

## ***International framework agreements* e responsabilidade social das empresas**

Ana Lambelho

ESTG, Instituto Politécnico de Leiria

### **1. O que são os international framework agreements**

Os *international framework agreements* são também conhecidos como Acordos Marco Internacionais e Acordos Globais.

Trata-se de um instrumento de cariz negocial, versando essencialmente sobre a regulação das relações laborais, celebrado entre empresas (normalmente multinacionais) e estruturas sindicais internacionais ou entre estas e estruturas de representação dos empregadores de âmbito internacional<sup>1</sup>. Pretendem estabelecer padrões mínimos de protecção dos trabalhadores, reafirmar os direitos fundamentais no trabalho ou tornar efectivos os direitos reconhecidos em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho, através da assunção, por parte das empresas envolvidas, do compromisso de os respeitar e promover não só ao nível interno, mas também ao nível da sua actuação no exterior, nomeadamente, nas suas relações com fornecedores, clientes e empresas contratadas e subcontratadas.

Por vezes os outorgantes atribuem outros nomes aos *international framework agreements*, como “acordo de desenvolvimento sustentado” (por exemplo, o acordo celebrado entre a “UMICORE”, por um lado, e a “Federação Internacional dos Trabalhadores da Metalurgia” e a “Federação Internacional de Sindicatos da Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas – ICEM” -, por outro), “código de conduta” (por exemplo, o acordo celebrado entre a “Hochtief”, por um lado, e a “Federação Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira e o Sindicato da Indústria de Construção, Agricultura e Meio Ambiente”, por outro), “declaração comum sobre direitos humanos e condições laborais” (por exemplo, o acordo celebrado entre o Grupo “BMW” e a “Federação Internacional dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica – FITIM”) ou “acordo sobre responsabilidade social” (por exemplo, o acordo celebrado entre a “EdF” e a “ICEM”).

### **2. Funções dos international framework agreements**

Ao mesmo tempo que este instrumento internacional permite a tutela dos direitos dos trabalhadores das empresas multinacionais, o que contribui para a regulação da concorrência entre as

---

<sup>1</sup> Indicamos, como exemplo deste último tipo de acordos, o Código de Conduta para o Sector da Pele e Curtumes, celebrado entre a “*European Confederation of the Leather Industry*” e a “*European Trade Union Federation: Textile, Clothing and Leather*”, disponível em <http://www.euroleather.com/>, consultado pela última vez em 30/04/2009.

empresas e para a diminuição do *dumping social*, tem a vantagem de permitir à empresa signatária afirmar-se como socialmente responsável, com as inerentes vantagens em termos económicos<sup>2</sup>.

O número de *International Framework Agreements* celebrado tem crescido nos últimos anos. Desde 1988, altura em que foi celebrado o primeiro entre a actual “Danone” e a “UITA”, até Outubro de 2008 tinham já sido celebrados setenta e dois acordos<sup>3</sup>.

Podem ser apontados vários factores que favorecem o aparecimento deste tipo de acordos internacionais<sup>4</sup>.

Em regra, trata-se de empresas com um grau de internacionalização elevado.

Os factores culturais e o contexto legislativo são também importantes agentes potenciadores da negociação. Os países europeus têm, em geral, uma forte tradição nas preocupações sociais e no reconhecimento do diálogo social como motor de desenvolvimento. Não é, por isso, de estranhar que a maioria dos *international framework agreements* sejam celebrados por multinacionais europeias. No caso das empresas cotadas na bolsa dos Estados Unidos, a legislação vigente impele as empresas à adopção de normas de *corporate governance* e, em geral, de práticas socialmente responsáveis, pelo que estas empresas, até para conferirem maior legitimidade às suas actuações, não raras vezes celebram estes acordos internacionais com vista ao cumprimento da imposição legal ou, inclusivamente, neles fazem incluir os seus códigos de conduta, pelo menos no que às relações laborais respeita.

A pressão que o mercado exerce sobre as empresas, sobretudo em determinados sectores, como o têxtil, onde o desrespeito das normas éticas por parte dos fornecedores ou empresas subcontratadas pode ter grande influência na sua imagem junto dos clientes e do público em geral, também contribui para que estas estejam mais receptivas à celebração de acordos internacionais com as associações sindicais.

---

<sup>2</sup> Neste sentido, WILFREDO SANGUINETI RAYMOND, «Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción», *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, RICARDO JOSÉ ESCUDERO RODRÍGUEZ [coordenador], ediciones cinco, Madrid, 2010, p. 489. A afirmação da responsabilidade social da empresa através dos *international framework agreements* é, por vezes, feita expressamente nos próprios acordos. Veja-se, por exemplo, o acordo da “Hochtief”.

<sup>3</sup> Segundo informações do EUROFOUND, disponíveis em <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/internationalframeworkagreement.htm>, consultadas pela última vez em 08/08/2010. Segundo KONSTANTINOS PAPADAKIS, até Dezembro de 2007 tinham sido celebrados sessenta e oito acordos, abrangendo cerca de cinco milhões de trabalhadores. «Investigaciones sobre el diálogo social transnacional y los acuerdos marco internacionales», *Revista Internacional del Trabajo*, volume 127, n.º 1, 2008, p. 109.

<sup>4</sup> Sobre o assunto, vide ISABELLE SCHÖMANN, ANDRÉ SOBCHAK, ECKHARD VOSS e PETER WILKE, *Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa*, Instituto Sindical Europeo para la Investigación, la Formación y la Salud y Seguridad (ETUI-REHS), Bruxelas, 2008, p. 46 e ss., cujas ideias se seguem de perto.

É de assinalar que existem sectores de actividade onde este tipo de acordos predomina e onde a tradição sedimentada pela grande implantação dos sindicatos internacionais nessas áreas pode facilitar a sua celebração. De facto, dos cinquenta e dois *international framework agreements* vigentes em Dezembro de 2007, quarenta e oito pertenciam a apenas quatro sectores de actividade, a saber, o metalúrgico, o da indústria química e energia, o da indústria da construção e madeira e o dos serviços.

