

A decorative graphic consisting of a grid of small grey dots, with several larger red dots scattered throughout, creating a pattern that resembles a stylized world map or a network of connections.

Acordos Marco Globais

Organizando as relações de trabalho globalizadas?

**M. FICHTER, J. SYDOW, M. HELFEN, L. ARRUDA, Ö. AGTAS,
I. GARTENBERG, J. McCALLUM, K. SAYIM, D. STEVIS**

Dezembro de 2012

- Os Acordos Marco Globais (AMGs), assinados e implementados por trabalhadores e direção das empresas, criam espaço para relações trabalhistas baseadas nas normas laborais fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Configuram, portanto, um passo em direção à construção de uma arena transnacional para relações trabalhistas globais.
- As Federações Sindicais Internacionais (FSIs) e as organizações a elas filiadas conduzem esse processo, principalmente através da construção de Redes Sindicais Transnacionais (RSTs) que fazem a ponte entre sindicatos e representantes dos trabalhadores em nós estratégicos da rede de produção global das empresas transnacionais. Um desafio especial enfrentado pelas RSTs é reunir numa mesma rede sindicatos com diferentes sistemas de relações laborais, bem como diferentes contextos políticos, culturais e institucionais.
- Existem hoje 85 Acordos Marco Globais (AMGs) em todo o mundo. Em muitos casos, porém, sua efetiva implementação é limitada. Uma análise comparativa dos AMGs atuais mostra que seu sucesso depende fundamentalmente da participação conjunta de sindicatos e direção da empresa em sua implementação. É crucial, portanto, que tanto sindicatos como a direção da empresa estejam envolvidos, no nível local, em todos o processo dos Acordos Marco Globais (AMGs): desde seu início através das negociações, até a implementação e monitoramento dessa aplicação/feedback.



Sumário

1. Acordos Marco Globais.	
Uma iniciativa sindical para regulamentação do trabalho em âmbito global	1
2. AMGs como instrumento de política	2
3. AMGs e Redes Sindicais Transnacionais	2
4. Implementação do AMG.	
Aportes do Brasil, Índia, Turquia e Estados Unidos	3
5. Conclusões e recomendações de Políticas.	4
Bibliografia	6

1. Acordos Marco Globais. Uma iniciativa sindical para regulamentação do trabalho em âmbito global

Desde 1970 assistimos uma massiva expansão da atividade econômica global por meio da «liberalização do comércio internacional» (desregulamentação) e do aumento dos investimentos e da produção impulsionados pelas empresas transnacionais (ETNs). Em muitos países esse efeito redundou, dentre outras coisas, no declínio do «controle» dos sindicatos sobre o ambiente nacional – que pode ser mensurado pelo aumento da terceirização, *offshoring* (deslocalização), flexibilização e precarização do trabalho. Para muitos sindicatos, a definição de suas políticas são, cada vez mais, fortemente influenciadas por decisões e desenvolvimentos que ocorrem fora de seus contextos locais ou nacionais. Os sindicatos continuam lutando para manter e proteger os instrumentos de regulação conquistados a duras penas no seu âmbito nacional. Paralelamente, porém, passam a buscar abordagens transnacionais para combater a concorrência internacional desenfreada, fomentada por uma corrida internacional por mão-de-obra a custos cada vez mais baixos. O desafio está em desenvolver uma estratégia de longo prazo que sirva como resposta estrutural para o dilema que enfrentam: fazer valer o poder dos sindicatos, como entidades organizadas local ou nacionalmente, para eliminar a diferença de regulamentação das relações trabalhistas no âmbito transnacional. O Acordo Marco Global é uma das ferramentas disponíveis para enfrentar esse desafio.¹

