

# REDES SINDICAIS

<b>Objetivos e Ações .....</b>	<b>3</b>
<b>CNTM em ação nas Redes Sindicais .....</b>	<b>4</b>
<b>Introdução .....</b>	<b>10</b>
<b>As Redes Sindicais Internacionais .....</b>	<b>16</b>
<b>O exemplo do Brasil .....</b>	<b>18</b>
<b>O papel da IndustriALL .....</b>	<b>20</b>
<b>Horizontalidade .....</b>	<b>20</b>
<b>As novas tecnologias .....</b>	<b>20</b>
<b>As Diretrizes .....</b>	<b>21</b>
<b>Obrigações .....</b>	<b>22</b>
<b>Compromissos .....</b>	<b>23</b>
<b>A Empresa .....</b>	<b>23</b>
<b>As Condições .....</b>	<b>24</b>
<b>Os Fins .....</b>	<b>24</b>
<b>O Conteúdo .....</b>	<b>25</b>
<b>Chances, Problemas e Condições das Redes .....</b>	<b>26</b>
<b>A importância política das Redes .....</b>	<b>27</b>
<b>O passo a passo para a construção de uma Rede Sindical .....</b>	<b>28</b>
<b>O que são os Acordos-Marco Internacionais? .....</b>	<b>30</b>
<b>Exemplos de Acordo Marco Global .....</b>	<b>36</b>

## Expediente

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS**  
SAS, Quadra 06, Bloco K, Edifício Belvedere, Grupo 502, CEP 70070-915, Brasília/DF  
**Telefone:** (61) 3223.5600 - **E-mail:** cntm@cntm.org.br

**Diretores responsáveis:** Miguel Torres e Luiz Carlos de Miranda

**Textos:** Carmen Lucia Evangelho Lopes, Manoel Campos e Marco Antônio Mota

**Organização:** Carmen Lucia Evangelho Lopes e Marco Antônio Mota

**Colaboração:** Mônica Veloso, Everaldo dos Santos e Roberto Anacleto

**Ilustrações:** Mário Tarcitano

**Edição:** Val Gomes (Assessor de Comunicação CNTM)

**Diagramação:** Vanderlei Tavares

**Tiragem:** 1.000 exemplares

*Este material pode ser reproduzido em seu todo  
ou em partes desde que citada a fonte:  
Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo/CNTM*



## Objetivos e Ações

Nas últimas décadas do século passado, a organização e a gestão da produção sofreram fortes mudanças, obrigando ao movimento sindical um grande esforço para reformular muitas de suas ações.

O crescimento e expansão das empresas multinacionais, a internacionalização dos mercados financeiros, as aquisições/fusões/esquemas de cooperação e os empreendimentos conjuntos destas empresas em escala mundial, que significam na realidade a mundialização da produção, com programas de reestruturação inter e transfronteiriços, incluindo a transferência da produção de um país para outro, de uma região para outra, e provocando, geralmente, consideráveis pressões sobre os trabalhadores sem respeito aos direitos trabalhistas e sociais adquiridos.

Esta nova conjuntura fez com que o movimento sindical procurasse novas formas de organização, incentivando a troca de informações, o intercâmbio de experiências na organização de suas ações e a solidariedade entre os trabalhadores dos diferentes países.

O trabalho em Redes Sindicais tem este objetivo: fortalecer a ação sindical dos trabalhadores de uma mesma empresa multinacional ou transnacional nas diversas plantas desta empresa ao redor do mundo.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos já iniciou um trabalho de capacitação de suas Federações e de seus Sindicatos filiados para que possam enfrentar os desafios que esta ação conjunta exige, tendo sempre como objetivo prioritário, o fortalecimento das ações sindicais na defesa de melhores condições de vida e de trabalho.

Nosso desafio é enorme! Estamos dispostos a enfrentá-lo com organização e propostas, demonstrando, como sempre, que estamos prontos a assumir a nossa responsabilidade na construção de uma sociedade melhor.



**Miguel Torres**  
Presidente da CNTM



## *CNTM em ação nas Redes Sindicais*

### Coordenação Estratégica de Redes Sindicais - CERES



O Brasil possui uma das mais injustas estruturas de distribuição de renda do mundo. Ao mesmo tempo em que o País conta com um desenvolvido parque industrial e centros tecnológicos de excelência, verificam-se, em muitas regiões, situações onde se utilizam o trabalho infantil e, até mesmo, o trabalho escravo. São situações extremas que cristalizam profundas diferenças nas condições sociais e de trabalho, que não condizem com nosso grau de desenvolvimento e que, portanto, precisam ser eliminadas.

Os trabalhadores metalúrgicos, organizados em suas entidades representativas, sempre foram a força dinâmica e a vanguarda do movimento sindical no Brasil. A implantação das Redes Sindicais e a construção do diálogo social, a partir de uma estrutura sindical livre e autônoma, constituem mais uma etapa desta longa trajetória.

Muitas mudanças ocorreram nas últimas décadas: novas tecnologias, novos arranjos produtivos, nova e ampla disposição geográfica da indústria no País, novas formas de organização do capital, novas formas de contratação de mão de obra etc.

Para fazer frente a esta nova realidade e ao novo perfil da concorrência e da acumulação capitalista no mundo, é fundamental que o movimento sindical reforce a perspectiva de classe e de solidariedade como valores dos trabalhadores e que estabeleça novas formas de organização.

A necessidade de enfrentar os impactos da globalização nas relações de trabalho atuais, o excesso de poder das corporações transnacionais e a forma com que estas

organizações tratam seus empregados criaram uma demanda por novas estratégias de defesa de direitos e interesses da classe trabalhadora. O papel das Centrais Sindicais e dos Sindicatos tornou-se, então, essencial neste confronto.

A organização em redes das multinacionais, envolvendo fornecedores, cadeias produtivas, canais de distribuição, tecnologia etc., proporciona a estas empresas os lucros exorbitantes frequentemente divulgados pela Imprensa. O objetivo é que os trabalhadores usem a mesma estratégia como resposta sindical à organização em redes das multinacionais.

As Redes Sindicais favorecem a troca de informações, ampliam o poder de negociação dos trabalhadores e das trabalhadoras e seus representantes e consequentemente ajudam a melhorar as relações de trabalho.

O movimento sindical precisa estar um passo à frente destas corporações. E enquanto elas se utilizam das vantagens corporativas e competitivas proporcionadas pela sua organização internacional em redes para buscar altos índices de lucratividade, nós devemos ir mais adiante e evitar a armadilha da divisão sindical. Trabalhando em Redes poderemos ter uma força internacional para contrapor o poder das multinacionais.

Esta publicação visa ser um instrumento para a classe trabalhadora e seus representantes fortalecerem as estratégias necessárias para enfrentar o poder das multinacionais, começando pela construção e intercâmbio de informações, pelo monitoramento das empresas e pela criação e organização de Redes Sindicais de trabalhadores e trabalhadoras.

E, mesmo sabendo que cada empresa e cada Sindicato têm realidades diferentes, e que as estratégias em circunstâncias devem ser adaptadas em determinados casos, é importante registrar que o cenário atual exige uma atuação mais ousada e combativa, que resulte em benefícios concretos para os trabalhadores e trabalhadoras, fortaleça suas organizações e estimule a mudança de comportamento destas empresas, principalmente nos países em desenvolvimento.

## O que são as Redes Sindicais?

O objetivo do trabalho em Redes Sindicais é o de promover a cooperação e a solidariedade entre os sindicatos filiados à IndustriAll presentes nas empresas transnacionais do setor de metalurgia, para assegurar que as regras do jogo sejam as mesmas para os trabalhadores cujas condições estejam abaixo dos padrões mínimos.

As Redes têm sido saudadas, nas duas últimas décadas, como a mais significativa



inovação humana no campo da organização da sociedade. As organizações do terceiro setor têm sido pioneiras na criação e manutenção de Redes, que operam nos níveis local, regional, nacional e internacional, seja para a troca de informações, para a articulação política ou para a implementação de ações conjuntas.