Acresce que, cada vez mais, as empresas reconhecem o diálogo social como fundamental para a boa governação da empresa e para a afirmação da sua política de responsabilidade social, pelo que se esforçam por entabular e manter boas relações com os trabalhadores e seus representantes.

Os *international framework agreements* assumem-se como um instrumento válido e cada vez mais importante de regulação das condições de trabalho nas empresas multinacionais. O facto de serem celebrados por organizações sindicais à escala internacional e de terem como âmbito de aplicação todas as filiais e, nalguns casos, também as empresas que estabelecem relações comerciais com a empresa multinacional, permite não só alcançar um âmbito subjectivo impossível de igualar com negociações país a país, como uma tendencial igualdade entre os trabalhadores inseridos numa rede de empresas.

### **3. Quem negocia os *international framework agreements***

#### Em representação dos trabalhadores

Em contraposição ao que sucede quanto aos sindicatos nacionais, não existem normas nacionais, europeias ou internacionais que regulem os sindicatos internacionais e que lhes confirmem poder para negociar. Como bem refere WILFREDO SANGUINETI RAYMOND, estas circunstâncias determinam a inexistência de um explícito mandato para negociar um pacto em nome e por conta das organizações que o compõem<sup>5</sup>. Porém, também nada impede a sua existência. Pelo contrário, cremos que o reconhecimento da liberdade sindical, na vertente de liberdade de organização interna dos sindicatos, deve incluir o direito não só de pertencerem a organizações de segundo grau de cariz nacional, mas também internacional. O reconhecimento de associações internacionais efectua-se, entre nós, pela Resolução da Assembleia da República n.º 28/91, de 20 de Junho. Caso a associação internacional de empregadores tenha obtido reconhecimento em Portugal e a sua lei pessoal (artigo 33.º do Código Civil) ou os respectivos estatutos lhe reconheçam competência para celebrar acordos sobre questões laborais, parece que nada obsta à capacidade dos sindicatos internacionais celebrarem *international framework agreements*. Questão mais controversa é, como veremos, a da eficácia destes acordos.

---

<sup>5</sup> WILFREDO SANGUINETI RAYMOND, «Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción», *cit.*, p. 367.

Para os sindicatos internacionais a celebração de *international framework agreements*, ao mesmo tempo que fomenta o diálogo e a solidariedade internacional, é um meio de afirmação internacional e de, assim, conseguirem mais filiados. A actuação dos sindicatos internacionais, sejam eles de âmbito europeu ou mundial, é um instrumento de pressão sobre as multinacionais para que estas e os seus fornecedores e subcontratados respeitem os direitos laborais. Além do mais, tendo as redes de empresas dimensão mundial só uma representação dos trabalhadores à mesma escala poderá actuar eficazmente na defesa dos interesses dos trabalhadores, tanto das empresas multinacionais como das suas subcontratadas.

Na celebração de alguns destes acordos internacionais intervêm também, em representação dos trabalhadores, os conselhos de empresa europeus<sup>6</sup> e os sindicatos nacionais<sup>7</sup>.

Os conselhos de empresa europeus, ao integrarem representantes dos trabalhadores que trabalham em estabelecimentos da empresa situados em diferentes países, têm um especial conhecimento da situação global da organização e, por estarem mais perto da Administração da multinacional, são, naturalmente, um interlocutor privilegiado. Caso sejam os únicos intervenientes do lado dos trabalhadores, o alcance prático do acordo assim celebrado será mais reduzido do que se ele fosse celebrado com um sindicato internacional, na medida em que não será aplicável às filiais situadas fora da União Europeia, onde, porventura, se justificaria mais a sua intervenção. Apesar de a ordem jurídica portuguesa não reconhecer aos conselhos de empresa europeus poderes de contratação colectiva, isso não obsta a que eles celebrem acordos internacionais, na medida em que estes não são convenções colectivas tal como são configuradas entre nós.

A intervenção dos sindicatos nacionais ao lado dos internacionais na celebração dos *international framework agreements* não descaracteriza necessariamente o acordo como internacional e tem como principal fito a eficácia do instrumento nas ordens jurídicas nacionais, na medida em que transformam o acordo em convenção colectiva, desde que tenham sido cumpridas as regras que cada ordenamento jurídico determina para tal<sup>8</sup>. Para os sindicatos nacionais, a participação nestes acordos internacionais é um meio de projecção da sua actividade e de reconhecimento interno que lhe permitirá granjear filiados.

---

<sup>6</sup> Por exemplo, o “*Acuerdo sobre la Responsabilidad Social del Grupo EdF*”.

<sup>7</sup> Por exemplo, o acordo celebrado entre a “Portugal Telecom” e a “UNI” contou também com a participação do “[Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual](#)”, do “**Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom**” e do “**Sindicato democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media**”.

<sup>8</sup> Neste sentido, vide ANDRÉ SOBCZAK, «Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility», *Cross-border Social Dialogue and Agreements: an emerging global industrial relations framework?*, KONSTANTINOS PAPADAKIS [editor], International Institute for Labour Studies, Genebra, 2008, p. 121.

#### Em representação dos empregadores

Do lado dos empregadores, quem normalmente encontramos a negociar o *international framework agreement* é uma empresa multinacional.

A celebração destes acordos por parte da administração da empresa multinacional, nomeadamente por parte da administração da sociedade-mãe não levanta qualquer problema de legitimidade, uma vez que tem competência para se obrigar perante terceiros. Quando o acordo seja outorgado por uma associação internacional de empregadores, ele obrigará as empresas que a compõem, caso a associação internacional tenha sido constituída como uma associação de empregadores, nos mesmos termos que indicámos para as Federações Internacionais de Sindicatos.