Embora ainda não sejam amplamente reconhecidos como instrumentos de relações trabalhistas globais, os AMGs vem crescendo em importância. Ao contrário do caráter normalmente unilateral e voluntário das iniciativas de responsabilidade social empresarial, os AMGs baseiam-se em acordos bilaterais negociados e assinados entre empresas transnacionais e Federações Sindicais Internacionais (FSIs).² Como indica o termo «marco», o objetivo dos AMGs é criar uma base para regulamentar as relações e condições de trabalho (com base nas normas fundamentais no trabalho da Organização Internacional

do Trabalho e outras convenções da OIT) e conduzir as relações trabalhistas para todo o escopo de operações da empresa transnacional e sua rede de fornecedores, subcontratados e outros parceiros comerciais. Os AMGs também incluem mecanismos de monitoramento e procedimentos internos de resolução de conflitos.

Embora os AMGs sejam instrumentos de política acordados entre a direção da empresa e os trabalhadores, eles são claramente uma iniciativa sindical. Tentativas anteriores dos sindicatos de envolverem as empresas transnacionais no diálogo social com o objetivo de chegar a acordos coletivos globais haviam sido simplesmente ignoradas.³ Porém diante do questionamento geral da validade dos códigos de conduta corporativa unilaterais por campanhas contra condições de trabalho degradantes, os sindicatos internacionais conseguiram, aos poucos, um lugar na mesa de negociação. No ano 2000 – mais de uma década depois da assinatura do primeiro AMG – pouco havia sido conquistado e existiam apenas oito AMGs. Desde então esse número cresceu exponencialmente. Hoje há mais de 90 acordos assinados, 85 dos quais estão ativos hoje. A maioria das empresas transnacionais têm sede na Europa, embora o número de empresas transnacionais de outras origens esteja crescendo.

Durante os últimos três anos, nossa equipe internacional e interdisciplinar de pesquisadores investigou o desenvolvimento e a relevância dos AMGs. Nosso foco foi compreender os AMGs como instrumento de governança privada – embora baseados em normas internacionalmente reconhecidas – para regulamentar as normas e as relações laborais dentro das empresas transnacionais e suas redes de produção. Ao analisar os acordos atuais e através de vários estudos de caso de ETNs com sede na Europa examinamos não apenas os motivos por trás das negociações e das assinaturas dos acordos, mas também o processo de implementação dentro das ETNs e ao longo de todas as redes de produção. Escolhemos estudos de caso no Brasil, Índia, Turquia e Estados Unidos. Além da relevância econômica,⁴ esses quatro países di-

1. Acordo Marco Internacional é o termo genérico original; entretanto, o termo geralmente mais utilizado hoje é Acordo Marco Global.

2. Em muitos casos, a assinatura de um AMG é um ato formal, ao passo que as negociações reais estão nas mãos de um órgão representativo dos trabalhadores, como um conselho de fábrica, ou sindicatos nacionais na matriz da empresa.

3. Exceto no setor marítimo, onde a Federação Internacional dos Trabalhadores nos Transportes conseguiu negociar um acordo coletivo até então chamado «bandeiras de conveniência».

4. Nossa seleção de países reflete as mudanças na divisão internacional do trabalho. Brasil e Índia (junto com China e Rússia) são parte do grupo BRIC com um crescimento de sua importância política e econômica na economia mundial. Os Estados Unidos são a segunda maior economia regional no mundo e o principal foco de investimentos produtivos na nossa amostra de ETNs. E a Turquia, com suas taxas de crescimento econômico acima da média, é de particular importância regional para as ENTs europeias.

ferem em seus sistemas de relações laborais da Europa e entre si. Com tal foco, desenvolvemos uma abordagem abrangente para avaliar os AMGs enquanto passo genuíno para a construção e institucionalização de uma arena transnacional para relações trabalhistas com processos reconhecidos de reconhecimento de atores, articulação de interesses e negociação e o estabelecimento de fronteiras.