Sem chefe, mas com liderança; sem “cabeça”, mas toda pensante, a Rede funciona. Fluida, plástica, dinâmica, a Rede se sustenta pela vontade e comprometimento político de todos os envolvidos e, portanto, deve ser permanentemente estimulada para a participação proativa dos trabalhadores e Sindicato; e é esta sinergia que lhe imprime força e legitimidade. Sem estes princípios bem definidos não há como garantir efetividade em um trabalho de Rede.

Outra questão que não pode ser esquecida é a importância da inclusão dos trabalhadores e trabalhadoras da base nas atividades das Redes Sindicais. É imprescindível que os empregados das empresas participem das ações do comitê, já que eles são os maiores conhecedores da realidade vivida dentro destas corporações e os grandes interessados na extensão de direitos e melhoria das condições de trabalho.

## Diálogo Social

O Diálogo Social é o processo no qual atores sociais, econômicos, políticos, ou grupos sociais, legitimamente reconhecidos, reúnem-se institucionalmente para buscar convergência de objetivos ou negociar assuntos de interesse comum. O diálogo pode resultar no alinhamento de propósitos, em troca de informações e em novas agendas de trabalho.

Ou pode resultar em acordos e em projetos compartilhados, fortalecendo a governança democrática e a sustentabilidade das instituições envolvidas. O processo do diálogo social contribui para uma maior democracia na gestão das empresas, especialmente no direito à organização dos trabalhadores nos locais de trabalho. O diálogo social deve ser compreendido como um processo de permanente evolução.

Para que o diálogo seja efetivo é necessário o atendimento de determinadas condições, entre elas: a legitimidade e o reconhecimento dos Sindicatos e de seus representantes, a disponibilização de informações essenciais às negociações coletivas.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o diálogo social consiste em promover oportunidades para que as mulheres e os homens obtenham um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana. Para a OIT, o fortalecimento do diálogo social é essencial para buscar consenso sobre problemas e desafios no mundo do trabalho, discutir projetos de reformas trabalhistas, proporcionar melhoria de produtividade, de segurança e saúde ocupacional e de outras condições de

trabalho, resolvendo conflitos individuais e coletivos e assegurando condições justas de emprego em benefício dos trabalhadores, das empresas e da economia.

### A CNTM e a organização de Redes Sindicais

A organização das Redes Sindicais é uma prioridade de planejamento político no fortalecimento e na inserção internacional dos Sindicatos. Portanto, a definição estratégica das Redes Sindicais deve ser construída entre Sindicatos, Federações e Confederações. As Redes Sindicais não têm o papel de substituir os Sindicatos, mas de fortalecer os e subsidiar sua ação no campo das relações internacionais dos processos de negociação.

A atuação em Redes Sindicais faz parte da política de organização sindical da CNTM e está associada à política de relações internacionais. Como parte desta ação de organização, as Redes compõem as diretrizes da IndustriALL, organização internacional da qual a Confederação é filiada e compõe sua direção executiva.

Com o objetivo de fortalecer o trabalho de Redes Sindicais no Brasil, a partir de sua ampla base de representação, a CNTM organizou uma série de debates internos e inúmeros estudos que apontaram a dimensão da representatividade de empresas multinacionais e transnacionais que compõem a base de seus filiados, e com esta base de informações foi construindo o desenho para estruturar a atuação nacional da Confederação frente às demandas por trabalhos em Rede.

Após deliberação e aprovação por parte da direção da CNTM, para ampliação dos trabalhos em Redes, foram realizadas oficinas junto às Federações de Metalúrgicos filiadas à CNTM para juntos definirmos o modelo de atuação. Durante a realização destas oficinas, alguns importantes pontos de discussão foram apresentados e prontamente esclarecidos pelos organizadores.

O principal ponto que deve estar claro a todos é que o trabalho em Rede tem como um dos seus principais objetivos: fortalecer a atuação de Sindicatos e Federações (as Redes não podem e nunca deverão substituir o papel dos Sindicatos e Federações). As Redes devem ser compreendidas como uma importante ferramenta de enfrentamento de questões locais e regionais que o Sindicato de forma isolada não teria condições de enfrentar.

A partir da ampliação dos trabalhos de Redes Sindicais e da necessidade de qualificar dirigentes para o debate, surge à ideia de criar uma coordenação específica para gerenciar as ações de Rede. Até então, alguns Sindicatos filiados à CNTM participavam de discussões de Redes, porém sem uma orientação política articulada e sem suporte técnico para as intervenções.



## Coordenação Estratégica de Redes Sindicais - CERES -

A criação da Coordenação Estratégica de Redes Sindicais (CERES) em 2013, importante instrumento político e fruto de mais de dois anos de trabalho de construção na CNTM, nasce fortalecida como parte fundamental da estratégia de atuação em Redes Sindicais da CNTM, com a responsabilidade delegada para coordenar o trabalho de Redes da base.

### Objetivos da Coordenação Estratégica de Redes Sindicais - CERES

- Fortalecer e promover a inserção internacional da CNTM nas discussões de defesa dos direitos dos trabalhadores metalúrgicos, bem como acompanhar os impactos das decisões das multinacionais nas relações de trabalho;
- Construir propostas de formação voltada à realidade, a partir da inserção na ação sindical internacional;
- Contribuir para o fortalecimento e a qualificação dos dirigentes sindicais na disputa da hegemonia, construindo uma identidade e unidade do movimento sindical na CNTM;
- Potencializar o debate das políticas e ações frente às mudanças e às novas formas de organização que tenham impacto nas relações de trabalho;
- Definir uma estratégia comum da CNTM, articulada com as Federações e Sindicatos sócios, com o objetivo de preparar seus dirigentes para compreensão da importância de atuação em Redes Sindicais;
- Ampliar a troca de experiências e informações, processos unitários de luta, garantindo aos trabalhadores avanços e conquistas fundamentais através da construção de pautas unitárias, e da realização de processos negociais diferenciados e articulados nacional e internacionalmente;
- Garantir a participação e a negociação com os Sindicatos, através da construção do diálogo social, no sentido de garantir a ampliação da democracia e dos direitos fundamentais no trabalho;
- Estabelecer cooperação com organizações de financiamento e apoio a projetos de Redes Sindicais através de projetos e parcerias de apoio.

A escolha dos membros será feita de acordo com critérios de representatividade nacional estabelecidos pela direção da CNTM.

**A Coordenação Estratégica de Redes Sindicais (CERES) está estruturada da seguinte forma:**

### Coordenação Executiva

- Mônica Lourenço Veloso
- Pedro Celso Rosa

### Coordenação de Organização

- Carlos Cavalcante de Lacerda
- Carlos Albino de Rezende Júnior
  - Maria Rosângela Lopes
  - Everaldo dos Santos

### Assessoria

- Maria Amélia Ferreira Assunção
- Roberto Anacleto
- Val Gomes

Esta equipe de trabalho tem como papel principal promover e subsidiar as ações e debates da CNTM junto aos seus filiados e ser moderadora do E-Group (ferramenta digital criada para o fomento da política junto aos membros de cada Rede Sindical coordenada pela CNTM), além de executar as atividades de formação junto às entidades filiadas e aos membros das Redes existentes.

O acompanhamento das discussões e implantação de Redes Nacionais e Internacionais subsidiando a direção Executiva para tomada de decisões. Caberá à assessoria sindical elaborar relatórios e materiais de apoio ao Coordenador Nacional de Redes da CNTM sempre que for demandada.

Com um plano de trabalho definido anualmente pela executiva da CNTM que norteará as decisões de atuação da Coordenação Estratégica de Redes Sindicais - CERES, definindo assim temas e Redes que deverão ser priorizadas.



## Introdução

Diariamente nos defrontamos várias vezes com a palavra globalização e, poucas vezes, paramos para pensar o que realmente ela significa. Tornar global, internacionalizar a produção, fazer com que a produção seja mundial. Do mundo todo?

Para todo mundo? Infelizmente, não! Para alguns no mundo todo! Este é o verdadeiro sentido da globalização!