#### **4. Âmbito subjectivo e eficácia**

Não raras vezes, os *international framework agreements* referem no seu texto que se aplicam a todas as empresas do grupo ou que obrigam outros sujeitos, como fornecedores e empresas contratadas e subcontratadas que com a outorgante mantenha relações comerciais. Este facto coloca-nos perante o problema de saber em que medida estes acordos podem, de facto, obrigar outros sujeitos para além dos outorgantes.

Nalguns casos, o acordo menciona o grupo empresarial como o seu âmbito subjectivo de aplicação<sup>9</sup>, como se aquele fosse uma pessoa jurídica, o que, como já sabemos, não acontece em Portugal. Também nestes casos ele deverá ser assinado por alguém munido de poderes de representação para tal<sup>10</sup>, isto é, alguém com procuração bastante para representar todas as sociedades que se querem obrigar ou, em alternativa, em conjunto, pelas pessoas que, relativamente a cada sociedade têm poderes legais para tal. Fora destes casos, a aplicação do acordo internacional a todas as sociedades do grupo ficará dependente da amplitude dos poderes societários ou de facto que a sociedade outorgante detenha sobre elas<sup>11</sup>. Em qualquer caso, tal aplicação não resultará automaticamente do acordo, necessitando de um acto de aceitação dessas outras sociedades. Assim, disposições como as que constam do “*Acuerdo Global de responsabilidad social corporativa entre Rhodia e ICEM*”, segundo as quais ele se aplicará às filiais e às empresas relativamente às quais a “Rhodia” exerce controlo directo, só

---

<sup>9</sup> Neste sentido, veja-se os acordos do “Italcementi Group”, da “Eni”, da “Bosh”, do “Grupo BMW” e o da “Arcelor”.

<sup>10</sup> Por exemplo, o acordo da “Rhodia” é assinado pelo Grupo Rhodia, representado pelo Director-Geral.

<sup>11</sup> Por exemplo, o acordo da “Telefonica” prevê que a empresa outorgante prestará informação sobre o acordo às outras empresas do grupo. No “*protocolo por el que se institucionaliza la interlocución a nivel internacional entre la alta dirección de endesa y la representación sindical*”, da “Endesa”, a empresa e as associações sindicais outorgantes comprometem-se a divulgar o acordo em todas as empresas em que a “Endesa” tenha controlo.

serão válidas se o Director-Geral que assinou o acordo tiver poderes para obrigar as demais empresas.

Já quanto aos acordos que determinam a sua aplicação a terceiros temos, por exemplo, o acordo da “Chiquita” que refere que se aplica às companhias subsidiárias da “Chiquita Brands International Inc.” que empregam trabalhadores nas plantações de bananeiras na América Latina.

Tendo cada uma das empresas da rede personalidade jurídica própria, e atendendo ao princípio da relatividade dos contratos, resulta que o acordo só obriga, em primeira linha a(s) pessoa(s) colectiva(s) que o assina(m).

Não olvidamos que, quanto mais pessoas jurídicas estiverem envolvidas na negociação, mais difícil poderá ser alcançar um acordo que a todos aproveite<sup>12</sup>. Entendemos ainda que, por uma questão de clareza, e face à diferença terminológica já constatada relativamente à noção de grupo, e que se agudiza se extrapolarmos para o plano internacional, seria curial que o acordo identificasse, em concreto, as empresas abrangidas ou fornecesse uma noção de grupo para aquele efeito, nem que fosse por mera remissão para o conceito existente em determinado ramo do Direito<sup>13</sup>.

Da análise de vários acordos, podemos constatar que os signatários quiseram que o âmbito potencial de aplicação dos mesmos fosse muito além da empresa outorgante ou do grupo em que ela se insere, espraiando-se a toda a cadeia de produção. Embora nem sempre com o mesmo grau de vinculatividade, são vários os *international framework agreements* que fazem referência à observância de todas ou de algumas das suas regras pelos fornecedores e empresas com quem a outorgante subcontrata ou estabelece relações de cooperação<sup>14</sup>.

Há acordos internacionais nos quais a empresa outorgante se compromete a desenvolver todos os esforços para que as empresas com quem estabelece relações comerciais também cumpram os princípios do acordo. Entre os mecanismos utilizados para tal destacam-se o mero dever de

---

<sup>12</sup> Neste sentido, vide E. ALES, [et al.], *Transnational collective bargaining: Past, present and future*, Comissão Europeia, 2006, p. 28.

<sup>13</sup> Um outro problema que poderá decorrer da referência ao grupo é o resultante dos efeitos da alteração da sua composição, nomeadamente por entrada ou saída de novas sociedades, face ao âmbito de aplicação do acordo. Excogitando sobre este problema, WILFREDO SANGUINETI RAYMOND, «Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción», *cit.*, p. 494.

<sup>14</sup> Segundo um estudo da FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO, cerca de 70% dos *International Framework Agreements* existentes mencionam os fornecedores e subcontratados e destes, cerca de metade, obrigam as empresas a informar os seus fornecedores da existência do acordo internacional e promover a sua adesão ao mesmo. VOLKER TELLJOHANN, [et. al.], *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*, *cit.*, p. 84.

informação da existência do acordo, a persuasão<sup>15</sup> ou a sua inclusão nos contratos que com eles celebrem<sup>16</sup>.

Outros acordos, como o da “Inditex” são mais assertivos, estipulando que “*El Grupo Inditex (en adelante, Inditex) se compromete a que: (...) Todos sus Fabricantes y Talleres Externos (centros de producción ajenos a la propiedad de Inditex) se adhieran íntegramente a estos compromisos y promuevan su responsabilidad para asegurar que tanto ellos mismos como sus subcontratistas cumplan con los estándares contemplados en el presente Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos (en adelante, el Código)*”<sup>17</sup>. Parece, pois, que a empresa assume aqui uma obrigação de resultado, o que nos coloca perante o problema das consequências do seu incumprimento, de que trataremos mais adiante.

