e Negociação Coletiva de 1949 (nº. 98), Artigos 1 e 2(a) e (b), Liberdade de associação na prática: Lições aprendidas: Relatório Global sob o acompanhamento da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OIT, 2008), parágrafos 41-43, veja também o Resumo das Decisões do Comitê sobre Liberdade de Associação edição 2006 (o 'Resumo'), parágrafos 789-800, 934-938 e 1098-1109.

7 Entrevistas dos trabalhadores ao SITEPROPASA, UNI Américas e CNTV, agosto de 2012.

trabalho⁸.

Em julho, esse prazo expirou. Frustrados com a falta de progressos, e como um último recurso, membros da SITEPROPASA votaram pela greve de oito dias⁹, que foi posteriormente prorrogada por um período de mais oito dias¹⁰. A empresa mais uma vez reagiu rapidamente com uma mensagem clara: ela chamou as famílias dos trabalhadores a fim de informá-los que todos os trabalhadores que participassem da greve seriam demitidos. A Prosegur escreveu para o SITEPROPASA em 13 de julho de 2012 alegando que o sindicato havia declarado uma 'greve ilegal'. Na mesma carta, a empresa passou a escrever que o sindicato estava "maliciosamente manipulando" os trabalhadores, que não sabiam que a greve teria "grandes chances" de ser declarada ilegal e ameaçava que os membros do sindicato seriam despedidos sem indenização. (Anexo B).

Essa ação ocorreu apesar do fato de que o direito de greve está protegido sob a Constituição paraguaia¹¹. O SITEPROPASA apresentou uma denúncia com base na contratação de trabalhadores substitutos durante a greve por parte da Prosegur, em violação do direito paraguaio¹². O sindicato apresentou uma queixa à Autoridade Administrativa do Trabalho ('AAT') do Ministério da Justiça e do Trabalho do Paraguai, que concordou em investigar essa alegação. No entanto, a Prosegur atrasou e obstruiu os inspetores quando eles chegaram às instalações da empresa e, em pelo menos três outras ocasiões (Assunção em 23 e 24 de julho e Ciudad del Este, em 24 de julho), inspetores do trabalho foram bloqueados na entrada das instalações da Prosegur. Na ocasião em que foram admitidos no local, eles descobriram que 21 dos 58 trabalhadores não estavam oficialmente registrados como funcionários da Prosegur. Até então, havia sido negado o acesso dos inspetores para inspecionar a instalação de processamento de dinheiro da Prosegur. (Anexo C).

A partir de 30 de julho de 2012 e em diante, a Prosegur passou a demitir, ou a forçar a se demitir, todos os trabalhadores que participaram da greve. A empresa afirmou que a greve acabaria por ser declarada ilegal e que os trabalhadores que não tivessem se demitido teriam as suas demissões justificadas e não iriam receber o pagamento de indenização. (Anexo D). No total, a Prosegur demitiu ou coagiu a demissões forçadas, mais de 300 trabalhadores, todos eles membros do sindicato, devido à sua participação na greve. Uma vez que os trabalhadores tinham sido pressionados a se demitir, a Prosegur em 20 de agosto retirou aquilo que o sindicato considera que era um desafio sem base jurídica para que a greve fosse declarada ilegal. (Anexo E).

8 Carta do SITEPROPASA ao Ministério da Justiça e do Trabalho, 21 de junho de 2012.

9 O SITEPROPASA notificou a Prosegur e o Ministério da Justiça e do Trabalho da greve por carta datada de 12 de julho de 2012.

10 Carta do SITEPROPASA para Ministério do Trabalho e da Justiça datada de 23 de julho informando que a greve tinha sido prorrogada por mais oito dias a partir de 27 de julho de 2012.

11 Constituição da República do Paraguai, Artigo 98.

12 Código do Trabalho do Paraguai, seção 368.

No dia 23 de agosto de 2012, os membros da comissão de Justiça, Trabalho e Segurança Social do Congresso paraguaio escreveram ao diretor nacional da Prosegur no Paraguai, Raul Reinoso, pedindo uma explicação para a demissão em massa de trabalhadores. Em 17 de setembro de 2012, a deputada nacional Aida Robles, vice-presidente da Comissão, escreveu para o sindicato dizendo que a Comissão não havia recebido uma resposta ao seu pedido de explicação sobre as demissões. (Anexo F). Até à data, não houve nenhuma resposta da Prosegur.

Em novembro de 2012, em resposta às críticas internacionais por afastar o sindicato de suas operações no Paraguai, a Prosegur assinou um acordo coletivo que afirmava ter sido assinado por um sindicato. Esse sindicato, no entanto, nunca foi registrado no Ministério da Justiça e do Trabalho Paraguai, como exigido pela legislação local. Após o sindicato levantar objeções a isso, o acordo coletivo de contrato de trabalho registrado com o Ministério foi modificado para refletir a ausência de qualquer sindicato. Lê-se que o contrato agora é entre a Prosegur e “os trabalhadores da Prosegur Paraguai”. (Anexo G). Depois de exibir essa hostilidade aberta a um sindicato amplamente apoiado e genuinamente independente, com o qual negociou durante oito meses sem assinar um acordo coletivo, agora, a empresa alega que tem o único acordo coletivo de segurança privada no Paraguai, em referência ao contrato estabelecido com um grupo de trabalhadores fora da negociação coletiva.¹³

Em resumo, os atos da queixa no Paraguai são que a empresa:

- Assinou um acordo coletivo com um sindicato falso
- Demitiu ativistas sindicais quando o sindicato foi registrado
- Comprometeu as negociações coletivas, recusando-se a negociar de boa fé
- Violou as legislações de greve com trabalhadores substitutos
- Recusou o acesso dos inspetores do trabalho às instalações da empresa para investigar violações das leis
- Demitiu grevistas e coagiu demissões de centenas de outros grevistas

Colômbia

Na Colômbia, a Prosegur assediou e retaliou contra dirigentes sindicais que lutaram para preservar a proteção no trabalho revista no acordo coletivo que precedeu a entrada da Prosegur no mercado de segurança da Colômbia. Ela prejudicou o sindicato com a introdução de um *pacto colectivo* que tinha incentivos financeiros para os trabalhadores retirarem sua adesão ao sindicato e grandes penalidades financeiras para reingressar no sindicato. A Prosegur repetidamente atrasou e desconsiderou sentenças administrativas e judiciais que defendiam os direitos dos trabalhadores.

Em 2007, a Prosegur entrou no mercado de segurança privada Colombiana quando

¹³ Reunião CoESS, Madrid, março de 2013.

comprou uma empresa que já havia reconhecido um sindicato, o SINTRAVALORES. Logo após adquirir a empresa, a Prosegur procurou eliminar a disposição do contrato que definia que os trabalhadores com cargos temporários se tornariam permanentes após quatro meses de trabalho. (Anexo H). Incapaz de obrigar o sindicato a voltar atrás, a Prosegur tentou contornar as disposições do Artigo 5 do acordo coletivo das partes ao contratar guardas de segurança por períodos de menos de quatro meses. Casos envolvendo violações do Artigo 5 do acordo coletivo foram apresentados várias vezes nas cortes nacionais. (Ver Anexo I).