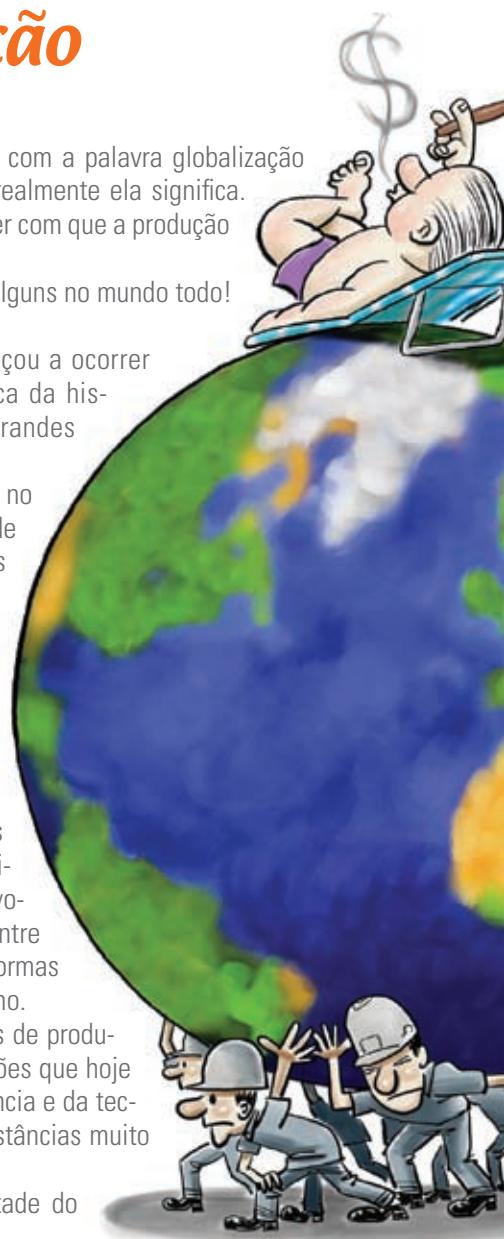
A globalização é um fenômeno que começou a ocorrer no desenvolvimento do capitalismo, na época da história que ficou conhecida como a Era dos Grandes Descobrimentos.

Lembram quando os portugueses chegaram no Brasil? Vieram à procura de novos produtos (e de novos mercados!) para atender as necessidades do comércio europeu que, então, era o mundo conhecido. Neste momento, o desenvolvimento das técnicas e dos instrumentos da navegação permitiram que expedições se lançassem ao mar em busca do sonho de alcançar novos territórios, novos domínios.

A partir da Revolução Industrial (século XVIII) cresceu muito a necessidade de novos produtos e de novos mercados. As enormes dificuldades econômicas e sociais na Europa provocaram um grande fluxo de força de trabalho entre os países/continentes, à procura de melhores formas de sobrevivência, de novos mercados de trabalho.

Mas este processo de ampliar os mercados de produção e de consumo somente ganhou as proporções que hoje conhecemos quando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia começou a diminuir e a baratear as distâncias muito rapidamente.

Neste momento, meados da segunda metade do



século XX e início do século XXI, as empresas começaram a se beneficiar dos menores preços dos meios de transporte e de comunicação entre os países das diferentes regiões do mundo, para aumentar os mercados de seus países de origem.

Que empresas? Que países? Das empresas multinacionais ou transnacionais dos países centrais, chamados de desenvolvidos, que precisavam ampliar seus mercados consumidores e de fornecedores. Em um primeiro momento, estas empresas tinham o controle de toda a cadeia produtiva do seu setor de atividades. Hoje, elas organizam e dividem a produção dos bens e serviços entre suas filiais, tomando por base os aspectos mais favoráveis e mais competitivos que o país/região de cada filial oferece, adotando a terceirização, a subcontratação e outras formas de organizar o processo produtivo, internacionalmente, garantindo os melhores e mais altos parâmetros de lucratividade e de competitividade. Tem se tornado usual a procura destas empresas por maior participação no mercado global, provocando fusões, aquisições e acordos em todos os setores produtivos.

A chamada globalização não se restringe à produção. Ela necessita que o mundo todo tenha o mesmo comportamento para que a aceitação dos produtos seja uniforme e ela possa lucrar mais. Assim, aproveitando as facilidades e a velocidade dos meios de comunicação, divulga comportamentos sociais e culturais que permitem a uniformização dos padrões de consumo, destruindo o específico que caracteriza cada sociedade: as formas e expressões de organização social e cultural. Utilizam os meios de comunicação de massa para impor o tipo de filme, música, maneira de vestir, de comer etc. Com isto, as diferenças entre os países diminuem e a produção pode ser mais homogênea, resultando em um lucro ainda maior.

Portanto, a globalização não diz respeito somente à produção, mas diz respeito ao conjunto de variáveis que revelam como os países interagem entre si, como as pessoas se aproximam e se relacionam com o mundo, provocando uma homogeneização nas formas de integração econômica, social, política e cultural, para intensificar as transações comerciais e financeiras, mesmo com mercados até então considerados distantes e pouco acessíveis. A globalização ou a internacionalização é um processo que afeta, em diferentes níveis, todos os setores e segmentos, em particular, a comunicação, o comércio internacional, as transações financeiras, a livre movimentação das pessoas e a expressão cultural de cada sociedade, dependendo do nível e da intensidade com que as nações se relacionam no mundo. Este processo define a forma

de circulação e difusão do conhecimento, das ideias, dos direitos sociais e humanos, das relações de trabalho, do capital financeiro, das formas de organizar e gerenciar a produção. Define, enfim, como as pessoas constroem o seu cotidiano.

Mas será que este processo, que aparenta beneficiar a todos no mundo todo, acontece com a mesma intensidade e velocidade em todos os continentes? Será que os seus benefícios são divididos igualmente entre todos os países do mundo? Devemos prestar atenção nos seus resultados!

A globalização (ou a mundialização), ao tentar implantar regras universais a todos os países, divide as populações em três grandes blocos. Claro que estes blocos ainda possuem divisões dentro de si, mas o que nos interessa é caracterizar a população mundial entre os que têm bom acesso às redes de proteção social e aos serviços, que garantem padrões elevados de qualidade de vida, e aquelas faixas populacionais que têm acesso precário às redes de proteção social, não se beneficiam (ou se beneficiam pouco) dos serviços que garantem os direitos básicos de educação, saúde, transporte e moradia de qualidade, com grande parcela inserida no mercado informal de serviços; e, ainda, uma terceira faixa que vive fora das possibilidades de acesso à rede de proteção social, vivendo, de maneira geral, em áreas degradadas sem nenhum direito de acesso aos serviços básicos que contribuem para o desenvolvimento da cidadania, pois estão abaixo da linha de pobreza.

A intensificação do processo de internacionalização dos padrões de produção e de comportamento, na tentativa de implantar regras universais para todos, criando um grande mercado homogêneo, tem acarretado desafios que precisam ser enfrentados: a desigualdade social, as agressões ao meio ambiente rural e urbano, a precarização das relações de trabalho com vistas a uma maior produtividade e lucro, e, de maneira bem acentuada, a deterioração das relações (comerciais, sociais, familiares e culturais) são as mais latentes.

No que se refere à relação capital-trabalho, o processo de internacionalização ou globalização das economias acarretou fortes consequências para as relações de trabalho dos países fora do eixo central. O aumento do poder econômico das empresas multinacionais ou transnacionais, que muitas vezes se evidencia como mais forte e mais significativo do que o poder de muitos Estados nacionais, tem levado a um conjunto de análises que definem este tipo de poder econômico como poderes supranacionais. A força destas empresas, as transformações que provocam no seu entorno e na cadeia produtiva onde atuam, as mudanças na organização e gestão da produção que impõem, as modificações nos perfis profissionais que adotam, sempre em busca de uma maior produtividade imediata e taxas de concentração de lucro



mais altas, tem provocado muitas inquietações e perguntas que o movimento sindical internacional tem procurado levantar em busca de respostas mais objetivas: a quem interessa a globalização? Que benefícios ela traz para os trabalhadores? Como o movimento sindical deve se organizar para minimizar seus efeitos e conseguir avançar na luta pelos direitos dos trabalhadores?