Os objectivos de tutela dos trabalhadores das redes empresariais e, por essa via, de afirmação da responsabilidade social da empresa, serão tanto mais alcançados pelos *international framework agreements* quanto maior o seu âmbito de aplicação subjectivo. Assim, é de todo o interesse que, quando o acordo seja assinado apenas pela empresa-mãe, esta assuma a obrigação de, no exercício dos seus poderes societários, impor às suas filiais a adopção daquele acordo, assim como, que a(s) empresa(s) signatária(s) se comprometa(m) a fazê-lo valer nas relações comerciais que entabulem com terceiros. Alguns dos acordos internacionais analisados contêm esse tipo de estipulações, que, em muitos casos, são acompanhadas de mecanismos de fiscalização das obrigações impostas e de sanções para o seu incumprimento.

A inclusão nos *international framework agreements* de disposições dirigidas a fornecedores e subcontratados coloca o problema da legitimidade do representante do empregador para negociar essas cláusulas<sup>18</sup> e, conseqüentemente, da sua eficácia jurídica.

---

<sup>15</sup> Assim, a “Declaração sobre os direitos sociais e as relações laborais na Volkswagen”, o “*International Framework agreement to promote and protect worker’s rights*”, o “*The IKEA Way on Purchasing Home Furnishing Products*”, o “*Acuerdo Global de responsabilidad social corporativa entre Rohdia e ICEM*”, a “*Declaración Común sobre derechos humanos y condiciones laborales del Grupo BMW*” e o “*Acuerdo Mundial sobre los Principios de responsabilidad social de Arcelor*”. Na “*Declaración Relativa a los Derechos Sociales Fundamentales del Grupo Renault*” a empresa obriga-se a informar os seus fornecedores do acordo e a promover a sua adopção por parte deles.

<sup>16</sup> Assim, o “*Acuerdo sobre las relaciones industriales a nivel transnacional y sobre la responsabilidad social de la empresa*”, da “Eni”.

<sup>17</sup> Note-se que este acordo internacional incorpora um código de conduta.

<sup>18</sup> Sobre o assunto, vide ANDRÉ SOBCZAK, «Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility», *Cross-border Social Dialogue and Agreements: an emerging global industrial relations framework?*, cit., p. 117.

Mesmo quando estes acordos são celebrados por representante da sociedade-mãe, o instrumento não se aplica a todas as empresas do grupo e, muito menos, a todas as empresas da rede, devido à personalidade jurídica diferenciada de que goza cada uma das sociedades em causa. Não descuramos que a relação de grupo pode atribuir a uma das sociedades poderes que lhe permitam impor a outras a adopção de determinados deveres, mormente do *international framework agreement*, salientamos porém que, nesse caso, a aplicação do mesmo não resulta do próprio acordo, mas sim de uma posterior adesão ao mesmo por parte dessas empresas. Nos casos em que não exista entre as sociedades qualquer relação de grupo ou em que os poderes conferidos por esta relação não permitam a uma sociedade impor a outra a adopção de determinado comportamento, a sociedade outorgante pode conseguir, devido ao ascendente que exerce, obrigar outra empresa a adoptar ou aderir ao acordo internacional, ou então a impor-lhe a sua observância por força da inclusão das respectivas cláusulas nos contratos que com ela celebre. Todavia, como resulta claro, também aqui a vinculação das sociedades pelo acordo não se deve a uma sua força intrínseca, mas ao acordo de adesão ou das regras contratuais.

Questão conexa é a de saber se o *international framework agreement* vincula, para além dos signatários, as associações sindicais que compõem o sindicato internacional. Pese embora a ausência de regulação nacional ou internacional, e por causa dela, somos de opinião que, caso os estatutos do sindicato internacional prevejam a possibilidade de celebração destes acordos, os sindicatos nacionais integrantes do sindicato internacional ficarão obrigados pelos *international framework agreements* que este venha a celebrar. Idêntico raciocínio será de aplicar quando o acordo internacional seja celebrado por uma associação internacional de empregadores.

Questão de maior melindre é a de saber se estes acordos têm a mesma força jurídica que as convenções colectivas de trabalho de âmbito nacional. Cremos que a especial natureza das convenções colectivas, o facto de ser extremamente divergente a força jurídica que lhes é reconhecida, internamente, por cada Estado, o carácter multinacional dos *international framework agreements* e a ausência de qualquer regulação legal dos mesmos nos leva, por uma questão de prudência, a rejeitar, o carácter normativo destes instrumentos.

Assim, os *international framework agreements* criam direitos e deveres apenas para as partes outorgantes

## **5. O conteúdo dos *international framework agreements*: do nível básico de protecção à inclusão de aspectos complementares da relação laboral**

Ao contrário da negociação colectiva nacional, que regula pormenorizadamente as condições de trabalho num dado país, os *international framework agreements*, movem-se no plano dos

princípios, criando condições para que aquela, posteriormente, os desenvolva, tendo em conta o contexto social, económico e legislativo do país<sup>19</sup>. O seu objectivo não é tanto o de criar normas regulamentares da relação laboral, mas sim a afirmação de princípios e direitos fundamentais do trabalho e dos trabalhadores, na medida em que, em muitos casos, são criados para serem aplicados em países onde esses mínimos ainda não estão assegurados. O desenvolvimento da negociação a este nível está a traduzir-se num aprofundamento do conteúdo destes acordos, que se traduz não só na afirmação de outros direitos laborais, mas também na inclusão de previsões relativas a domínios não estritamente laborais, mas que com ele podem contender, como as questões ambientais e de boa governação das sociedades<sup>20</sup>.

Em seguida, analisaremos o conteúdo de um conjunto de *international framework agreements*, tentando evidenciar *i)* o ênfase que neles é dado à protecção dos direitos fundamentais do trabalho, *ii)* o âmbito da protecção dos trabalhadores, quer através da inclusão de medidas concretas de protecção dos direitos fundamentais, quer de outros direitos laborais e *iii)* a previsão de medidas relacionadas com aspectos complementares à relação laboral.