Em março de 2008, um tribunal municipal de Bogotá citou a Prosegur por desobediência por não respeitar decisões judiciais relativas a essa questão. A empresa foi condenada a pagar uma multa com base nas conclusões do tribunal penal do país. (Anexo J). Apesar dessas sentenças adversas, a Prosegur criou novas empresas terceirizadas em 2009, que continuaram a contratar trabalhadores por menos de quatro meses em violação ao acordo coletivo das partes e essas sentenças judiciais.

Na sequência da primeira sentença por desobediência contra Prosegur dada pelos tribunais, líderes sindicais do SINTRAVALORES começaram a ser submetidos a hostilidades por parte da empresa. Teófilo Gómez Duarte, então presidente do sindicato, tornou-se o objeto de uma campanha de perseguição pela Prosegur. A companhia iniciou uma ação de demissão sem justa causa, e tentou que ele fosse legalmente despojados de sua condição sindical. Apesar de todos os esforços para destituir o líder legítimo do sindicato, um tribunal de Bogotá condenou a **Prosegur** e a favor do Sr. Gómez Duarte. (Anexo K).

Em 2009, um boletim interno intitulado *El Zorro* começou a circular anonimamente em todas as filiais da Prosegur na Colômbia, trazendo mensagens antissindicais. Está bem documentado que a Colômbia é um dos países mais perigosos do mundo para os sindicalistas¹⁴. Esses panfletos exacerbaram os já graves os riscos de segurança pessoal enfrentados pelos líderes dos SINTRAVALORES. O atual presidente do sindicato, Fidel Hugo Afonso, tinha grandes preocupações sobre sua segurança pessoal, às quais ele considera estes boletins contribuíram. Com base nessas preocupações, ele procurou e recebeu conselhos de prevenção sobre como proteger a si mesmo do departamento de polícia de Bogotá . (Anexo L).

A origem dos folhetos nunca foi determinada, mas ele foi distribuído quase simultaneamente em todos os locais de transporte de valores por toda a Prosegur Colômbia, o que exigiria um impressionante sistema de distribuição das comunicações, o qual não existia em qualquer organização de trabalhadores. Além disso, apesar de ter sido solicitada pelo SINTRAVALORES a parar com a sua circulação, a Prosegur respondeu manifestando preocupação, mas afirmou que a publicação era anônima e que o sindicato deveria levar à Prosegur todas as informações que tinha sobre a publicação. (Anexo M). A Prosegur não tomou

14 Pesquisa Anual de Violações dos Direitos Sindicais, Confederação Internacional de Sindicatos (Bruxelas, ITUC, 2011)

nenhuma ação para interromper a circulação dos panfletos, apesar dos danos potenciais que seu conteúdo poderia trazer para a segurança pessoal do presidente do sindicato. Ativistas sindicais estavam convencidos que a diretoria estava envolvida na publicação desses panfletos.

No que se refere à contratação coletiva, em dezembro de 2010, a Prosegur assinou um contrato coletivo com trabalhadores não-sindicalizados, chamado *pacto colectivo* (Anexo N) e a empresa começou a assinar contratos individuais de trabalho que tinham disposições superiores às daquelas do acordo coletivo entre as partes. É ilegal que *pactos colectivos* forneçam condições superiores às daquelas de um acordo coletivo negociado com um sindicato¹⁵. Este acordo foi agressivamente promovido pela Prosegur com o efeito de minar o SINTRAVALORES. O *pacto colectivo* da Prosegur trouxe consigo um enorme bônus de assinatura de 4 milhões de Pesos colombianos (€1.559), em clara violação da legislação trabalhista colombiana. Junto com esse pagamento de bônus, o *pacto colectivo* da Prosegur incluía outros aprimoramentos ao longo e acima do atual contrato coletivo – maiores descontos de escolaridade, maior antiguidade, bônus de férias e aumento dos montantes de auxílio maternidade.

Esses incentivos financeiros antissindicais ilegais eram impossíveis para todos, menos mais empenhados ativistas sindicais, de se recusar. Quatrocentos trabalhadores assinaram o *pacto colectivo*, impedindo-os de pertencer ao sindicato, que foi efetivamente dizimado. Qualquer trabalhador que decidisse voltar para o sindicato dentro do período de 3 anos de duração do *pacto*, teria que reembolsar à Prosegur os quatro milhões de pesos. Esta obrigação de reembolso faz a adesão ao sindicato praticamente impossível.

Esse ataque ao SINTRAVALORES e seus membros pela Prosegur foi considerado ilegal pelos tribunais colombianos. Existem múltiplas decisões judiciais envolvendo uma série de apelações entre a Prosegur e o SINTRAVALORES sobre essa questão. Por fim, o Supremo Tribunal da Colômbia decidiu que o *pacto colectivo*, que a Prosegur introduziu em 2010, era discriminatório e ilegal. Em diversas decisões significantes de apelação, feitas pelo Supremo Tribunal da Colômbia e o Tribunal Constitucional da Colômbia, os tribunais colombianos decidiram em favor do SINTRAVALORES e seus membros. A Prosegur foi condenada pelos tribunais a fornecer aos membros do sindicato os mesmos pagamentos, benefícios econômicos e outros melhoramentos que os trabalhadores que haviam assinado o *pacto colectivo* estavam recebendo.¹⁶ A Prosegur sistematicamente se recusou a dar cumprimento a essas sentenças judiciais até que ela houvesse esgotado todos os apelos estatutários e constitucionais e foi condenada pelo Supremo Tribunal da

15 Código Penal Colombiano, Artigo 200, Lei 599 de 2000, modificada pelo artigo 26, Lei 1453 de 2011; Juzgado 39 Civil Tribunal Municipal, Bogotá, Decisão n° 2011-5015 e Corte Constitucional da Colômbia, Decisão n° T-570, de 2007 (decisões anteriores não-Prosegur que decidiram que *pactos colectivos* oferecendo maior remuneração e benefícios aos trabalhadores não-sindicalizados contra membros sindicato eram discriminatórios);

16 Corte Suprema de Justiça da Colômbia, Câmara de Apelações Civil, Decisão n° 11001-22-03-000-2011-00500-01, 14 de junho de 2011; Tribunal Constitucional da Colômbia, Sentença n° T-084-12, <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-084-12.htm> 16 de fevereiro de 2012.

Colômbia, em uma votação decisiva por 6-0, no dia 7 de dezembro de 2012, aos pagar membros do sindicato o mesmo que havia sido pago aos trabalhadores não-sindicalizados (Anexo P).