2. AMGs como instrumento de política

Como instrumento de política, os AMGs incorporam quatro dimensões: de espaço, atores, conteúdo e processos. Os AMGs têm uma dimensão espacial que delimita os limites de aplicação do acordo como instrumento para governança do trabalho. Com fornecedores, subcontratados e outros parceiros comerciais referenciados na maioria dos acordos (com exceção do setor de serviços), os AMGs costumam ter por objetivo ir além da organização formal da empresa transnacional signatária para incluir uma ampla gama de redes de produção. Na dimensão do ator, os AMGs são sempre assinados por um representante da direção central da ETN e por uma Federação Sindical Internacional. Isso não só dá ao AMG uma dimensão global mas também confere reconhecimento e legitimidade à federação sindical. Mas o representante trabalhista nas negociações pode não ser a FSI, e sim uma entidade como conselho de trabalhadores ou um sindicato do país onde está a matriz da empresa. Do lado da empresa, atores como diretores regionais, gestores das subsidiárias ou principais fornecedores – e também do lado dos trabalhadores, como sindicatos afiliados à FSI nas subsidiárias e nos fornecedores – são raramente ou nunca diretamente envolvidos. Mesmo apesar de eles – gerência e organizações sindicais locais – terem a responsabilidade pela aplicação do AMG.

Enquanto as ETNs tendem a ver nos AMGs (e, em muitos casos, nas relações trabalhistas em geral) um elemento de sua política de responsabilidade social e sustentabilidade, as FSIs defendem que os AMGs representam um meio de globalizar as relações entre trabalhadores e empresa, com base em normas fundamentais do trabalho estabelecidas na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT (1998). Essas normas da OIT são geralmente reconhecidas como conteúdo mínimo dos AMGs. Muitos acordos suplementam

essa cobertura básica, incluindo princípios e padrões envolvendo questões mais abrangentes. Do ponto de vista de procedimentos, os AMGs também proporcionam, em diferentes níveis de detalhe, mecanismos de monitoramento do acordo, de sua renovação e de solução de conflitos. Com poucas exceções, contudo, processos, procedimentos e comprometimentos de recursos explícitos em relação à implementação não são incorporados aos acordos. A direção da matriz simplesmente exerce sua prerrogativa de implementar o AMG na ETN e na sua rede de produção global. Além disso, metade dos AMGs não contém nenhuma referência explícita à implementação por parte dos fornecedores, nem mesmo na primeira camada da rede global de produção, e obviamente ainda menos na periferia das redes. Se não tivermos um plano de implementação orientado por processos, negociado pelas partes e ancorado no acordo assinado, o papel dos trabalhadores fica reduzido.

3. AMGs e Redes Sindicais Transnacionais

Os AMGs não compreendem apenas a criação de regulamentação das relações de trabalho em redes de produção globais. Envolvem, também, as relações entre sindicatos dos vários sistemas de relações laborais. Juntamente com a estratégia do AMG as redes sindicais transnacionais buscam articular determinados atores para focar recursos e intensificar as atividades intersindicais em uma ETN específica dentro da arena do AMG. As FSIs precisam tomar a iniciativa e dar três passos importantes: em primeiro lugar, identificar os pontos da rede de produção global onde já há – ou onde pode-se desenvolver – capacidade para empreender atividades sindicais efetivas; em segundo lugar, escolher questões comuns e relevantes; em terceiro, criar uma Rede Sindical Transnacional (RST) para organizar a força necessária.

Esses passos exigem a gestão adequada das Redes. Enquanto as empresas constroem sua rede de produção global em conformidade com os objetivos comerciais e estratégias de mercado, as Redes Sindicais Transnacionais devem ligar organizações com recursos e fronteiras organizacionais diferentes bem como às lógicas políticas, sociais e institucionais diversificadas e, muitas vezes, contrárias entre si. Podem envolver FSIs e sindicatos nacionais, europeus e locais bem como conselhos de empresas como atores protagonistas. Nesse sentido a

»apropriação«, ou seja a integração do AMG na política e no âmbito de responsabilidade de cada organização, se tornou a palavra de ordem.