### **5.1. O nível básico de protecção: os direitos fundamentais do trabalho**

Um dos grandes problemas da subcontratação e da constituição de redes à escala mundial é o facto de as grandes empresas, normalmente sediadas em países mais desenvolvidos, aproveitarem a debilidade económica e a menor protecção legal dos trabalhadores dos países menos desenvolvidos para daí retirarem proveitos económicos, através da instalação das suas unidades produtivas nesses países ou da compra de produtos, que elas mandam fazer de acordo com os seus desejos, a empresas aí instaladas. Sendo impossível obrigar os legisladores a reformar o seu sistema jurídico ou alterar as mentalidades instaladas, as associações sindicais internacionais tentam junto das empresas multinacionais envidar esforços no sentido de conseguir, de uma assentada, a protecção dos direitos dos trabalhadores desses países e, indirectamente, obviar aos efeitos laborais negativos da organização empresarial em rede nos países mais desenvolvidos.

---

<sup>19</sup> KONSTANTINOS PAPADAKIS, GIUSEPPE CASALE E KATERINA TSOTROUDI, «International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations Framework», *Cross-border Social Dialogue and Agreements: an emerging global industrial relations framework?*, KONSTANTINOS PAPADAKIS, [editor], International Institute for Labour Studies, Genebra, 2008, pp. 67-87.

<sup>20</sup> Sobre o conteúdo *international framework agreements* vide, por exemplo, ÁNGELES CEINOS SUÁREZ, «Contenidos de los acuerdos marco internacionales: los derechos y principios fundamentales de carácter laboral», *Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo Público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, ediciones cinco, Madrid, 2010, pp. 513-525, e J. A. SOLER ARREBOLA, «Contenidos de los acuerdos marco internacionales: condiciones laborales básicas y prescripciones complementarias», *Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo Público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, ediciones cinco, Madrid, 2010, pp. 525-547.

O prumo nivelador dos acordos internacionais de que ora curamos é, pois, o previsto nas convenções da Organização Internacional do Trabalho. Tendo em conta que os *international framework agreements* pretendem aplicar-se em países onde ainda não se encontram totalmente assegurados os princípios que a comunidade internacional defende como elementares para um trabalho livre e digno, resulta natural que o conteúdo essencial destes acordos se traduza na proclamação e na instituição de medidas de promoção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho previstos na “Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho”, adoptada na 86.ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, a 18 de Junho de 1998.

Estes princípios estão reflectidos em oito convenções fundamentais, a saber: *i)* as convenções n.º 29 e 105, sobre trabalho forçado; *ii)* as convenções n.º 87 e 98, sobre liberdade sindical e direito de negociação colectiva; *iii)* a convenção n.º 100, sobre igualdade de remuneração; *iv)* a convenção n.º 111, sobre discriminação; *v)* a convenção n.º 138 e 182, sobre trabalho infantil.

Todas as convenções da nossa amostra fazem referência a estes princípios, embora de forma distinta. Enquanto uns acordos se limitam a uma afirmação genérica do cumprimento das convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho<sup>21</sup>, outros fazem menção às concretas convenções<sup>22</sup> e outros vão mais além consagrando medidas concretas para a implementação prática daqueles princípios<sup>23</sup>.

É inegável a importância da efectividade de todos estes direitos para a melhoria das condições de trabalho nas cadeias de subcontratação e nas redes de empresas. Dado o âmbito do presente estudo, ressaltamos a referência à liberdade sindical e à negociação colectiva como fulcrais para aquele efeito.

Segundo o estudo da FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO, mais de 50% dos *international framework agreements* existentes contêm disposições que reforçam os direitos dos sindicatos, previstos na Convenção n.º 135 da Organização Internacional do Trabalho, que proíbe a discriminação contra os representantes dos trabalhadores<sup>24</sup>. Por exemplo, o acordo internacional da “Ability” especifica os direitos das associações sindicais em termos de representação dos trabalhadores. Já o acordo da “Danone” contém várias medidas de promoção da liberdade sindical e da negociação colectiva, como, por exemplo, o direito de os representantes dos trabalhadores gozarem de um período de tempo de trabalho pago para desempenho da sua actividade

---

<sup>21</sup> Por exemplo, o acordo da “Endesa”.

<sup>22</sup> Por exemplo, os acordos do “Club Méditerranée”, da “ENI”, da “H&M”, do “Carrefour”, da “Chiquita” e da “BMW”.

<sup>23</sup> Por exemplo, o acordo celebrado entre a “EdF” e o “ICEM” prevê, como medida de combate à discriminação, a eliminação de “*toda cláusula discriminatoria de los textos en vigencia, por ejemplo, las restricciones operadas en la contratación*”.

<sup>24</sup> VOLKER TELLJOHANN, [et al.], *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*, cit., p. 37.

de representação, mesmo nos casos em que as leis e convenções aplicáveis não prevejam esse direito e a incitação a que os representantes da empresa e dos sindicatos entabulem negociações tendentes à conclusão de convenções colectivas.

A propósito das disposições dos acordos internacionais relativas à liberdade sindical e à negociação colectiva, destacamos ainda o acordo da “France Telecom” por referir especificamente o respeito da empresa pelas regras de representatividade sindical vigentes em cada país. Como já vimos, este é um aspecto que não existe em todos os ordenamentos jurídicos, daí que o assinalemos.

Através do reforço da liberdade sindical, dos direitos colectivos e da identificação dos sindicatos e dos demais representantes dos trabalhadores como interlocutores privilegiados das multinacionais no palmilhar do caminho para o desenvolvimento sustentável da empresa, os *international framework agreements* assumem-se como um instrumento de partida para a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores de todas as empresas inseridas na rede, na medida em que, por um lado, promovem o diálogo entre trabalhadores e empregadores e, por outro lado, colocam em contacto os vários trabalhadores e promovem a tendencial igualdade nas condições de trabalho, independentemente do lugar onde se situa a unidade económica.