Essas táticas de atraso e desobediência de decisões judiciais é um exemplo típico da Prosegur na Colômbia, impelindo um juiz de tribunal municipal, em outra sentença de desobediência contra a Prosegur, a comentar que a 'atitude' da empresa era 'uma demonstração clara da sua dupla intenção: manter a violação do direito dos trabalhadores à liberdade de associação e escapar à ordem do juiz constitucional, ou pelo menos atrasar o seu cumprimento'. (Anexo Q).

Em resumo, os atos da queixa na Colômbia são que a empresa:

- Prejudicou a negociação coletiva ao repetidamente violar disposições do acordo coletivo
- Introduziu a incentivos ilícitos financeiros e sanções para prejudicar o sindicato, em violação à liberdade de associação e o direito de negociação coletiva
- Perseguiu e intimidou os líderes do sindicato
- Repetidamente adiou e desobedeceu sentenças judiciais que defendiam os direitos dos trabalhadores

Peru

Os trabalhadores da Prosegur Peru formaram um sindicato, Sindicato de Trabajadores de la CIA de Seguridad Prosegur, para tratar de questões que envolvem remuneração, longevidade, condições de trabalho inseguras e segurança do trabalho. Em resposta ao exercício dos direitos de liberdade de associação e de greve, a Prosegur retaliou contra membros do sindicato, inclusive, pagando aos membros não-sindicalizados uma maior taxa de remuneração que a membros do sindicato, demitindo dirigentes sindicais e ativistas sindicais por greves e ilegalmente recolocando trabalhadores durante uma greve. A empresa, além disso, procurou minar a negociação coletiva e a capacidade do sindicato de crescer no Peru através da implementação de um contrato falso.

Em fevereiro de 2013, após o sucesso de uma greve de três horas em protesto por salários, o Sindicato de Trabajadores de la CIA de Seguridad Prosegur foi formado pelos trabalhadores no Peru. Um curto período de tempo mais tarde, em março de 2013, a Prosegur demitiu quinze trabalhadores, catorze dos quais foram demitidos por não renovar seus contratos de seis meses; o outro foi um trabalhador permanente em processamento de dinheiro. Todos participaram da greve. Os trabalhadores cujos contratos não foram renovados estavam chegando a cinco anos de serviço na empresa, ponto no qual os trabalhadores alcançariam a condição de emprego permanente na Prosegur Peru. Em abril de 2013, outro ativista sindical foi demitido. Dirigentes sindicais acreditam que essas ações

foram todas tomadas em represália à greve ou pelos trabalhadores terem organizado um sindicato.

In abril de 2013, o sindicato apresentou reivindicações para negociação coletiva à Prosegur e ao Ministério do Trabalho e Emprego, buscando iniciar negociações com a Prosegur sobre algumas questões de negociação. Estas incluíam aumentos salariais, pagamento de longevidade, saúde e exigências de segurança (como assegurar que todos os carros tivessem assentos adequados, cintos de segurança em funcionamento, espelhos de trabalho e níveis aceitáveis de saneamento).¹⁷

Em uma carta de 24 de abril de 2013, a empresa notificou o sindicato de sua recusa de negociação, dizendo que eles já tinham um contrato coletivo de trabalho. (Anexo R). Esta foi a primeira vez que o sindicato ouviu falar de um acordo coletivo pré-existente. Como os sindicalistas tomaram então conhecimento, a Prosegur tinha criado um falso acordo coletivo em 2010 com um grupo de trabalhadores. Esse acordo serviu ao propósito de tentar bloquear a negociação de um legítimo contrato coletivo. Aparentemente, ele também tinha a finalidade de limitar a expansão do sindicato para o resto da Prosegur, em um ponto em que a Prosegur adquiriu uma empresa sindicalizada de segurança chamada Orus, no ano 2010. Esse acordo coletivo cobria o período 2010-2015. (Anexo S). Os trabalhadores que assinaram esse acordo coletivo falso foram enganados pelos gestores de empresa e acreditaram que eles estavam assinando um documento que oferecia aos trabalhadores benefícios de participação nos lucros e bolsas de estudo para seus filhos.

Em 6 de maio de 2013, a Prosegur pagou um ajuste de custo-de-vida, mas apenas a para os trabalhadores não-sindicalizados (Anexo T), criando assim um incentivo financeiro para os trabalhadores se desafiliarem do Sindicato de Trabajadores de la CIA de Seguridad Prosegur.

Durante o período de maio a julho de 2013, a Prosegur se engajou na negociação superficial. Ela continuou a se reunir com o sindicato para discutir salários e outras condições de trabalho, ao mesmo tempo sustentando que a empresa não era legalmente obrigada a negociar um acordo coletivo e não atingindo um acordo em termos de contrato. A posição da empresa era de que o acordo coletivo de 2010 bloqueava a possibilidade de negociação com o sindicato. Em 23 de julho de 2013, o Ministério do Trabalho constatou que o argumento da Prosegur não “constituía uma base válida para impedir a negociação coletiva com o sindicato” (Anexo U), abrindo o caminho para que o sindicato negociasse de boa fé um acordo coletivo de trabalho. A Prosegur recorreu da decisão do Ministério uma semana mais tarde. No dia 4 de agosto de 2013, a Prosegur demitiu mais quatro ativistas sindicais, alegando deficiências operacionais.

Sem poder fazer progressos na mesa de negociação, o sindicato solicitou a mediação do Ministério do Trabalho. Na primeira sessão de mediação definida para

17 Artigo 14º (1), "Projeto de Convenio Coletivo, Apresentação de Reivindicações 2013-2014".

7 de agosto, a empresa não participou. Nas duas sessões de mediação subsequentes, 13 e 22 de agosto, a Prosegur esteve presente, mas se recusou a assinar as atas de reunião oficiais do Ministério, dizendo que ela estava à espera do resultado do recurso da decisão do Ministério de 23 de julho. (Anexo V).

Sem nenhuma outra opção realista para forçar a Prosegur a negociar de boa-fé, o sindicato convocou uma Assembleia Geral Extraordinária nos dias 31 de agosto e 1º de setembro de 2013. Nessa Assembleia Geral, os membros do sindicato votaram esmagadoramente a favor de uma greve, que foi definida para começar em 12 de setembro de 2013. Em 4 de setembro, o sindicato comunicou o Ministério do Trabalho sobre o resultado da sua votação de greve. O documento entregue ao Ministério explicava que a greve não era apenas para defender a negociação de reivindicações que o sindicato vinha tentando negociar com a empresa a partir do mês de abril, mas também para impedir os atos de retaliação feitos pela Prosegur contra os membros e líderes do sindicato, e para garantir a readmissão de membros do sindicato que tinham sido indevidamente demitidos pela empresa no dia 30 de março, 5 de abril e 4 de agosto. (Anexo W). O Ministério do Trabalho respondeu ao sindicato no dia 9 de setembro de 2013, reconhecendo que o sindicato tinha cumprido os requisitos legais para a realização de uma greve. (Anexo X).