Em nossa pesquisa, encontramos variações nos tipos de redes tanto entre os AMG como também entre os setores. Uma combinação de fatores – dentre os quais destacam-se: a densidade sindical; a existência e localização de filiados dentro da ETN e sua rede de produção global; configuração das redes em si; abordagens estratégicas dos AMGs – contribui para tais diferenças. Por exemplo, a FITIM – Federação Internacional de Trabalhadores na Indústria Metalúrgica (agora parte da nova FSI Industrial) buscou uma abordagem de rede centralizada, para aproveitar a força de seus filiados (e de seus comitês de trabalhadores ou comitês de fábrica) nas principais empresas nos países industrializados. Já a FSI UNI Global Union (UNI Sindicato Global) opera em setores altamente fragmentados, que sofrem de baixa densidade sindical (ou inexistência de sindicalização). Sua resposta foi priorizar uma estratégia »organizacional« que passa todas as operações e apoiar o reconhecimento sindical e esforços de sindicalização no nível local. Em ambos os casos, como ocorre com todas as FIS, a falta de recursos é um obstáculo para que o impacto real de uma determinada estratégia se faça sentir.

4. Implementação do AMG. Aportes do Brasil, Índia, Turquia e Estados Unidos

Por se tratar de um instrumento de regulamentação »de cima para baixo« – negociado no nível da matriz da ETN e formatado pelo discurso do diálogo social – continuamente surgem questões a respeito de sua disseminação, aplicabilidade e implementação »no campo«. Em nossa pesquisa empírica, buscamos avaliar as dimensões da implementação explorando estudos de casos no Brasil, Índia, Turquia e Estados Unidos.

Brasil

Em geral, nos sete estudos de caso levantados, as práticas de informação e comunicação relativas aos AMGs se mostraram inadequadas: em sua maioria, os AMGs eram basicamente »desconhecidos« para os principais atores locais das subsidiárias pesquisadas. Fornecedores e subcontratados também não tinham sido adequadamente

informados sobre os AMGs. Dentre os quatro países, foi no Brasil que as restrições da configuração institucional se mostraram mais impeditivas para a efetiva implementação dos AMGs. Em virtude da legislação vigente, as organizações sindicais são fragmentadas. Desenvolver políticas em diferentes locais de trabalho – mesmo dentro de uma mesma empresa – exige esforços especiais. Dessa maneira, se um AMG pode ser implementado integralmente em uma subsidiária graças a uma constelação de atores especialmente favorável, em outra subsidiária ou nos diversos fornecedores a implementação pode ser totalmente inadequada. Esse problema ameaça especialmente setores como o de construção e serviços do setor privado, nos quais o local de trabalho não é fixo. Assim, podemos argumentar que os sindicatos precisam criar elos confiáveis entre os vários locais de trabalho para usar o acordo em seu contexto global. Em segundo lugar, os AMGs são uma etapa essencial porém insuficiente para garantir normas trabalhistas básicas e devem ser complementadas por um marco de direitos trabalhistas mais abrangente.

Índia

Também na Índia os AMGs eram basicamente desconhecidos, pelo menos antes de nossa pesquisa. Em alguns casos a direção local havia sido informada, porém o fato de ser uma política conjunta de trabalhadores e direção não havia sido enfatizado. Comunicada ou não, a direção das empresas afirmava que os princípios centrais dos AMGs eram implementados através de políticas de recursos humanos e responsabilidade social. Em geral, a direção das subsidiárias das ETNs favorecia os sindicatos independentes, com atuação em apenas uma planta. Essas organizações costumam ter menos recursos financeiros, não sendo filiadas a um sindicato central ou a um partido político, exacerbando a fragmentação organizacional existente no sindicalismo da Índia. Além disso, a fragmentação política, resultado da história da Índia, contribui para enfraquecer o poder de barganha dos trabalhadores em geral.