## **5.2. O desenvolvimento da protecção dos direitos dos trabalhadores**

Muitos dos acordos internacionais não se limitam a proteger os direitos fundamentais do trabalho, tal como vêm previstos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho, acolhendo também o respeito por princípios e direitos consagrados noutros instrumentos internacionais para além das convenções daquela Organização. É o caso dos acordos internacionais da “Ballast Nedam”, da “Italcementi”, da “Staedtler”, do “Ikea”, da “Eni”, entre outros, que remetem também para a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), para a Declaração Tripartida de Princípios Sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (1977) e as *Guidelines for multinational enterprises* da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico.

Por outro lado, alguns *international framework agreements* proclamam o respeito por outros direitos dos trabalhadores e por outras convenções da Organização Internacional do Trabalho, para além das incluídas na Declaração sobre princípios e direitos fundamentais, nomeadamente quanto ao respeito e implementação de normas de saúde e segurança no trabalho, mobilidade e oportunidades de emprego, política da empresa em caso de reestruturação, formação profissional<sup>25</sup> e protecção social<sup>26</sup>.

A matéria da segurança e saúde no trabalho é, em geral, sempre referida nestes acordos internacionais, sendo alguns muito detalhados. Por exemplo, o acordo da “Rhodia” assegura que esta é uma área de actuação prioritária da empresa, prevê o reforço do diálogo permanente entre a empresa e

---

<sup>25</sup> Por exemplo, os acordos da “Rhodia”, do “Grupo BMW”, da “Inditex” e do “Grupo EdF”.

<sup>26</sup> Por exemplo, o acordó do “Grupo EdF”.

as estruturas de representação dos trabalhadores e, em especial, quanto à questão do HIV, estipula que a empresa colabore com a organização sindical na tarefa de informar os seus trabalhadores sobre a epidemia, tendo em conta o “repertório de recomendações práticas da Organização Internacional do Trabalho sobre o HIV/SIDA e o mundo do trabalho”<sup>27</sup>. O “*International Framework agreement to promote and protect worker’s rights*” do “Italcementi Group” compromete-se a promover a saúde e segurança dos trabalhadores nos fornecedores, contratados e subcontratados. O acordo da “Ability” prevê que os trabalhadores receberão informação e formação apropriada em matéria de segurança e saúde e estatui a cooperação dos trabalhadores e seus representantes no cumprimento das medidas de protecção adoptadas. Outros acordos contêm o compromisso da empresa de reforçar a formação nesta área<sup>28</sup>, sendo definidos, nalguns acordos, metas a atingir, como é o caso do acordo da “Arcelor” que define como objectivo os zero acidentes.

Em matéria de mobilidade e oportunidades de emprego, afirma-se a mobilidade interna e internacional dos trabalhadores como factor de valorização profissional e pessoal. Em regra, essa mobilidade é incentivada, não só proporcionando a formação necessária para as novas funções, mas também disponibilizando informação acerca dos postos de trabalho livres na empresa. Vejam-se, mais uma vez, a título de exemplo, os acordos da “Rohdia” e do “Grupo EdF”.

Em matéria de política da empresa em caso de reestruturação, alguns *international framework agreements*, como, por exemplo, o acordo do “Grupo EdF”, prevêem uma política do grupo para as reestruturações, destinada a limitar as consequências sociais daquele fenómeno para os trabalhadores e o equilíbrio económico local. A política da eléctrica francesa neste domínio é assente em três princípios: *i)* o da antecipação; *ii)* o do diálogo social com os sindicatos e os representantes dos trabalhadores; *iii)* e o da responsabilidade e respeito pelos trabalhadores e pelas economias locais.

### **5.3. A inclusão de aspectos complementares à relação laboral**

Os *international framework agreement* espelham, simultaneamente, a postura das empresas, que os consideram um instrumento de afirmação da sua responsabilidade social, e uma nova atitude das associações sindicais, que se preocupam cada vez mais com aspectos que não estão directamente relacionados com as condições de trabalho, mas que com elas contendem, como sejam, a protecção ambiental, a luta contra a corrupção, a concorrência desleal e as actividades de melhoria das condições de vida das populações onde a empresa está inserida.

---

<sup>27</sup> Outros acordos mencionam a prevenção do HIV como objectivo a alcançar. É o caso do acordo do “Grupo Renault”, do “Grupo Italcementi” e do “Grupo BMW”.

<sup>28</sup> *Vide* o acordo da “Rohdia”. O acordo da “Italcementi” prevê que as associações sindicais sejam encorajadas a indicar e treinar representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde.

Não são raros os acordos internacionais que consagram medidas de protecção do meio ambiente. Estas podem ser mais gerais ou mais específicas. No primeiro dos grupos encontramos, *inter alia*, o acordo da “Acelor”, no qual a empresa se obriga a adoptar processos de produção com o mínimo impacto ambiental, e o acordo da “Portugal Telecom”. No segundo grupo, isto é, o dos acordos que consagram medidas específicas de protecção do meio ambiente, encontramos, por exemplo, o acordo da “EdF”, segundo o qual a empresa adoptou a ISSO 14001, referente a certificação ambiental.

A protecção dos mais desfavorecidos e das pessoas com capacidade reduzida são outro dos aspectos sobre os quais versam os *international framework agreements*. Como exemplo deste último caso, destacamos o acordo da “EdF” que designa uma pessoa que, em coordenação com a Direcção da empresa, será responsável pelo acompanhamento do plano de integração de pessoas com capacidade reduzida.

As relações com a comunidade local em que a empresa se insere não são esquecidas, por exemplo, no acordo da “Rohdia” e no acordo da “Ability”.

Em conclusão, podemos dizer que o conteúdo dos *international framework agreements* varia de acordo com vários factores. J. A. SOLER ARREBOLA, com o qual concordamos, aponta o grau de influência das associações sindicais outorgantes, a existência de acordos modelo e também aspectos relacionados com a empresa, tais como a actividade a que se dedica, o sector em que se insere e a sua localização, como os mais relevantes<sup>29</sup>.