A Conferência das Nações Unidas para o Comércio e o Desenvolvimento, a UNCTAD, cujo principal objetivo é aumentar ao máximo as oportunidades de comércio, investimento e progresso dos países em desenvolvimento, ajudando-os a enfrentar os desafios derivados da globalização e a integrar-se na economia mundial em condições equitativas, tem divulgado que os investimentos em "projetos de implantação ou ampliação de plantas (capacidades físicas), foram mantidos em 2011 em 904 bilhões dólares. As fusões e aquisições internacionais aumentaram em 53% em 2011, atingindo 526 bilhões de dólares, contando 62 operações em 2011 contra 44 em 2010. Ainda que o crescimento dos IED em 2011 foi puxado, principalmente, pelas F&A internacionais, o valor total dos projetos de criação e/ou ampliação das plantas continuou significativamente mais alto que os das F&A internacionais, como aconteceu depois do início da crise financeira" e que embora "os IED mundiais tenham perdido seu dinamismo em 2012,

*IED – Investimentos Estrangeiros Diretos*

*F&A – Fusões e Aquisições de empresas multinacionais ou transnacionais*

*UNCTAD/PRESS/PR/2012/016*

as perspectivas para 2013 e 2014 continuam moderadamente favoráveis. Os fluxos de investimentos aumentaram em 16% em 2011 segundo o Relatório de Investimentos mundiais de 2012, mas os efeitos das incertezas econômicas se fazem sentir".

Ainda segundo a UNCTAD, a retomada dos IED no setor de serviços, que atingiram 570 bilhões de dólares em 2011 – foi estimulada sobretudo por um volume crescente de investimentos nos setores de eletricidade, gás e óleo e nos setores de transporte e telecomunicações. A atividade econômica das filiais das empresas multinacionais ou transnacionais cresceu em 2011. Durante este ano, as filiais estrangeiras empregaram um total estimado de 69 milhões de trabalhadores assalariados no mundo todo, que geraram 28 bilhões de dólares de vendas e 7 bilhões de dólares de valor agregado.

Diante deste quadro, podemos imaginar a diversidade de situações impostas ao contingente de trabalhadores, em diferentes países e situações trabalhistas. Na realidade, a movimentação do capital das empresas multinacionais, prioritariamente dirigida aos países em desenvolvimento, atingiu fortemente as relações de trabalho, provocando uma enorme divisão e desorganização das representações sindicais nestes países, cada um com uma prática e uma cultura de organização dos trabalhadores bastante diferentes do outro. Como já era de se esperar, o resultado foi uma redução do nível salarial, dos benefícios e a precarização das condições de trabalho.

O deslocamento dos IED para as regiões em desenvolvimento, onde o nível salarial é mais baixo, a força de trabalho menos qualificada e os governos concedendo fortes incentivos fiscais, segue uma lógica perversa de privilegiar de maneira diferenciada as potencialidades de exploração mais rentáveis. Em países onde a qualificação média da força de trabalho é muito baixa, o trabalho desregulamentado é incentivado e, em países com um parque industrial medianamente instalado, exploram as diferenças salariais (e os benefícios) com os países sedes.

Para fazer frente a esta situação, algumas Federações Internacionais de Sindicatos, tendo à frente a FITIM, a ICEM e a UITA, começaram a construir uma forma de trabalho que permitisse intensificar os vínculos de solidariedade e apoio das entidades filiadas às Federações Internacionais aos Sindicatos que apresentassem dificuldades decorrentes das modificações na organização e na gestão da produção imposta pelos processos de ampliação/criação das plantas, das fusões e aquisições que se intensificavam e que provocavam milhares de demissões no mundo inteiro.

---

*FITIM – Federação Internacional de Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas*

*ICEM - Federação Internacional dos Trabalhadores Químicos, da Energia, Minas e Indústrias Diversas*

*UITA – União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação*

*FITTC – Federação Internacional dos Trabalhadores Texteis, no Vestuário e Couro*

As primeiras Redes foram criadas pelos grandes Sindicatos dos países centrais, quando os efeitos das ações das multinacionais começaram a repercutir naqueles países depois destas empresas investirem nas regiões em desenvolvimento para ampliar os mercados produtores e fornecedores e retornarem ao eixo central com programas de reestruturação que atendia a uma lógica global ou mundial. O resultado das reduções salariais, dos aumentos de jornada, das perdas de direitos adquiridos duramente e das milhares de demissões levou aos grandes Sindicatos a desenvolverem um trabalho de solidariedade com os sindicatos destas empresas em outras regiões do mundo.

Estes grandes Sindicatos dos países centrais, retomavam em outros níveis o slogan dos trabalhadores quando da expansão da Revolução Industrial: “Trabalhadores do mundo, uni-vos!”. As Federações Sindicais Internacionais, que estavam organizadas por ramos de atividades, adotaram o apoio ao trabalho em Rede como política estratégica, incentivando a criação e o fortalecimento dos laços de solidariedade entre os seus Sindicatos filiados, nos países onde as empresas transnacionais possuem filiais.

Recentemente, em junho de 2012, a FITIM, a ICEM e a FITVC uniram seus esforços na defesa dos interesses dos trabalhadores destes setores e passaram a integrar a IndustriALL. A IndustriALL Global Union representa cerca de 50 milhões de trabalhadores dos setores de mineração, energético e industrial em 140 países, incentivando a solidariedade na luta por melhores condições de trabalho e pelos direitos sindicais em todo o mundo.

A IndustriALL tem incentivado as Redes Sindicais e desde o primeiro momento adotou as diretrizes que a FITIM havia elaborado para o funcionamento dos trabalhos, tendo integrado na sua política sindical **as seguintes diretrizes:**

- 1) Mandato político do Sindicato para criação da Rede;**
- 2) Responsabilidade do Sindicato do País de origem da Multinacional;**
- 3) A Rede deve ser órgão sindical independente;**
- 4) A Rede deve ser transparente e aberta a todos os Sindicatos interessados;**
- 5) Cada Sindicato decide sobre participação própria e do representante da empresa;**
- 6) Plano de Ação, contendo: Fins, Temas, Estruturas, Formas de Comunicação, Papel do Coordenador, Encontros, Meios eletrônicos;**
- 7) Finalidade da Rede: fortalecer o poder sindical nacional, regional e global.**



## As Redes Sindicais Internacionais

A ideia de criar Redes Sindicais Internacionais, para fazer avançar a defesa dos direitos dos trabalhadores, não é nova. Há alguns anos, filiados no Sindicato dos Metalúrgicos da Alemanha, o IG Metall, trabalhadoras e trabalhadores do consórcio Volkswagen em Wolfsburg, reconheceram como era importante a construção e o desenvolvimento da cooperação e do diálogo com todas as plantas da VW no mundo, para defesa dos seus interesses em nível mundial. Para isto, utilizaram os valiosos contatos que possuíam em todos os países.

Consequência disto foi a criação do Grupo de Trabalho Intersoli, no ano de 1982, sediado na Representação local do IG Metall em Wolfsburg, bem em frente à VW. Depois, em 1990, a criação do Conselho de Empresa Europeu da VW e, em 1998, do Conselho Mundial dos Trabalhadores do Consórcio VW, ampliaram o trabalho. Podemos dizer que as Redes Sindicais nasceram dali.

No final deste processo, que surgiu sobretudo em nível das várias plantas da VW e foi sempre acompanhado pelo Sindicato, foi sentida a necessidade de formar então o que se apelidou de Rede Sindical "Alemã-Ibero-Americana", cuja Ata de fundação foi assinada no dia 26 de janeiro de 2005 por oito Representantes Sindicais (entre eles da CNM/CUT do Brasil) em Buenos Aires. Com isto começou a escrever-se um novo capítulo da História sindical internacional.