A greve começou em 12 de setembro de 2013, com cerca de 400 dos 460 membros participantes do sindicato. A Prosegur continuou a se reunir com o sindicato durante a greve. Nos dois primeiros dias da greve, não houve progressos, já que a empresa dizia que não iria negociar a re-contratação dos trabalhadores demitidos, e que o sindicato tinha colocado como uma pré-condição para discutir a negociação das outras reivindicações. (Anexo Y). A Prosegur alegou ainda que, se a proposta salarial do sindicato fosse aprovada, a empresa iria à falência. O sindicato pediu que a Prosegur apresentasse os seus registros financeiros para apoiar esta alegação, mas a empresa se recusou, o que é uma violação da lei local e da diretriz específica da OCDE¹⁸.

Enquanto a greve estava em andamento, a Prosegur contratou trabalhadores substitutos, em violação da lei do país, pelo qual a empresa foi citada e uma multa de setenta e quatro mil 74.000 sóis (19.321 euros) foi proposta pelos inspetores trabalhistas do Ministério do Trabalho¹⁹ (Anexo Z). Durante as inspeções feitas pelo Ministério na Prosegur, ativistas trabalhistas informaram que a Prosegur havia trazido cerca de 40 trabalhadores de outras cidades no Peru para substituir trabalhadores de transporte de valores em greve na cidade de Lima. A empresa também deu credenciais temporárias para funcionários não-registrados substituírem os trabalhadores em greve. (Anexo AA). Além disso, a Prosegur contratou a Transportes Blindados Hermes (uma empresa local de transportes de valores) para executar trabalhos paralisados²⁰, o que é considerado uma infração grave das

18 Ley de las Relaciones Colectivas de Trabajo, o Decreto Supremo nº 010-2003-TR, Artigo 56, e as Diretrizes da OCDE, Capítulo V, Cláusula 2 (b) e (c).

19 Artigo 25.9. Decreto Supremo nº 019-2006-TR 29/10/2006.

20 Vídeo da UNI identificando veículos da Hermes que saem da base de transporte de valores da Prosegur em Lima, 13 de setembro de 2013.

relações de trabalho nos termos da lei peruana. (supra n. 19). A Prosegur escreveu também cartas, telefonou e enviou uma equipe porta-a-porta para pressionar os trabalhadores e suas famílias para retornar ao trabalho, fazendo afirmações exageradas sobre o impacto financeiro para as famílias durante a greve. (Anexo BB).

Depois de 6 dias, o sindicato e a Prosegur chegaram a um acordo de contrato parcial e membros do sindicato voltaram ao trabalho. No acordo, porém, apenas um dos 20 trabalhadores que haviam sido demitidos foi recontratado, 5 receberam uma compensação, mas os outros 14 não receberam nada. Após a greve, em setembro de 2013, a Prosegur demitiu outros 5 membros do sindicato. Mais uma vez, isso foi feito pela não renovação dos contratos de 6 meses dos trabalhadores. A empresa alegou que os trabalhadores não tinham cumprido as normas necessárias de conhecimento operacional. (Anexo CC). O sindicato apresentou queixas desafiando essas demissões, baseado em retaliação à atividade sindical.

A prática da Prosegur de estender períodos de prova por até 5 anos, através do uso de contratos de 6 meses, não é apenas o crescimento normal do trabalho precário que é visto em muitos locais de trabalho em todo o globo (não implicando que isso também não seja de grande preocupação). O que é único sobre o uso dos contratos de trabalho temporários no Peru é que eles são usados de forma incisiva pela Prosegur e, juntamente com as suas outras atividades antissindicais no Peru, parece que os contratos temporários são utilizados para a finalidade de criar insegurança no emprego, de modo que os trabalhadores fiquem relutantes em organizar ou participar em ações de protesto por medo de perder seus empregos.

Segundo a legislação peruana, os trabalhadores podem servir um estágio de 6 meses, mas têm então direito ao emprego permanente. (Anexo DD). Apesar das legislações nacionais, parece que a Prosegur tem quase abandonado contratos de emprego permanente no Peru, com mais de 75 por cento dos empregados do sexo masculino trabalhando sob contratos temporários, de acordo com o relatório de atividades da própria empresa²¹. A Prosegur foi recentemente multada em dezessete mil cento e sessenta e um euros 17.161 euros pelo uso ilegal desses contratos de trabalho de 6 meses. (Anexo EE). Essa sanção envolve apenas uma das quatro queixas que foram apresentadas pelo sindicato. As três queixas restantes estão pendentes com o Ministério.

Em resumo, os atos da queixa no Peru são que a empresa:

- Assinou um contrato falso para excluir o sindicato e prejudicar a negociação coletiva
- Repetidas vezes violou as leis do país, utilizando contratos temporários como ferramenta para impedir a organização do sindicato e ação industrial

21 Prosegur, Relatório Anual 2011, pp. 124-5.

- Demitiu trabalhadores por exercer o seu direito legal de formar um sindicato
- Discriminou membros do sindicato ao atribuir aumentos salariais
- Violou as leis de greve sobre trabalhadores substitutos
- Demitiu trabalhadores por exercer o seu direito de greve

Brasil

No Espírito Santo, trabalhadores brasileiros de transporte de valores formaram o sindicato Sindfortes em agosto de 2011 para lidar com uma gama de problemas no trabalho. A Prosegur resistiu à sindicalização retaliando e demitindo os líderes do sindicato para levar questões de segurança no trabalho a autoridades do governo. Recursos judiciais foram usados para adiar a aplicação de decisões empregatícias adversas. A Prosegur contestou a legalidade de uma greve legal, violou a lei sobre a trabalhadores substitutos durante a greve e, em seguida, demitiu trabalhadores sindicalizados que participaram da greve.

Wilson Damacena, Presidente do Sindfortes e Gilberto Sales, Secretário-Geral eram funcionários da Prosegur há longo tempo. Em 2012, Damacena havia trabalhado para a Prosegur por cerca de 10 anos e Sales durante 7 anos. Os dois haviam sido promovidos internamente algumas vezes pela Prosegur durante o prazo de seus empregos, evidenciando um desempenho meritório no trabalho.

Existe uma história para a Prosegur tomar medidas de retaliação contra esses líderes. Em 2009, Damacena, que foi trabalhar na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) da Prosegur, levou preocupações ao Ministério do Trabalho sobre o mau estado de conservação de alguns dos veículos da Prosegur, incluindo os faróis, problemas com os freios e unidades de ar condicionado quebradas. Damacena foi pressionado pela Prosegur para parar de fazer estas acusações e Damacena queixou-se com a gerência da Prosegur. Em vez de intervir para interromper ações impróprias da gerência, a gerente pediu que Damacena parasse com a sua defesa ou sua família enfrentaria problemas financeiros. A implicação era que ele poderia ser demitido se não desistisse de expor problemas de saúde e segurança dentro da empresa.