Decorre das regras de qualquer negociação que, quanto mais forte for o interlocutor, maior é a possibilidade de ele sair ganhador nas negociações com a empresa multinacional, o mesmo é dizer que quanto mais representativa dos trabalhadores de uma dada empresa for a estrutura de representação, maiores as possibilidades de a negociação ser equilibrada.

Constatamos que muitas das convenções negociadas pela mesma associação sindical têm uma estrutura e conteúdo semelhantes, o que não é de estranhar, pois há a natural tendência de se seguir um mesmo modelo aquando da negociação. Muitas vezes esta “tendência” resulta de uma prática institucionalizada, isto é, da existência de acordos-modelo que funcionam como verdadeiras minutas para o concreto *international framework agreement* a negociar. É o que acontece com os acordos celebrados com a “Federação Internacional dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas – FITIM” e com a “Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira – ICM”<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> J. A. SOLER ARREBOLA, «Contenidos de los acuerdos marco internacionales: condiciones laborales básicas y prescripciones complementarias», *cit.*, pp. 528-533.

<sup>30</sup> Em 10/08/2010 estes modelos encontravam-se disponíveis em [http://www.imfmetal.org/files/07070311193766/IFA\\_recs-ec\\_e.pdf](http://www.imfmetal.org/files/07070311193766/IFA_recs-ec_e.pdf) e em <http://www.bwint.org/default.asp?index=47&Language=EN>, respectivamente.

Por último, a actividade a que se dedica a empresa, o sector em que se insere e o impacto da sua actuação na comunidade em que se insere vão também ter reflexos no conteúdo dos acordos internacionais, pois estes devem adaptar-se à realidade a que se vão aplicar, enfantizando-se os aspectos que, no caso concreto, estão mais relacionados com a empresa.

#### **5.4. A referência à subcontratação**

*Alguns international framework agreements proibem as empresas que estabeleçam relações comerciais com a outorgante de subcontratarem. Noutros, condiciona-se a possibilidade à autorização da outorgante do international framework agreement. É o caso, por exemplo, do acordo marco internacional entre a “Inditex” e a “FITTVC” que através da incorporação do Código de Conduta da empresa, estabelece que os fabricantes externos e os fornecedores não podem subcontratar sem a autorização da “Inditex” e, quando tal seja autorizado, eles são responsáveis pelo cumprimento do Código por parte dos subcontratados. Com vista a esta responsabilização, os fabricantes externos, fornecedores e subcontratados devem indicar um representante da Direcção da empresa que será responsável pelo cumprimento do código de conduta e, portanto, do acordo, e permitir que a “Inditex” ou outras entidades por ela designados efectuem inspecções e vistorias tendo em vista o cumprimento do código. Saliente-se o facto de este acordo prever que o cumprimento do código pelos fabricantes externos, fornecedores e subcontratados é exigível, mesmo nos casos em que haja recurso ao trabalho no domicílio.*

*Já o acordo intenacional da “Elanders” prevê apenas que “Tanto quanto possível, “A Empresa” não contratará empresas terceirizadas ou fornecedores que deliberadamente violem os Princípios estipulados no presente Acordo Global.”. Não se trata, neste último caso, de uma proibição absoluta de contratar com empresas que não respeitem o acordo, mas de uma obrigação de meios por parte da empresa signatária.*

*Alguns internacional framework agreements apenas estabelecem a obrigação de a empresa outorgante informar os fornecedores e subcontratados do conteúdo do acordo e de incentivar o seu cumprimento, sem, no entanto, condicionarem a manutenção do contrato ao cumprimento desse dever. Assim, por exemplo, o acordo do “Grupo EdF” prevê que a empresa dê a conhecer o acordo e vigie activamente o cumprimento das normas locais e internacionais por parte dos subcontratados, bem como a cessação das relações contratuais, caso sejam detectados comportamentos inadimplentes que não sejam corrigidos. Sobre o subcontratado impende o dever de velar para que o seu subcontratado cumpra as regras do acordo. Porém, não se prevêem consequências para o incumprimento destes deveres. Também o acordo da “Chiquita” estabelece que a “CHIQUITA requerirá a sus proveedores, productores bajo contrato y socios en negocios conjuntos (joint venture)*

*que aporten pruebas razonables, de que ellos respetan la legislación nacional y las Normas Laborales Mínimas descritas en la Parte I del presente Acuerdo. Las partes convienen en que la efectiva aplicación de esta disposición depende de diversas condiciones, por ejemplo, el relativo grado de influencia de CHIQUITA sobre sus proveedores y la disponibilidad de suministros alternativos apropiados que sean comercialmente viables. Por consiguiente, la aplicación de esta parte del Acuerdo será evaluada conjuntamente por el Comité de Revisión tomando en cuenta estos factores.”.*

*Neste caso a empresa compromete-se a requerer às empresas com quem contrata prova de que respeitam os princípios insitos no acordo. Todavia, antevendo o facto de ser difícil conseguir encontrar no meio em que desenvolvem a sua actividade parceiros comerciais capazes de responder às exigências do acordo, as partes abstiveram-se de determinar desde logo quais as consequências do incumprimento do acordo neste aspecto, remetendo a análise do problema para a Comissão de Revisão. Esta situação não constitui necessariamente um sinal de fraqueza do acordo, mas antes o assumir de uma posição realista e cooperadora das partes, optando por pretender encontrar medidas que, casuisticamente e de uma forma construtiva, permitam superar os factores que impedem a cabal observância dos princípios consagrados.*