## Os objetivos perseguidos eram:

*A intensificação e o aprofundamento dos conhecimentos recíprocos sobre as características culturais, econômicas e sociais de cada um dos países envolvidos;*

*A intensificação da troca de informações sobre o andamento e evolução em cada um dos países, entre outras coisas, com a construção de uma Rede de Informações através da Internet;*

*A promoção da transferência de conhecimentos e do saber entre os Sindicatos, se possível através de medidas de formação em comum;*

*A realização de encontros anuais, alternadamente em cada um dos países, bem como de Conferências entre os Sindicatos envolvidos, para assim se trocarem experiências e se desenvolverem em comum os objetivos sindicais.*

Estes objetivos de então, pouco ou nada diferem dos que hoje são perseguidos por outras Redes.

Hoje, sabemos mais e melhor sobre as dependências recíprocas e sobre os conflitos existentes. Experimentamos, cada vez de uma nova forma, como é difícil colocar as questões internacionais e sobretudo um comportamento solidário – muito mais em épocas de crise – acima dos interesses nacionais e locais. Por isto é que as Redes Sindiciais são o meio adequado para se fazer trabalho sindical internacional, para, desta forma, possibilitar a Globalização dos Direitos dos Trabalhadores.



## *O exemplo do Brasil*

No decorrer do tempo, mais de mil empresas alemãs escolheram o Brasil para fazerem seus excelentes negócios. Elas sentiram-se atraídas pelas matérias primas aqui existentes, pela força de trabalho dos brasileiros, pelo imenso mercado latino-americano e, também, pelas leis laborais do País. Um grande número destas empresas faz parte do nosso setor de atividade sindical: o setor metalúrgico.

Mas nós também sabemos que a existência de inúmeros Sindicatos, a falta do livre Direito de acesso sindical à empresa, associado à falta de organização no local de trabalho e ao negativo papel da Justiça do Trabalho, levaram muitas destas empresas a instalar aqui no Brasil as suas filiais. Até hoje, e apenas com



poucas exceções, continuamos a sentir a falta do diálogo social e do respeito dos empresários pelos trabalhadores e seus Sindicatos.

Por isto, se torna cada vez mais importante a Solidariedade entre os companheiros e as companheiras em nível internacional, para influenciar o progresso dos direitos e a defesa dos interesses recíprocos, juntos às matrizes, bem como a resolução dos problemas do dia a dia e em cada uma das empresas. O que fizermos pelos outros resultará também em benefício para nós mesmos.

Com base nisto e com base no trabalho feito em níveis local, regional, nacional e internacional, surgiram nos últimos anos algumas Redes Sindiciais importantes. Entre elas contamos a ThyssenKrupp, ZF, Daimler, Mahle, Bosch, VW, GM, Rheinmetall, Siemens, Schäffler, Continental e ArcelorMittal, entre outras.

## Estas Redes ajudam, sobretudo, em:

- a) Discussão de Temas, cujos interesses são comuns, e no desenvolvimento de Posições e Estratégias sobre tais temas;**
- b) Preparação e implementação de atividades e de ações comuns (bilaterais, regionais ou internacionais);**
- c) Troca de Informações;**
- d) Apoio recíproco, em caso de situações problemáticas (negociações coletivas difíceis, greves, comportamentos antissindicais por parte das diretorias de empresas etc.);**
- e) Desenvolvimento de Órgãos de Consulta e de Negociação dos representantes dos trabalhadores e Sindicatos, face às Diretorias e Administrações em níveis nacional, regional e internacional (sobretudo quando não existem outras estruturas, tais como Representação de Trabalhadores, Conselhos de Empresa etc.).**



## O papel da IndustriALL

Com a participação de suas organizações afiliadas no Brasil (CNTM/Força Sindical e CNM/CUT), a então FITIM – substituída em 2012 pela IndustriALL-Global-Union – elaborou e aprovou, em 2009, uma nova forma de sindicalismo mundial, para reforço das formas de atuação em níveis local, nacional, regional e mundial, institucionalizando assim as Redes Sindicais.

### Horizontalidade

As Redes Sindicais nacionais, regionais e mundiais completam e aperfeiçoam, mas não substituem o sistema sindical representativo local, respeitam a verticalidade sindical existente, mas mudam a ótica e o rumo da ação, usando a horizontalidade.

### As novas tecnologias

As Redes vivem da moderna tecnologia eletrônica de informação horizontal: o telefone e a Internet. Este meio veloz para troca de conhecimentos, documentos e informações, exige, porém, uma sistemática e cuidadosa utilização, uma posição vigilante, crítica e questionadora, pois se trata de um meio crítico, rápido, impessoal e até perigoso, como o demonstram já alguns casos concretos.

O Papa Inocêncio III, dizia já no séc. XII: “Quod non est in actis, non est in mundo”, o que numa versão moderna, positiva, do séc. XXI, significa: “O que está no Google, está no mundo”. Por isto, usamos este meio hoje, também imprescindível e poderoso. No entanto, não podemos esquecer o elo mais forte da Rede, que é o encontro humano, presencial: os encontros regulares dos membros da Rede.

Em uma Rede se encontram os trabalhadores de uma empresa/consórcio, de uma ou várias categorias, de vários Sindicatos, Federações e Confederações, de várias Centrais, de várias cidades e Estados, para defesa solidária e conjunta de seus interesses comuns.

A transversalidade organizativa da Rede quebra e ultrapassa as fronteiras físicas e sindicais, nacionais e internacionais, solidariza e globaliza a informação e a procura da igualdade dos direitos, cria contra-poder, e procura implementar até o poder repartido.

Para ter poder, ela procura também o seu reconhecimento oficial e a co-participação financeira das empresas/consórcios, já que eles usufruem do papel pacificador da Rede, através da discussão dos conflitos e preparação do terreno, com os RHs, na procura de soluções, na base do diálogo social e se possível da própria co-decisão.

Empresas inteligentes dividem o poder. As outras ditam. A maioria esquece que a divisão do poder não é perda, mas ganho, já que o objetivo não é vencer, mas convencer e solucionar.

## As Diretrizes

### O trabalho de Redes é feito com base em algumas regras essenciais, emitidas pela IndustriALL:

- 1) Mandato político do Sindicato para criação da Rede;**
- 2) Responsabilidade do Sindicato do País de origem da Multinacional;**
- 3) A Rede deve ser órgão sindical independente;**
- 4) A Rede deve ser transparente e aberta a todos os Sindicatos interessados;**
- 5) Cada Sindicato decide sobre participação própria e do representante da empresa;**
- 6) Plano de Ação, contendo: Fins, Temas, Estruturas, Formas de comunicação, papel do Coordenador, Encontros, Meios eletrônicos;**
- 7) Fim da Rede: fortalecer o poder sindical nacional, regional e global.**

Como vimos, a maioria das Redes começou historicamente na Alemanha, com o objetivo de repartir e conceder poderes e direitos de co-gestão, como os lá existentes.

Por isto, a maioria delas existe sobretudo em filiais de empresas alemãs. Mas sua eficiência passa infalivelmente pela necessidade de preparação dos que nelas participam.

Por isto, corre já um Projeto de Formação bilateral Brasil-Alemanha, com apoio estatal alemão. Essencial também é a mudança de comportamento, sobretudo dos responsáveis de RH das empresas no Brasil, de tipo altamente ditatorial, salvo honrosas exceções.



## Para que as coisas funcionem, a IndustriALL assume também sua responsabilidade:

- 1)** Garante o cumprimento dos sete princípios, atrás descritos;
- 2)** Inicia e modera a elaboração do Plano de Ação das Redes;
- 3)** Proporciona material de orientação e de formação das Redes;
- 4)** Atua como Centro de informação;
- 5)** Nomeia uma pessoa de contato para as empresas centrais;
- 6)** Ajuda no acompanhamento e na elaboração de critérios para o processo de avaliação;
- 7)** Garante a transparência do processo e a participação de todas as organizações empenhadas;
- 8)** Organiza, se necessário, o contato com outras Federações Sindicais Globais, representadas na empresa;
- 9)** Se necessário, organiza o Primeiro encontro de todas as partes, para facilitar a elaboração do Plano de Ação;
- 10)** Nomeia, para cada empresa, uma Pessoa de Contato;
- 11)** Organiza a Solidariedade, em caso de Reestruturação ou de Negociações Coletivas.