Esta atividade anti-sindical por parte da Prosegur continuou. No início de 2012, Damacena e Sales receberam um veículo da empresa que havia sido secretamente "grampeado" com equipamentos de vigilância (uma câmera e microfone). Não se tratava de uma prática da empresa equipar os veículos dessa forma. Na verdade, esse veículo foi o único da Prosegur, de aproximadamente 30 veículos leves, que foi equipado com equipamentos de vigilância (Apêndice FF)

A Prosegur utilizou esse veículo para monitorar as atividades e conversas desses líderes do Sindfortes, sem o seu conhecimento. A vigilância dos líderes do Sindicato pelo empregador viola direitos humanos fundamentais – o direito à liberdade de associação –, devido ao seu impacto inerentemente destrutivo sobre a

possibilidade de exercer adequadamente suas responsabilidades de representação sindical.

Essa vigilância ilegal continuou até abril de 2012, quando Damacena e Sales foram demitidos por alegadamente ter mudando suas rotas regulares e feito paradas não autorizadas. Apesar de seus anos de trabalho com Prosegur, esses líderes sindicais foram notificados da sua demissão por telegrama (Apêndice GG). A forma e o impacto dessas demissões sobre os trabalhadores e suas famílias enviou uma forte mensagem para toda a mão-de-obra sobre os riscos dos trabalhadores se eles estivessem dispostos a serem dirigentes sindicais na Prosegur.²²

Em setembro de 2012, um tribunal brasileiro considerou as ações da Prosegur como ilegais e ordenou a empresa a reintegrar tanto Damacena quanto Sales com reembolso integral, decisão da qual a Prosegur recorreu. Essa primeira decisão de reintegração foi revertida em julho, sendo novamente revertida em 24 de setembro de 2013, com o tribunal considerando que as demissões eram ilegais. O tribunal ordenou a reintegração e o pagamento dos salários atrasados, no prazo máximo de 48 horas, pelos seis meses em que eles estavam desempregados.

Nessa sentença final, o Tribunal impôs uma sanção financeira à Prosegur de R1.000 por dia, para cada dia que não fosse feito o pagamento dos salários atrasados. No entanto, mesmo com essa ordem e multa, a partir de 11 de novembro de 2013, a Prosegur ainda não cumpriu com essa exigência de compensação (Apêndice HH).

Esse desprezo pelos processos administrativos do governo e decisões judiciais é semelhante ao comportamento dos recursos humanos da Prosegur na Colômbia, Paraguai e Peru. A frequência e a extensão do comportamento obstrucionista da Prosegur parece fazer parte de uma estratégia para fustigar não apenas membros do sindicato e dirigentes sindicais, mas possivelmente é parte de uma estratégia para assediar ou simplesmente ignorar os funcionários da administração pública e os juízes que tomam ações para fazer cumprir as leis trabalhistas em vários países da região.

Com relação à negociação coletiva no Brasil, em 2013, as negociações estavam em andamento entre o Sindfortes e a Prosegur. No entanto, até ao dia 29 de abril, devido à falta de avanços na mesa de negociação, os trabalhadores começaram o que se tornou uma greve de 66 dias; uma das mais longas greves em transporte de valores na história do Brasil. A greve terminou, o tribunal indicou o pagamento de 12 por cento de aumento para os trabalhadores, vale alimentação e o fim do "banco de horas" extras, o que foi um grande avanço para os trabalhadores que recebiam

²² Cada dirigente sindical tem famílias com crianças dependentes: Damacena, 6, e Sales, 3. Cada um foi deixado sem recursos financeiros para sustentar suas famílias, contando com as doações do sindicato por aproximadamente meio ano, até que seus casos foram adjudicados. Mesmo assim, seu reembolso ao não foi pago pela Prosegur, embora ela tenha sido condenada a fazê-lo junto com a reintegração.

remuneração por horas extras. Com base em tais benefícios, os trabalhadores e o Sindfortes consideraram que a greve foi bem-sucedida.

Coerente com a sua tática em qualquer outro lugar na América do Sul, a Prosegur contestou a legalidade da greve. No dia 3 de julho de 2013, no entanto, um Tribunal de Justiça decidiu que a greve era legal (Apêndice II). Durante a greve, a Prosegur exigiu que os trabalhadores terminassem com a greve ou enfrentariam a ameaça de demissão, e a empresa anunciou a contratar de trabalhadores substitutos, contrária à lei brasileira. O sindicato alega que trabalhadores substitutos foram mesmo assim contratados durante a greve, em violação a essas leis²³. Isso está baseado em anúncios de jornal que a empresa colocou durante a greve (Apêndice JJ), vídeos e números de inscrição dos trabalhadores que datam do período da greve²⁴.

Além disso, a Prosegur demitiu nove ativistas sindicais que participaram da greve. Isso tem sido feito por um período de meses, em contraste com a situação no Paraguai, em que mais de 300 grevistas foram demitidos em massa quando os guardas de segurança retornaram ao trabalho após a greve. Tanto a contratação de trabalhadores substitutos durante a greve e as demissões de ativistas por entrar em greve estão sendo contestados pelo sindicato.

Em resumo, os atos da queixa no Brasil são que a empresa:

- Perseguiu e demitiu líderes do sindicato
- Recusou-se a obedecer decisões empregatícias adversas
- Violou as leis de greve sobre trabalhadores substitutos
- Demitiu trabalhadores por exercerem o seu direito à greve

Práticas em toda a região

Existe um padrão que emerge na abordagem da empresa para o reconhecimento dos sindicatos e em sua abordagem para a negociação coletiva em toda a região. Onde a Prosegur herdou acordos de negociação, a empresa tem agressivamente procurado fugir ou alterá-los, ou simplesmente se recusou a honrar as disposições com as quais não concordava. Isso é evidente em sua tentativa de escapar dos termos do acordo coletivo na Colômbia através da imposição ilegal um *pacto colectivo*, enganando os trabalhadores para criar um acordo coletivo falso no Peru e distorcendo a legitimidade de um falso acordo coletivo no Paraguai.

Onde os trabalhadores têm lutado por seus direitos, seja formando um sindicato ou exercendo o seu direito de participar de uma legítima greve durante uma disputa de negociação coletiva, a Prosegur tem assediado, retaliando contra ou demitindo dirigentes sindicais e membros do sindicato através de um conjunto de atividades – vigilância no local de trabalho (Brasil), salários maiores e gratificações ou outras

²³ Lei brasileira, nº 7783, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.htm

²⁴ Imagens de vídeo e números de registo dos trabalhadores em arquivo com a UNI

vantagens para trabalhadores não-sindicalizados (Colômbia, Peru), não renovação de contratos temporários de trabalho e demissões, quer diretamente ou através de demissões forçadas (Peru, Paraguai) e contratando trabalhadores substitutos durante greves, em violação das leis do país (Paraguai, Peru, Brasil).