Como no caso do Brasil, a fragmentação é um obstáculo para a cooperação no uso do AMG. Um outro obstáculo é o fato de que os novos trabalhadores integrados à força de trabalho são praticamente ignorados pelos sindicatos. Os AMGs, com suas cláusulas de não discriminação e liberdade de associação, poderiam ser

usados para organizar esses trabalhadores e fazer a ligação entre os salários e o tratamento dispensado a trabalhadores permanentes, subcontratados e estagiários ou *trainees*.

Um caso excepcional foi o setor de serviços, onde o AMG estava sendo usado por uma coalizão de sindicatos para estruturar suas campanhas de organização de forma a ganhar mais simpatia dos legisladores e de *stakeholders* (outras partes interessadas) importantes. A coalizão teve sucesso em conseguir apoio legal dos tribunais. Em outro caso do setor de serviços, porém, a direção local seguiu abertamente uma política trabalhista antissindical.

Turquia

Os estudos de caso da Turquia, onde a implementação varia muito, são indicativos da importância e da especificidade das políticas organizacionais e dos atores. Há diferenças de políticas entre as ETNs no que tange à disseminação do AMG para as subsidiárias como um elemento central de política. Algumas subsidiárias estavam completamente informadas enquanto outras não tinham informação alguma. Do lado dos trabalhadores, o envolvimento da FIS em um dos setores foi inibido pela presença de um sindicato não filiado que não contava com uma política específica para o uso do AMG da ETN. Em outro caso, porém, em um fornecedor, os mesmos FSI e AMG tiveram um papel decisivo no apoio da iniciativa de reconhecimento do sindicato local. Essas variações mostram que no nível local sindicatos e direção podem ser fatores decisivos para a implementação ou não de um AMG.

Dentre os atores locais, detectamos tanto instâncias de oposição ideológico-política ao reconhecimento dos sindicatos pela direção, como barreiras organizacionais --como a situação de empresa minoritária de uma ETN participando de um empreendimento conjunto. Entre os sindicatos, o conhecimento do AMG era pontual e a maioria dos sindicatos não tinha muita certeza de como um AMG poderia ser efetivamente implementado na Turquia, onde a superação da oposição política e das restrições legais ao sindicalismo é uma batalha difícil de vencer. Como no caso do Brasil e da Índia, a fragmentação impede a cooperação e a solidariedade entre sindicatos no uso dos Acordos Marco Global (AMGs) como ferramenta de organização.

Estados Unidos

Nos Estados Unidos nossa pesquisa mostrou a importância de negociar AMGs que contenham linguagem clara e definitiva, que não esteja sujeita a interpretações variadas, principalmente com relação à neutralidade dos trabalhadores durante um esforço de organização do sindicato. Por causa da natureza fundamentalmente antagonista das relações trabalhistas, a sede da ETN precisa informar a direção local que o AMG é uma política elaborada pela empresa e pelo sindicato e treinar a ETN nacional e o pessoal de gestão de suprimentos para usá-lo. A monitoria e auditoria dos procedimentos envolvendo direção e sindicatos precisa ser definida com precisão. Em nossos estudos de caso, encontramos alguns sinais de intervenção por parte da sede da ETN para garantir aderência pela direção local. Contudo, como regra, essa intervenção resultou de iniciativas de networking por parte dos sindicatos.

Com relação à aplicabilidade e eficácia dos Acordos Marco Global (AMGs), especialmente como ferramenta para reconhecimento do sindicato, notamos que os sindicatos americanos perseguiam abordagens diametralmente diferentes. Vários sindicatos representando trabalhadores dos setores metalúrgico e de transportes fizeram muitas críticas aos AMGs, argumentando que, como instrumentos «autônomos» de diálogo social, eles não eram passíveis de implementação. Sindicatos de outros setores, porém, em especial do setor de serviço, estavam usando os AMGs agressivamente (e com sucesso) para ganhar neutralidade perante o empregador e garantir seu reconhecimento. Pode-se concluir que essas diferenças refletem em parte a diversidade do contexto organizacional; além disso, os aspectos específicos de envolvimento do sindicato no nível global têm, certamente, uma grande influência.