## Obrigações

### As organizações filiadas têm também suas obrigações:

- 1)** Na constituição de Redes, o Papel Central deverá ser assumido pelos Sindicatos do País de origem da empresa;
- 2)** O mesmo vale para estabelecer o Contato com a Direção da Empresa;

**3) A Inclusão de Representantes da Empresa na Rede é essencial para:**

- Tornar clara a Finalidade da Rede e
- Elaborar o Plano de Ação.

## Compromissos

### Papel similar cabe aos Sindicatos Nacionais e representações locais:

- 1) Os Sindicatos Nacionais deverão informar os Representantes da Empresa sobre o trabalho das Redes Sindiciais e aconselhar a sua participação nas mesmas;
- 2) A Comunicação entre os Representantes Locais e a sua Central Nacional deverá ser organizada de acordo com a prática corrente em cada país.
- 3) Estruturas globais, regionais e outras existentes podem ser instrumentos importantes na construção das Redes Sindiciais.

## A Empresa

### A própria empresa deverá assumir um papel de cooperação:

- 1) Negociar com a Direção da Empresa sobre o reconhecimento da Rede;
- 2) Disto faz parte também o financiamento da Rede;
- 3) Nenhum passo deverá ser dado, sem aprovação prévia da Coordenação da Rede e sem incluir isto antes no Plano de Ação;
- 4) Os apoios financeiros não deverão colocar em perigo a participação dos Sindicatos e o seu papel de controle, bem como a independência da própria Rede.



## As Condições

### O funcionamento das Redes assenta sobre algumas condições:

- 1)** Criar um largo consenso geral sobre o que a Rede pode e não pode fazer;
- 2)** Ter em conta o tamanho e os segmentos da Empresa;
- 3)** Por tudo isto, serão necessários Consciência e Respeito, entre as partes envolvidas, para:
  - Situações diversas;
  - Leis nacionais;
  - Estruturas organizativas e
  - Tradições específicas.
- 4)** Isto pode ser conseguido através de um Plano de Ação.

## Os Fins

Objetivo final das Redes é conseguir a aprovação dos Acordos Marco Global e a fixação de Direitos universais. Na luta pela aprovação de Acordos-Marcos Mundiais, os Sindicatos procuram nada mais do que garantir as 8 Convenções Básicas da OIT, aprovadas por todos os Governos membros, sem um único voto contra.

- 1)** Acordos Marco Internacionais (AMI) são um instrumento importante no trabalho das Redes Sindicais;
- 2)** Informações fornecidas pela empresa, com base nos AMI, deverão ser compartilhadas com todos os participantes da Rede;
- 3)** Alguns AMI preveem a constituição de Comissões de Controle. Desta forma, os Sindicatos podem encontrar-se e trocar informações;

**4)** Em alguns casos, as Redes podem incluir no Plano de Ação a conquista de um AMI. Mas este não é o único objetivo de uma Rede global.

## O Conteúdo

### A IndustriALL formulou Diretrizes claras sobre os conteúdos do AMI:

**1)** Para além dos AMI, poderão ser negociados Acordos Globais sobre

- Proteção no Trabalho e Proteção à Saúde;
- Formação e Capacitação Profissional;
- Informação e Consulta;
- Outras questões de interesse geral.

**2)** Estas negociações deverão basear-se em:

- Mandato claro e expresso das organizações filiadas e
- Estar inseridas em um processo geral de negociação;
- Problema central: nem os AMI e nem os Acordos Globais têm força jurídica que possa obrigar as empresas a cumprir seu conteúdo.



## Chances, Problemas e Condições das Redes

- *Identifica os problemas e os atores locais;*
- *Troca rápida de dados, informações e documentos importantes para ações comuns;*
- *Supera mais facilmente as divisões sindicais;*
- *Cria união, compromisso, solidariedade;*
- *Adquire dinâmica e rapidez própria;*
- *Fortalece, podendo “perturbar” o Sindicato;*
- *Eleva o respeito da multinacional pela Rede;*
- *A linha tênue de contato ou separação entre Rede-Sindicato pode “atrapalhar”;*
- *Acompanhamento sindical aberto e constante, formativo e informativo;*
- *Apoio efetivo da IndustriALL;*
- *Coordenação clara e progressista;*
- *Necessidade de Liberdade de atuação, na base sindical da boa-fé;*
- *Assessoria eficiente das entidades sindicais é imprescindível;*
- *Rede prepara – SINDICATO NEGOCIA!*

## A importância política das Redes



Termino chamando a atenção para a situação político-social, vivida no ano de 2011, no Norte de África, e depois também na Europa. Ela mostrou bem como as redes sociais ajudaram a derrubar ditaduras de longa data no Norte de África e a reunir multidões, de forma rápida num local, para ações de protesto noutros quadrantes.

Por isto, até Estados poderosos estão em alerta. O próprio Palácio do Planalto está de olho na Internet, como relatou a Folha de S.Paulo, dia 22 de agosto de 2011. O Governo quer “ouvir” os usuários de Internet e “acolher e estimular” o diálogo. Gilberto Carvalho, Ministro da Casa Civil, afirmou que “o Governo tem obrigação de ouvir a sociedade, e essas são novas formas de expressão”. Que nós usamos! E queremos continuar a poder usar!

Por isto, há uma nova abertura para as novas ferramentas de comunicação, como estratégia de luta pelos Direitos. Mas tudo depende apenas de cada um de nós!

**Manuell Campos**  
Coordenador de Redes Sindicais  
IndustriALL - IG Metall

## *O passo a passo para a construção de uma Rede Sindical*

1

É imprescindível e fundamental a participação do Sindicato de trabalhadores onde a empresa estiver sediada. Este Sindicato deverá buscar um permanente contato com os demais Sindicatos em que haja plantas desta empresa e que podem estar localizadas em qualquer lugar do mundo;

2

O Sindicato no país sede da empresa desempenha um papel importante na criação da Rede e no seu funcionamento. Portanto, o envolvimento e a consulta deste Sindicato são fundamentais para o estabelecimento da Rede. Em geral, a iniciativa ou o envolvimento do Sindicato no país sede da empresa é o principal elemento para a criação de uma Rede;

3

As Redes devem ser entidades independentes da empresa, principalmente no que diz respeito ao suporte financeiro das mesmas. Politicamente elas devem estar ligadas às representações nacionais de nível superior (Sindicatos Nacionais, Federações, Confederações ou Centrais Sindicais) que devem atuar como facilitadores de comunicação, integração e cooperação entre as plantas de um mesmo país;

4

As Redes deverão funcionar de forma transparente e aberta a todos os Sindicatos interessados em participar da discussão e elaboração de acordos locais, regionais e globais junto às empresas. Fortalecendo assim a unidade de luta e a solidariedade internacional entre os trabalhadores;

### 5

Cada Sindicato deve indicar sua representação na Rede daquela planta, considerando a importância da representação e da participação dos trabalhadores ligados à área de produção da planta;

### 6

Deverá ser desenvolvido um Plano de Ação para estabelecer os objetivos, as prioridades, as estratégias, a estrutura, os meios de comunicação, o papel dos coordenadores etc;

### 7

O objetivo principal de uma Rede é fortalecer a representação sindical e aumentar a capacidade de negociação dos sindicatos com relação à empresa no âmbito nacional, regional e global.



## *O que são os Acordos-Marco Internacionais?*

Os Acordos-Marco Internacionais (AMI) são o objetivo máximo do trabalho de uma Rede Sindical. Estes acordos constituem a garantia de que os trabalhadores de todas as plantas de uma determinada empresa obtenham os mesmos direitos e benefícios em suas plantas em qualquer lugar do mundo.

No entanto, os Acordos-Marco Internacionais não podem ser o único objetivo de uma Rede.

Além destes Acordos, que refletem as questões específicas da empresa, a Rede Sindical pode avançar e muito nas questões que envolvem a vida do trabalhador fora de seu local de trabalho. Questões voltadas à saúde e segurança do trabalhador, educação e demais temas voltados à cidadania, tão específicos quando olhamos a realidade de cada país em que a empresa possa estar instalada, também tornam-se elementos fundamentais de discussão nas Redes Sindicais.