Em todos os países, a Prosegur emprega agressivamente desafios jurídicos de forma a pressionar indevidamente os sindicatos e ativistas sindicais – contestando a legalidade de greves (Paraguai, Brasil), repetidas vezes ignorando as decisões administrativas e judiciais a respeito dos direitos dos trabalhadores sob as leis do país ou em acordos coletivos (Colômbia, Brasil). A Prosegur, além disso, obstrui os processos legais para resolver conflitos trabalhistas, negando aos funcionários do governo o direito de inspecionar obras e registros da empresa (Paraguai).

Problemas de relações trabalhistas generalizados e de longa data

Em fevereiro e março de 2011, uma delegação da UNI e sindicalistas espanhóis se reuniram com trabalhadores da Prosegur e representantes de sindicatos do Chile, Uruguai e Brasil. Em todos estes países, os trabalhadores da Prosegur relataram preocupações relevantes em matéria de condições de trabalho. Os problemas identificados foram: sub-remuneração de horas extras, violações de saúde e segurança e exposição a riscos de danos pessoais desnecessários, horas excessivas de trabalho, baixos salários, discriminação contra as mulheres (especialmente em operações de transporte de valores) e, para alguns trabalhadores, veículos em mau estado e a falta de acesso a recursos básicos, como banheiros. A delegação tomou conhecimento de que, em 2009, a Prosegur Chile foi multada por seus salários e horas práticas, resultando em uma penalidade significativa.²⁵

Os sindicalistas que participaram dessa delegação se reuniram em Madrid em Maio de 2011 com o Diretor Global de Recursos Humanos da Prosegur. Estas questões foram discutidas e um plano para resolvê-las foi solicitado. A resposta da Prosegur foi dar à empresa 2 anos para desenvolver um programa de recursos humanos a nível mundial. A UNI e os sindicalistas espanhóis respeitosamente declinaram. Desde essa reunião, o Diretor-Executivo da Prosegur e o Diretor Global de Recursos Humanos têm sido informados sobre problemas contínuos com recursos humanos. O diretor de RH tem continuamente tentado retirar da sede da Prosegur a responsabilidade por suas ações na América do Sul, alegando falta de conhecimento ou que a empresa tem uma política descentralizada de relações trabalhistas. Nas questões substanciais dos trabalhadores, não houve nenhuma melhora visível. Na verdade, pelo contrário, a reação da empresa aos esforços dos trabalhadores no sentido de resolver esses problemas, como realçado ao longo deste trabalho, tem sido a de agressivamente violar o direito dos trabalhadores de se organizar e negociar coletivamente.

²⁵ A Dirección General de Trabajo, do Ministério do Trabalho e Serviços Sociais, multou a Prosegur em mais de 160 milhões de pesos, notas de campo da UNI, Março de 2011.

Trabalho precário e rejeição dos sindicatos

Como discutido anteriormente, o uso extensivo de contratos temporários na Prosegur é notável e preocupante, principalmente no Peru e na Colômbia. Seu significado nesses países é que Prosegur parece usar contratos de trabalho temporários como parte de uma estratégia de rejeição sindical. Em 2011, na Prosegur na Colômbia, 54 por cento da sua força de trabalho do sexo masculino tinha contratos temporários e, como mencionado anteriormente, no Peru, 75 por cento.²⁶ Esses números são ainda mais convincentes em uma indústria como a de serviços de segurança privada, cuja mão-de-obra é fortemente dominada por homens.

Conforme discutido anteriormente, o uso extensivo de contratos temporários pode ser uma estratégia do empregador para afastar os sindicatos e manter os salários e benefícios reduzidos. Trabalhadores que estão inseguros quanto ao seu emprego são menos dispostos a levantar preocupações sobre remuneração e benefícios, horas de trabalho e mesmo problemas graves de saúde e segurança. Os trabalhadores temporários estão mais vulneráveis à retaliação do empregador por organizar um sindicato. A questão fundamental subjacente a disputas de negociação coletiva na Colômbia e a greve no Peru resulta da luta dos trabalhadores através dos seus sindicatos para garantir segurança no trabalho. Essa prática de contratação, que cria trabalho precário, não é aceitável, particularmente de uma empresa que é líder do setor.

Violações das Diretrizes da OCDE

As diretrizes preveem reconhecimento e promoção do direito de organização, a criação de quadros de negociações construtivas, a disponibilização de instalações para os sindicalistas, e fóruns contínuos de cooperação e diálogo entre empregadores, trabalhadores e sindicatos. O que a investigação da UNI revelou na Prosegur está em total desacordo com isso.

Estes incidentes violam as normas mais básicas estabelecidas no âmbito das diretrizes, inclusive, especificamente:

Capítulo I, Cláusula 2 - as empresas devem respeitar as leis locais.

Capítulo IV, Cláusula 1 – as empresas devem lidar com os impactos adversos aos direitos humanos com os quais estejam envolvidas.

Capítulo IV, Cláusula 2 – as empresas devem evitar causar ou contribuir para impactos adversos aos direitos humanos e tratar desses impactos quando ocorrem.

Capítulo V, Cláusula 1 (a) – as empresas devem respeitar o direito dos trabalhadores de aderir aos sindicatos.

²⁶ Prosegur, Relatório Anual 2011, pp. 124-5.

Capítulo V, Cláusula 1 (b) – as empresas devem respeitar o direito dos trabalhadores de ter sindicatos de sua própria escolha reconhecidos para o propósito de negociação coletiva.

Capítulo V, Cláusula 2 (a) – as empresas proporcionar as instalações aos representantes dos trabalhadores que possam ser necessárias à elaboração de acordos coletivos de trabalho efetivos.

Capítulo V, Cláusula 2 (b) - as empresas devem proporcionar aos representantes dos trabalhadores as informações que se afigurem necessárias à condução de negociações significativas sobre condições de trabalho e emprego

Capítulo V, Artigo 2 (c) – as empresas devem fornecer informações aos trabalhadores e seus representantes que lhes permitam ter uma ideia correta e adequada sobre a atividade e resultados da entidade ou, onde apropriado, da empresa como um todo.

Capítulo V, Cláusula 3 – as empresas devem promover consultas e cooperação entre empregadores e trabalhadores e seus representantes, sobre matérias de interesse mútuo.

O capítulo V, cláusula 4 (b) - as empresas devem, nos países em desenvolvimento, oferecer os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis.

Como discutido acima, as Diretrizes também incorporar (no mínimo) as proteções completas aos direitos trabalhistas contidos na Carta Internacional dos Direitos do Homem e a Declaração da OIT.

Due diligence e responsabilidade social corporativa

A Prosegur possui um Código de Ética e Conduta que afirma que a empresa defende a liberdade de associação e a negociação coletiva, que ela garante um ambiente de trabalho seguro e saudável para os seus funcionários, e que seus funcionários devem estar em conformidade com as leis locais. Mas, enquanto a Prosegur pratica uma boa cidadania corporativa na maior parte da Europa, em seu principal mercado em expansão da América Latina, ela insiste em políticas que são profundamente preocupantes.