5. Conclusões e recomendações de Políticas

Em todos os quatro países cobertos por nossa pesquisa de estudos de caso os Acordos Marco Global (AMGs) eram amplamente desconhecidos pela direção de empresas locais e de sindicatos. Nos casos em que eram conhecidos, atores locais em geral não tinham uma compreensão de como usar o AMG no contexto de relações trabalhistas. Notadamente, contudo, descobrimos



também uma série de casos em todos os países onde o AMG era usado com sucesso e de forma inovadora. Vistos como um todo, nossos estudos de caso fornecem provas que corroboram os seguintes argumentos:

1. As políticas das organizações envolvidas podem ter maior impacto no sucesso de um AMG superando os limites específicos colocados pelas instituições locais e nacionais. A extensão da centralização/descentralização da ETN e sua organização de rede global – juntamente com a força, sustentabilidade e extensão das redes sindicais – são fatores decisivos nesse sentido. O envolvimento de atores locais em todo o processo de AMG, desde seu início até as negociações e implementação, é crucial para criar uma arena AMG multinível em toda a rede de produção global.
2. Políticas pró-ativas de implementação adaptadas para os locais são especialmente necessárias em países como Brasil, Índia, Turquia e Estados Unidos, onde se carece da experiência europeia de diálogo social. Para garantir uma implementação pró-ativa, é necessário que, durante a fase de negociação, haja maior comprometimento para a organização do processo de implementação e dos recursos que esse processo exige. Até hoje, a implementação tem ocorrido de forma reativa, caso a caso. Houve poucos casos de abordagens pró-ativas e, mesmo esses, deixavam a desejar em termos de abrangência.
3. Implementação baseada em abordagens participativas, bilaterais e multilaterais, são mais promissoras para o sucesso do que a prática atualmente disseminada de implementação unilateral pela direção. A eficácia dos AMGs como política engendrada em negociações entre trabalhadores e direção necessita ser comunicada e praticada como instrumento conjunto.
4. Para a implementação de um AMG em escala total, além de um forte conteúdo são necessários três conjuntos de práticas envolvendo todos os atores relevantes: o primeiro desses conjuntos envolve as práticas de comunicação e divulgação de informações; o segundo compreende práticas de treinamento; o terceiro é operacional, implica a introdução de rotinas, regras e procedimentos, bem como estruturas organizacionais e inter-organizacionais (por exemplo, uma equipe inter-organizacional fica responsável por coordenar o processo de monitoramento).



Bibliografia

- Fichter, M.** (2011): Exporting Labor Relations across the Atlantic? Insights on Labor Relations Policies of German Corporations in the U.S., in: *Working USA* 14 (2), 129–143.
- Fichter, M. / Helfen, M.** (2011): Going local with global policies: Implementing international framework agreements in Brazil and the United States, in: Papadakis, K. (Hrsg.): *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements*, Houndsmills: Palgrave Macmillan, 73–97.
- Fichter, M. / Helfen, M. / Sydow, J.** (2011): Employment Relations in Global Production Networks – Initiating Transfer of Practices via Union Involvement, in: *Human Relations* 64 (4), 599–624.
- Fichter, M. / Helfen, M. / Sydow, J.** (2011): Ensuring Core Labor Standards through International Framework Agreements? in: *Perspectives on Work* 15 (1–2), 23–25.
- Fichter, M. / Helfen, M. / Sydow, J.** (2011): Regulating Labor Relations in Global Production Networks. Insights on International Framework Agreements, in: *Internationale Politik und Gesellschaft* (2), 69–86.
- Fichter, M. / Stevis, D.** (2011): Global Framework Agreements: Looking Inwards, Outwards and Onwards, in: *International Union Rights* 18 (2), 16–17.
- Gartenberg, I. / Bandekar, S.** (2011): Challenges to Ensuring Core Labour Standards in Transnational Corporations: The Case of India, in: *The Indian Journal of Labour Economics* 54 (2), 269–283.
- Stevis, D.** (2011): The Impacts of International Framework Agreements: Lessons from the Daimler Case, in: Papadakis, K. (Hrsg.): *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements*, Houndsmills: Palgrave Macmillan, 116–142.