# *Exemplo de Acordo Marco Internacional*

## **Acordo Internacional entre Siemens AG, o “Central Works Council” of Siemens AG, “IG Metall” e “IndustriAll Global Union”**

### **1 - PREÂMBULO**

A Siemens tem uma longa e bem sucedida história que se estende por mais de 165 anos. Nossas realizações ao redor do mundo derivam de nossos fundamentos sólidos: especialização e capacidade tecnológica, inovação, qualidade, confiabilidade, parceria social e a honestidade e integridade de nossos empregados e seus gestores. É nossa intenção que a empresa continue vivendo em conformidade com esses valores no futuro e é no contexto desse compromisso que os seguintes princípios globais foram acordados.

Crescimento de longo prazo rentável em todo mundo é nosso objetivo, e a criação responsável de valor é nosso meio para alcançá-lo. A criação responsável de valor na prática na Siemens significa estabelecer e manter uma gestão responsável, orientada para diversidade e uma cultura corporativa associada aos princípios de responsabilidade social, segurança e saúde ocupacional. Além disso, exigimos que nossos fornecedores adotem nossos elevados padrões e insistimos de modo intransigente no cumprimento das leis.

A Siemens assinou o “United Nations Global Compact” em 2003 e pretende continuar aplicando esses princípios consistentemente no futuro. O poder que eles exercem através da inovação e atividades de investimentos, dá as empresas comerciais em particular grande responsabilidade pelo desenvolvimento global sustentável e emprego. A Siemens reconhece e apoia explicitamente os dez princípios do Global Compact: emprego e direitos humanos fundamentais, proteção ambiental e anticorrupção. O Global Compact baseia-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho e na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Esses princípios elementares também estão refletidos nas Diretrizes de Conduta Profissional da Siemens.

É nesse contexto que a Siemens aceita os referidos princípios de responsabilidade social e reconhece explicitamente os direitos fundamentais dos trabalhadores definidos nas principais convenções internacionais, nas convenções fundamentais da Organi-



zação Internacional do Trabalho (OIT) e na iniciativa do Global Compact da ONU:

- *Eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório (2.1.)*
- *Igualdade e proibição da discriminação (2.2.)*
- *Proibição do trabalho infantil e introdução de uma idade mínima para emprego (2.3)*
- *Liberdade de associação e direito a negociação coletiva (2.4)*

Estes princípios relacionados acima são nosso entendimento comum.

O diálogo internacional deve respeitar e balancear as exigências legais locais e os processos de cada jurisdição, bem como a diversidade e a presença global da Siemens. Em caso de desacordo vamos procurar soluções em conjunto com o Works Council (SAG) e a Regional Company.

## 2.1 - LIVRE ESCOLHA DE EMPREGO

Ninguém deve ser empregado ou forçado a trabalhar contra sua vontade (ver os princípios das Convenções 29 e 105 da OIT). Qualquer forma de trabalho forçado é inaceitável (ver também os critérios referidos pela OIT1).

## 2.2 - NENHUMA DISCRIMINAÇÃO OU INTIMIDAÇÃO NO EMPREGO

Os princípios de igualdade de oportunidade e tratamento se aplicam independentemente da cor da pele, etnia ou histórico social, religião, idade, deficiência, identidade sexual, visão do mundo e gênero. Coerentemente com nossas Diretrizes de Conduta Profissional e as leis de emprego nos países onde operamos, não toleramos discriminação de qualquer forma com base em qualquer uma destas características, nem toleramos assédio sexual ou qualquer outra forma de ataque pessoal aos indivíduos. Os empregados são sempre procurados, contratados, promovidos e recompensados de acordo com suas qualificações e habilidades (ver os princípios das Convenções 100 e 111 da OIT). Se o nível de proteção concedido aos empregados em um país onde a Siemens opera não refletir essencialmente esses princípios, a Siemens aplicará a norma mais favorável aos seus empregados.

## 2.3 - PROIBIÇÃO DE TRABALHO INFANTIL

O trabalho infantil é absolutamente proibido. A Siemens reconhece as disposições relativas à idade mínima em que uma pessoa pode ser permitida a trabalhar definidas na Convenção 138 da OIT e nesse sentido se abstém de雇用 qualquer pessoa que não comprove ter pelo menos 15 anos de idade.

A idade mínima poderá ser reduzida para 14 anos nos países em desenvolvimento, conforme exceção contida na Convenção 138 da OIT. No Relatório Global de acompanhamento da “Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho” da OIT, 2005, p. 6.

Se as leis em um país ou acordos coletivos pertinentes estabelecerem limites mais elevados para a idade mínima de emprego, esses limites mais rigorosos serão aplicados.

As regras definidas na Convenção 182 da OIT devem ser aplicadas desde que sejam comercialmente viáveis para a empresa.

### 2.4 - LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O direito dos empregados a formar sindicatos, associar-se aos sindicatos existentes e realizar negociações coletivas é reconhecido. Os membros das organizações ou sindicatos de empregados não deverão ter vantagens nem desvantagens por conta de sua filiação (ver os princípios das Convenções 87 e 98 da OIT). Uma abordagem construtiva será realizada em cooperação com os empregados que representam os sindicatos com base na lei local. Mesmo em disputas contenciosas, o objetivo continuará a ser o de manter a cooperação construtiva efetiva e buscar soluções para balancear nossos interesses comerciais e o interesse de nossos empregados. Se o nível de proteção fornecida aos empregados em um país onde a Siemens opera não refletir essencialmente esses princípios, a Siemens aplicará a norma mais favorável aos seus empregados.

Os representantes dos empregados devem ser protegidos contra qualquer forma de retaliação.

### 2.5 - REMUNERAÇÃO ADEQUADA

A compensação adequada (requisito básico) pelo menos conforme salário mínimo especificado na legislação nacional será assegurada.

A Siemens aplica o princípio de “remuneração igual pelo trabalho de igual valor”, por exemplo, para homens e mulheres, em consonância com as disposições nacionais.

### 2.6 - TEMPO DE TRABALHO

O tempo máximo de trabalho definido legalmente em cada país será respeitado, bem como os acordos correspondentes. O tempo de trabalho normal, horas extras e licença remunerada deverão pelo menos atender as disposições legais nos casos onde não existem acordos coletivos de trabalho.

As horas extras não serão usadas para compensar o pagamento de salário básico inadequado e devem atender aos regulamentos aplicáveis de segurança e saúde ocupacional.

Como regra geral, o trabalho em horas extras é voluntário. Entretanto os empre-



gados podem ser instruídos a trabalhar em horas extras sem infringir a lei nacional, acordos coletivos de trabalho aplicáveis ou o contrato de trabalho individual.

### 2.7 - SAÚDE OCUPACIONAL E SEGURANÇA

O nível de saúde ocupacional e de segurança assegurado será pelo menos o especificado nas disposições legais aplicáveis. A responsabilidade pela segurança e saúde dos empregados é reconhecida, devendo os riscos ser controlados e as melhores medidas possíveis devem ser adotadas para se evitar acidentes e doenças ocupacionais.

A Siemens dá suporte ao desenvolvimento contínuo da saúde ocupacional e segurança para melhorar o ambiente de trabalho.

### 2.8 - TREINAMENTO VOCACIONAL

A Siemens apoiará o desenvolvimento pessoal dos empregados quando apropriado, a fim de prepará-los com conhecimentos e habilidades para as tarefas atuais e futuras.

### 2.9 - FORNECEDORES

Os princípios deste acordo estão refletidos no Código de Conduta para Fornecedores da Siemens. Assim, a Siemens também promoveativamente esforços para ter estes princípios incorporados na política de negócios de seus fornecedores. A Siemens considera a aplicação destes princípios a fornecedores e empresas contratadas como um pré-requisito positivo para os relacionamentos mútuos de negócios.

### 2.10 - MONITORAR O CUMPRIMENTO

**2.10.1** - Os empregados serão informados verbalmente ou por escrito desse acordo conforme as disposições legais aplicáveis e/ou costumes locais.

As companhias regionais devem assegurar que esse acordo também será traduzido para os idiomas adicionais onde isto for necessário para a compreensão adequada.