Quando confrontados com estas críticas, a Prosegur tem afirmado sempre que as suas relações industriais estão descentralizadas, sendo cada país responsável pela auto-gestão dessas relações. Sob este pretexto,²⁷ o escritório central da Prosegur

27 Carta de Juan Mora, Diretor Global de RH, Prosegur, a Sharan Burrow, Sec. Ger, ITUC, 5 de out de 2012, http://www.business-humanrights.org/media/documents/company_responses/cartaprosegur-5-octubre-2012.pdf; 2012; reafirmado à UNI em setembro de 2013.

revogou a responsabilidade de cumprir com as normas mínimas da OCDE. A empresa não foi capaz de agir apesar das preocupações expressas ao longo de vários anos pela UNI e os seus parceiros locais, e de um relatório formal emitido pela UNI em abril de 2013, uma cópia do qual foi fornecida a Prosegur, descrevendo muitos destes problemas. As Diretrizes indicam claramente que os riscos devem ser identificados e medidas eficazes devem ser tomadas para minimizar os resultados prejudiciais.

Indicativa da abordagem da Prosegur em prol da RSE na região é a sua recusa em participar de um grande encontro setorial organizado pela UNI Sindicato Global e a UNI Américas em 2011. A UNI convidou todas as principais empresas multinacionais privadas do setor de serviços na Colômbia para participar de uma reunião coordenada pela UNI e o Vice-presidente da Colômbia, Angelino Garzón, em 18 de novembro de 2011. De todas as multinacionais convidadas para a reunião, das quais havia muitas, apenas a Prosegur afirmativamente se recusou a comparecer. Um fórum de segurança privada posterior, organizado pela UNI, foi realizado em Bogotá em maio de 2013, que incluiu os participantes de sindicatos, empregadores e governo, e novamente a Prosegur não participou.

A maioria das empresas multinacionais, no campo dos serviços de segurança, tem uma maneira responsável de lidar com seus trabalhadores. Essas empresas e seus clientes não estão dispostos a adotar um modelo de negócios que impulsiona os salários e normas para baixo, devido ao impacto negativo na qualidade do serviço. A inevitável rotação do pessoal criada pela baixa remuneração e o grande número de empregos temporários resulta em um grande número de novos trabalhadores que não estão familiarizados com o local de trabalho, não possuem formação para seu trabalho específico (e com pouco ou nenhum incentivo do empregador para investir em formação). Nos serviços de segurança, esse modelo de negócio é insustentável. No entanto, trata-se de uma abordagem utilizada por empresas que não estão verdadeiramente comprometidos com a RSE.

Conclusões

A Prosegur falhou em colocar em funcionamento os sistemas e salvaguardas para garantir que é capaz de suficientemente respeitar os direitos dos trabalhadores em todas as suas operações globais. Esses problemas incluem graves atos de interferência com a liberdade de associação, incluindo a perseguição e demissão de organizadores e ativistas sindicais. A Prosegur procurou escapar de suas obrigações de negociação. Ela violou as leis locais e tem claramente irritado os tribunais locais por atrasar a aplicação de suas decisões. Essas ações são absolutamente incompatíveis com a OIT e quadro baseado nos direitos humanos que as Diretrizes procuram estabelecer.

A UNI reconhece que as Diretrizes não são juridicamente obrigatórias para as empresas, mas ressalta que eles também não são “opcionais” ou uma “aspiração”, mas sim normas mínimas de conduta exigidas de uma corporação global. A UNI exorta o PCN espanhol a ter uma visão holística dos problemas globais documentados na presente comunicação e a investigar esta reclamação com as partes, a fim de alcançar uma solução sustentável a longo prazo para estes problemas. A UNI reconhece que o PCN pode desejar consultar, aconselhar-se, ou caso contrário comprometer-se com PCNs em outros países signatários onde isso é visto como adequado.

Em direção a uma solução

As afiliadas da UNI a nível nacional são reconhecidas pelas operações nacionais da Prosegur como parceiros na negociação em alguns países, incluindo a Espanha. A UNI tem procurado resolver essas questões por meio do debate mas, até agora, foi incapaz de convencer a empresa a entrar seriamente em diálogo ou estabelecer o compromisso de encontrar uma solução.

Que solução é antecipada?

A UNI deseja entrar em um diálogo construtivo com a Prosegur com vistas a um acordo negociado que irá abordar as graves violações das Diretrizes da OCDE que estão ocorrendo nas operações da empresa no estrangeiro. A UNI que gostaria de chegar a um acordo com a Prosegur em mecanismos que possam melhorar o acompanhamento e resposta *due diligence* da empresa, em especial no que diz respeito às relações de trabalho e as questões de direitos humanos, com vistas a trazer melhoras substanciais na conformidade da empresa nessas áreas por meio de suas operações globais.

A UNI considera a abordagem de “assistência” do processo da OCDE como um veículo eminentemente adequado para promover uma resolução neste caso. A UNI compreende que os PCNs visam resolver todas as reclamações ao facilitar conciliação ou mediação entre o autor da queixa e a empresa. A UNI saúda a oportunidade de participar de tal processo e aguarda com expectativa a garantia de uma solução positiva, negociada e mutuamente benéfica.

Se um acordo negociado provar-se impossível, a UNI vai solicitar que o PCN emita uma declaração final sobre se as diretrizes foram respeitadas ou não.

Divulgação

A UNI está ciente de que as informações fornecidas ao PCN serão compartilhadas com a empresa. A UNI consente que todas as informações compartilhadas neste processo sejam publicamente disponibilizadas.

Anexos

Paraguai

Anexo A:

Documento do Ministério da Justiça e do Trabalho datado de 25 de setembro de 2011, identificando como líderes do sindicato Víctor Fretes e Esteban González, que foram demitidos pela Prosegur no dia 26 de setembro de 2011. Código Trabalhista paraguaio, Artigos 318 – 321 preveem proteção para dirigentes sindicais contra serem demitidos.

Anexo B:

Carta da Prosegur Paraguai ao SITEPROPASA, 13 de julho de 2012. Assinada por Ricardo Ward, Gerente de Vigilância da Prosegur Paraguai e Chefe de Operações Luis Arce. Carta alegando que a greve era ilegal e ameaça da empresa de demitir grevistas.

Anexo C:

Documentos, incluindo relatório dos inspetores de trabalho Guillermo Britez e Teodoro Benitez à Diretora de Inspeções e Vigilância do Ministério da Justiça e do Trabalho, Elsa Bogado, 24 de julho de 2012. Cita a recusa de acesso da Prosegur aos inspetores e sua descoberta de trabalhadores não registrados durante a greve.

Anexo D:

Exemplo dos acordos de demissão forçada que a Prosegur usou com membros do sindicato que participaram da greve.

Anexo E:

Documento datado de 20 de agosto de 2012. Carta da Prosegur ao juiz retirando a sua ação legal para que a greve fosse declarada ilegal.