Sobre os autores

Michael Fichter é Cientista Político e co-diretor do processo de pesquisa dos AMGs. Palestrante da Global Labour University na Alemanha e membro do corpo docente do Instituto Otto-Suhr-de Ciências Políticas na Freie Universität em Berlim. michael.fichter@fu-berlin.de

Markus Helfen é Economista e pesquisador do projeto de pesquisa dos AMGs. Membro do corpo docente do Departamento de Gestão da Escola de Negócios e Economia da Freie Universität Berlim. markus.helfen@fu-berlin.de

Jörg Sydow é Professor de Gestão e Co-Diretor do projeto de pesquisa dos AMGs. Membro do corpo docente no Departamento de Administração da Escola de Negócios e Economia Freie Universität em Berlim. joerg.sydow@fu-berlin.de

Lilian Arruda é Cientista Política e Social, Coordenadora de Pesquisas do Instituto Observatório Social no Brasil.

Özge Berber Ağtaş é Cientista política e pesquisadora na equipe da Turquia dedicada ao projeto de pesquisa de AMGs. Trabalha para o escritório da OIT em Ankara, Turquia. berber@ilo.org

Indira Gartenberg é socióloga e pesquisadora principal investigadora para o país-Índia no projeto de pesquisa AMG. Acadêmica PhD no Tata Institute of Social Sciences em Mumbai, India. reva18@gmail.com

Jamie McCallum é pesquisador da equipe do projeto de pesquisa de AMGs na Índia e professor assistente de sociologia no Middlebury College em Vermont, USA. mccallum@middlebury.edu

Kadire Zeynep Sayım é Professor Assistente na Bilkent University, Faculdade de Administração, bem como investigador do país no projeto de Pesquisa do AMG na Turquia. kzeynep@bilkent.edu.tr

Dimitris Stevis pesquisou o projeto AMG nos Estados Unidos e é professor de Política Internacional no Departamento de Ciências Políticas da Colorado State University, EUA. dimitris.stevis@colostate.edu



Edição

Fundação Friedrich Ebert | Política Global e Desenvolvimento
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Alemanha

Fundação Friedrich Ebert – Brasil
Av. Paulista, 2001 – 13º andar | 01311-931 – São Paulo / SP | Brasil
Tel.: +55-11-3253-9090 | Fax.: +55-11-3253-3131
<http://www.fes.org.br>
fesbrasil@fes.org.br

Responsável:
Katharina Meier | FES Alemanha
Tina Hennecken | FES Brasil

Sobre nós

Sindicatos, comissões de fábrica e outras formas de representação e organização dos trabalhadores no local de trabalho são uma expressão fundamental das liberdades democráticas de uma sociedade. É o que possibilita que um segmento significativo da população expresse seus interesses e, ao fazê-lo, contribua para um desenvolvimento social justo e equitativo.

Fortalecer a representação dos interesses dos trabalhadores é parte integrante dos esforços realizados pela Fundação Friedrich Ebert para promover a democracia social em todo o mundo. Por isso a Fundação Friedrich Ebert busca garantir que a posição dos sindicatos seja incluída nos processos decisórios políticos e econômicos, tanto no local de trabalho como nos contextos internacionais.

Os sindicatos e as diversas formas de representação e organização sindical no local de trabalho só conseguirão atingir tal objetivo se forem representativos, democráticos, autônomos, competentes e eficientes. Promover e orientar as organizações sindicais nesse sentido constitui uma parte importante do apoio internacional prestado pela Fundação Friedrich-Ebert

www.fes.de/gewerkschaften



As opiniões expressas nesta publicação não são necessariamente aquelas da Fundação Friedrich Ebert.