**2.10.2** - As denúncias de possíveis infrações destas regras podem ser apresentadas através dos canais internos de comunicação da empresa (por exemplo "Tell-us"). As pessoas que fizerem essas denúncias não podem sofrer retaliações.

**2.10.3** - A responsabilidade por cumprir os princípios supracitados é das companhias regionais da Siemens. O cumprimento consistente das obrigações e princípios de responsabilidade social na Siemens é monitorado através dos mecanismos internos de controle da companhia, tais como as auto-avaliações.

**2.10.4** - Em caso de reclamações, empregados e os órgãos representantes dos empregados devem primeiro exaurir os caminhos internos locais para tanto.

**2.10.5** - A “Verhandlungsdelegation” (equipe de negociação do Central Work Council) tem a tarefa de apoiar a implementação mundial desse acordo e recomendar as medidas adequadas. Esta tarefa inclui a recepção de denúncias graves que não forem resolvidas através dos caminhos locais, para se evitar disputas legais externas. Para isto a “Verhandlungsdelegation” se reúne com os empregados ou representantes dos empregados, após acordo com a empresa, uma vez por ano, de forma alternada nos Metaclusters.

A data e local destas reuniões serão acordados pela empresa e o Central Works Council. A reunião é organizada pela empresa e realizada em idioma inglês. O diretor da IGM para a Siemens pode participar e a consulta a especialistas externos é permitida.

**2.10.6** - A empresa arcará com os custos necessariamente incorridos para apoiar este Acordo.

### 3 - DATA EFETIVA

Esta declaração entra em vigor na sua assinatura. Nenhuma reclamação individual ou de terceiros pode ser baseada nas cláusulas desta declaração.

Munique, 25 de julho de 2012.

**Siemens AG**

Peter Löscher Brigitte Ederer

**Central Works Council of Siemens AG**

Lothar Adler Birgit Steinborn

**IG Metall / IndustriAll - Global Union**

Berthold Huber Jürgen Kerner



# *Exemplo de Acordo Marco Global*

## Princípios da responsabilidade social na Bosch

### **PREÂMBULO**

A Bosch tem uma longa tradição em assumir a sua responsabilidade perante a sociedade e as gerações vindouras. Já Robert Bosch foi pioneiro na implementação de programas sociais para as trabalhadoras e os trabalhadores e as suas famílias; também para além da sua atividade empresarial, ele fez prova dum engajamento social diversificado. A fundação Robert Bosch trabalha hoje em prol da saúde pública, da aproximação entre os povos, da assistência social, da educação, da arte, da cultura e das ciências.

A conciliação de objetivos econômicos e dimensões sociais e ecológicas é de suprema importância para a Bosch. Estamos conscientes de que a nossa atividade empresarial deve estar em harmonia com os interesses da sociedade. Os nossos produtos e serviços destinam-se sobretudo a melhorar a segurança das pessoas, o aproveitamento econômico dos recursos e a proteção do ambiente.

Com a declaração em seguida, a direção da Robert Bosch GmbH e os representantes dos trabalhadores afirmam que seguem os mesmos princípios de responsabilidade social.

Os princípios em seguida descritos orientam-se nos direitos fundamentais dos trabalhadores estabelecidos nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

### **1 - DIREITOS HUMANOS**

Respeitamos e apoiamos o respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, em especial, das nossas trabalhadoras e dos nossos trabalhadores e dos nossos parceiros de negócios com os quais cooperamos.

### **2 - IGUALDADE DE CHANCES**

Respeitamos a igualdade de chances das nossas trabalhadoras e dos nossos trabalhadores, independendo de cor, raça, gênero, nacionalidade, proveniência social, deficiências e orientação sexual. Respeitamos as convicções políticas ou religiosas das nossas trabalhadoras e dos nossos trabalhadores, na medida em que estas se baseiem nos princípios democráticos e na tolerância em relação àqueles de opinião diferente.

## 3 - INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS

Para nós, pessoas com deficiências são membros da sociedade e da vida empresarial com direitos iguais. O apoio a estas pessoas e a sua integração na empresa, assim como a cooperação respeitosa entre nós são princípios fundamentais da nossa cultura empresarial.

## 4 - LIVRE ESCOLHA DO TRABALHO

Rejeitamos qualquer forma de trabalho forçado e respeitamos o princípio da livre escolha do trabalho.

## 5 - DIREITOS DAS CRIANÇAS

Não toleramos o trabalho infantil e respeitamos os direitos das crianças. As disposições das Convenções nº 138 e nº 182 da OIT são observadas em todas as empresas do grupo Bosch.

## 6 - RELAÇÕES COM OS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

Reconhecemos o direito fundamental de todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores a formarem sindicatos e a filarem-se aos mesmos por decisão livre e própria. Trabalhadoras e trabalhadores não são privilegiados ou prejudicados devido à sua filiação a sindicatos ou órgãos de representação dos trabalhadores.

No quadro das respectivas disposições legais - desde que estas estejam em harmonia com a Convenção nº 98 da OIT - respeitamos o direito a negociações coletivas sobre a regulamentação das condições de trabalho e aspiramos junto com os nossos parceiros a uma cooperação construtiva marcada por confiança e respeito mútuos.

## 7 - CONDIÇÕES DE TRABALHO LEIAIS

As nossas condições para salários e encargos sociais correspondem no mínimo aos standards legais nacionais ou locais, às respectivas disposições legais ou aos respectivos acordos. Respeitamos as disposições da Convenção nº 100 da OIT a respeito do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. As disposições legais nacionais sobre horários de trabalho e férias são respeitadas.

Todos os trabalhadores que se sentirem tratados de modo injusto ou desfavorecidos em relação às suas condições de trabalho têm o direito de reclamar junto ao seu chefe responsável ou à direção. Esta reclamação não deverá levar a desvantagens para os trabalhadores.



### 8 - SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO

A segurança no lugar de trabalho e a saúde física das nossas trabalhadoras e dos nossos trabalhadores são para nós uma prioridade importante. A Bosch respeita pelo menos os respectivos standards nacionais para um ambiente de trabalho seguro e higiênico e toma, neste contexto, as medidas adequadas para garantir a saúde e a segurança no lugar de trabalho para assegurar condições de trabalho adequadas para a saúde.

### 9 - QUALIFICAÇÃO

Apoiamos medidas de qualificação das nossas trabalhadoras e dos nossos trabalhadores que lhes permitam adquirir habilidades e conhecimentos, assim como aumentar e aprofundar os seus conhecimentos profissionais e técnicos.

### 10 - AMBIENTE

Já há muito anos engajamo-nos em prol da conservação e proteção do ambiente. Para além disso, contribuímos para a melhoria contínua das condições de vida nos locais onde se situam as nossas fábricas. Os nossos princípios ambientais refletem a responsabilidade pelo ambiente e formam a base de inúmeras iniciativas que são realizadas na empresa inteira.

### 11 - IMPLEMENTAÇÃO

É o objetivo implementar estes princípios na nossa empresa no mundo inteiro. Estes princípios serão integrados no "Manual do sistema de gestão para qualidade, ambiente e segurança no grupo Bosch" ("Handbuch Management-System für Qualität, Umwelt und Sicherheit der Bosch-Gruppe"). As respectivas direções das áreas de negócios, das sociedades regionais e das fábricas serão responsáveis pela sua implementação.

A RB excluirá fornecedores do quais se sabe comprovadamente que eles não observam os direitos fundamentais dos trabalhadores estabelecidos pelas Convenções da OIT. As trabalhadoras e os trabalhadores serão informados sobre o teor dos presentes princípios de modo adequado após consulta das representações dos trabalhadores.

Reclamações em relação a possíveis infrações aos presentes princípios serão verificadas; as medidas necessárias serão consultadas e realizadas entre as direções e as representações responsáveis dos trabalhadores. O comitê executivo do Euro-Comitê do grupo Bosch será informado sobre reclamações se estas não puderem ser resolvidas em nível nacional. Caso necessário, a implementação da declaração será discutida à ocasião das sessões entre a direção e o Euro-Comitê.

**Stuttgart**

# *Anotações*

# *Anotações*