Anexo F:

Carta da Comissão de Justiça, Trabalho e Segurança Social de Raul Reinoso, Gerente Geral da Prosegur Paraguai, 23 de agosto de 2012, e carta da Deputada Nacional Aida Robles para Mario Lomaquis, Presidente do sindicato SITEPROPASA, 17 de setembro de 2012.

Anexo G:

Contrato Coletivo entre a Prosegur Paraguai S. A. e o Sindicato de Trabajadores de Prosegur Paraguay S.A., registrado em 14 de novembro de 2012, alterado pelo Ministério em 15 de fevereiro de 2013 para ser entre “trabalhadores da Prosegur” e a empresa

Colômbia**Anexo H :**

SINTRAVALORES. Acordo coletivo, Capítulo 1, Artigo 5. Linguagem de contrato que garante aos trabalhadores o direito de passar a estado permanente depois de um período do estágio de 4 meses.

Anexo I:

Sentencias y Resoluciones del Ministerio de Protección Social contra Prosegur de Colômbia. Trecho do relatório da Escuela Nacional sobre a Prosegur, 2012. Lista 22 decisões contra a Prosegur sobre as violações dos direitos dos trabalhadores.

Anexo J:

Acórdão 31, municipal con función de control de garantías de la Ciudad de Bogota, 5 de março de 2008, aprovando o julgamento 30 do Penal del Circuito, Bogota DC, 4 de abril de 2008. Decisão do Tribunal impondo multa à Prosegur por não cumprir com as decisões anteriores do tribunal.

Anexo K:

Prosegur de Colombia S. vs Teofilio Gómez Duarte, Tribunal Superior del Discripto Judicial de Bogota D.C., Sala Laboral, 25 de maio de 2010. Decisão do tribunal a favor do presidente do sindicato Gómez Durate em relação à demissão.

Anexo L:

Relatório Alfonso ao Ministério do Interior e justiça, e a lista da polícia de medidas cautelares para lidar com as preocupações quanto à sua segurança pessoal.

Anexo M:

Carta do SINTRAVALORES enviado à Prosegur sobre El Zorro e a resposta da Prosegur .

Anexo N:

Pacote de informações sobre o pacto colectivo: 1) Circulares da Prosegur para todos os funcionários, 6 e 7 de dezembro de 2010, GRH-0060, 0061 e 0062/2010; 2) trecho de linguagem do pacto colectivo, e 3) brochuras do local de trabalho da Prosegur promovendo o pacto colectivo.

Anexo O:

Trecho da decisão judicial Corte Suprema de Justiça da Colômbia, Câmara de Apelações Civil, Portaria n° 11001-22-03-000-2011-00500-01, 14 de junho de 2011; Corte Constitucional da Colômbia, Decisão n° 084-T-12, <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-084-12.htm>, 16 de fevereiro de 2012. Decisões judiciais que confirmaram que o pacto colectivo da Prosegur era discriminatório e ordenaram que membros do sindicato fossem recebessem compensação igual a trabalhadores não sindicalizados.

Anexo P:

Trecho da decisão. Yago Palao Tirado (Gerente Nacional da Prosegur Colômbia) vs. Juzgados Cuarenta y Tres Civil del Circuito y Treinta y Nueve Civil Municipal, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, 7 de dezembro de 2012. Contestação final do tribunal pela Prosegur tentando reverta a decisão do tribunal que decidiu que o pacto colectivo era discriminatório.

Anexo Q:

Tribunal Penal Municipal, Decisão n° 05-001-40-04 -002-2010-00098, 28 de fevereiro de 2011. Trecho da decisão de desobediência contra a Prosegur por não pagar os sindicalistas que o tribunal tinha ordenado

Peru

Anexo R:

Carta da Prosegur ao sindicato datada de 24 de abril de 2013, relativa à existência do acordo coletivo 2010-15.

Anexo S:

Acordo coletivo 2010-2015 entre CIA de Seguridad Prosegur S. A. e trabalhadores da Prosegur, assinado em 30 de setembro de 2010.

Anexo T:

Comunicação intitulada “Incremento de Remuneraciones 2013”, 6 de maio de 2013, aumento dos salários para trabalhadores não-sindicalizados.

Anexo U:

Carta do Ministério do Trabalho para a Prosegur, 23 de julho de 2013, relativo à capacidade de negociação com o sindicato.

Anexo V:

Acta de Conciliación, Expediente N° 0059-2013/MPTE/2/14, 13 y 22 de Agosto 2013.

Anexo W:

Asamblea General Extraordinaria de Sindicato de Trabajadores de la CIA de Seguridad Prosegur, 31 de agosto y 1 de septiembre 2013, aviso de greve do sindicato.

Anexo X:

Resolucion Directoral General N°100-2012/MPTE/2/14, 9 de setembro de 2012, requisitos cumpridos para começar uma greve legal.

Anexo Y:

Carta da Prosegur ao pessoal em relação à ação industrial e greve pré-condicionada sobre as recontrações de trabalhadores demitidos, 16 Setembro de 2013.

Anexo Z :

Cedula de Notificacion 0000026399-2013 datada de 15 de october de 2013 e Acta de Infraccion No. 2896 – 2013-MTPE/1/20.4. Multa aplicada à Prosegur pela contratação de trabalhadores substitutos durante a greve.

Anexo AA:

Carta datada de 13 de setembro de 2013, fornecendo autorização temporária do funcionário para substituir um trabalhador em greve durante o período 13-30 de setembro, um dia após o início da greve. Trabalhador foi autorizado a receber e entregar dinheiro em bancos.

Anexo BB:

Carta Pro forma de 16 de setembro de 2013, da Prosegur enviada para cada um dos trabalhadores para desencorajar a participação na greve e exagerar o impacto financeiro da greve sobre as famílias

Anexo CC:

Carta de 30 de setembro de 2013, não-renovação dos contratos de 6 meses.

Anexo DD:

Artigos 43° e 44 °, Decreto Legislativo N°728, Artigo 10 da Ley de Competitividad y Productividad Laboral 1997, fornecendo um período de estágio de 6 meses.

Anexo EE:

Resolución Sub Directoral n° 813-2013-MPTE/ 1/20,45, 11 de outubro de 2013, pelo uso ilegal de contratos de trabalho de 6 meses pela Prosegur.

Brasil

Anexo FF:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO, Documento última 2a reintegração – pagamento dos últimos 6 meses;
Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região.

Anexo GG:
DEMISSÃO POR TELEGRAMA

Anexo HH:
ACÓRDÃO DE REINTEGRAÇÃO, 1º SENTENÇA DE REINTEGRAÇÃO, DOCUMENTO ÚLTIMA
2a REINTEGRAÇÃO - PAGAMENTO DOS ÚLTIMOS 6 MESES

Anexo II:
ACÓRDÃO DO DISSÍDIO COLETIVO DE 2013

Anexo JJ:
Anúncio de jornal publicado pela Prosegur durante a greve