*Alguns international framework agreements vão mais longe e elegem o respeito pelas suas cláusulas como critério para a eleição dos parceiros contratuais e subcontratados da empresa multinacional ou para a manutenção dos contratos já celebrados. Assim, por exemplo, o Código de Conduta de Responsabilidade Social entre o Grupo “Portugal Telecom” e a “UNI” e outros, a Declaração Comum sobre Direitos Humanos e Condições Laborais do Grupo “BMW” e da “FITIM” e o Acordo sobre Princípios Básicos de Responsabilidade Social na “Bosh”. O acordo da “Rhodia” prevê que a empresa incentive os seus fornecedores e subcontratados a cumprir os acordos e normas internacionais, disponibilizando-lhes, sempre que necessário, os seus conhecimentos nestas áreas. Qualquer infracção grave à legislação em matéria de higiene, saúde e segurança no trabalho, protecção do meio ambiente e direitos humanos básicos provocará a cessação da relação jurídica com a empresa infractora, com fundamento no seu incumprimento contratual. Como se pode constatar, neste acordo, a resolução do contrato é um direito potestativo reservado às infracções mais graves e, em muitos casos, apenas quando se verifique reincidência ou permanência na situação de inadimplência.*

## **6. Implementação e fiscalização do cumprimento**

As disposições dos *international framework agreements* só serão mais do que meras declarações de princípios se forem instituídos verdadeiros mecanismos de implementação e de fiscalização do seu cumprimento.

Na verdade, por um lado, as suas disposições necessitam, em regra, de desenvolvimento posterior para que possam ser postos em prática. Por outro, o seu carácter contratual, apesar de constituir uma vantagem relativamente aos códigos de conduta<sup>31</sup>, não garante o seu cumprimento por parte dos outorgantes.

Cumpra, por isso, averiguar a quem cabe a responsabilidade de implementar o acordo, quais os mecanismos previstos para tal, que instrumentos de fiscalização do seu cumprimento estão previstos, quais as consequências do seu incumprimento e os meios de resolução de conflitos à disposição das partes.

### **6.1. A responsabilidade pela implementação do acordo**

Da análise dos *international framework agreements* da nossa amostra resulta que a responsabilidade pela tomada de medidas adequadas a colocar em prática os princípios por si proclamados pode caber à empresa-mãe, às filiais, aos subcontratados e outros terceiros a quem se aplique o acordo ou às próprias associações sindicais.

As situações mais comuns são aquelas em que a responsabilidade pela implementação do acordo cabe à empresa ou ao próprio grupo. Assim, por exemplo, no acordo do “Italcementi group” é a empresa-mãe que se compromete a promover os princípios do acordo nas suas subsidiárias, fornecedores, contratadas e subcontratadas, devendo disponibilizar os recursos necessários para a colocação em prática do acordo. No mesmo sentido vão os acordos da “Hochtief”, da “Ballast Nedam”, da “Leoni”, da “Renault”, da “Danone”, do “Club Méditerranée” e “Chiquita”. Merece destaque, a este propósito, o acordo da “Umicore”, pois, segundo ele, apesar de caber à empresa a responsabilidade pela sua implementação, ressalva as situações em que a empresa não exerce uma influência dominante noutra. Nestes casos, a empresa compromete-se apenas a utilizar todos os recursos à sua disposição a fim de promover os princípios estipulados no acordo. Este não é um aspecto tido em conta na maioria dos acordos, pois, muitas vezes, a empresa outorgante compromete-se a implementar o acordo sem ter em conta a personalidade jurídica diferenciada das empresas do grupo ou da rede e o facto de poder não dispor dos mecanismos jurídicos necessários à emissão de comandos vinculativos junto daquelas.

Há acordos em que as responsabilidades da sua implementação são deixadas fundamentalmente, às filiais da outorgante, embora a título subsidiário. Assim, o acordo da “EdF”, da “Rohdia” e da “Acelor”. Nestes dois últimos, o âmbito subjectivo do acordo é circunscrito às empresas onde se exerce “controlo directo” ou uma “influência dominante”, o que constitui uma ressalva

---

<sup>31</sup> MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ, «La eficacia de los acuerdos marco internacionales: implementación y control», *Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo Público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, ediciones cinco, Madrid, 2010, p. 548.

importante em termos de delimitação das responsabilidades a assacar à empresa em caso de incumprimento do acordo.

A implementação dos acordos internacionais nunca é deixada apenas ao encargo das estruturas de representação dos trabalhadores<sup>32</sup>. Quando a estas são atribuídas responsabilidades nesta matéria, tal é feito em colaboração com a empresa.

É o que acontece com o acordo da “Staedtler” no qual os outorgantes se comprometem a trabalhar para a prossecução dos princípios afirmados no acordo tanto nas empresas da outorgante como na dos seus fornecedores e parceiros contratuais. Idênticas estipulações podem ser encontradas no acordo da “Umicore”,

Mesmo nestes casos em que se prevê a colaboração, a empresa outorgante, pela natureza da sua posição, assume um papel de maior relevo, obrigando-se, pelo menos, a implementar os princípios do acordo nas suas unidades<sup>33</sup>.

No que ao tipo de estruturas de representação dos trabalhadores na implementação do acordo diz respeito, há acordos que conferem essa responsabilidade apenas à associação sindical internacional (por exemplo, o acordo da “Ability” e o da “Chiquita”), outros também às associações sindicais nacionais (por exemplo, o acordo da “BMW” e da “Portugal Telecom”) e outros chamam ainda à participação outras estruturas de representação dos trabalhadores como os conselhos de empresa europeus (por exemplo, o acordo da “BMW” e o da “Renault”).

## **6.2. Mecanismos de implementação do acordo**

Uma vez esclarecida a questão de saber a quem cabe a responsabilidade de implementar o acordo internacional, cumpre agora saber quais os mecanismos previstos para o efeito, isto é, quais os meios que as partes estipularam no acordo para alcançar os objectivos a que se propuseram com a outorga do mesmo.

Alguns dos acordos da amostra não contêm, eles próprios, medidas específicas para a sua implementação (por exemplo, os acordos do “Ikea”, da “Ability”, da “H&M” e do “Carrefour”).

Um dos factores que pode provocar a incorrecta ou deficiente colocação em prática de medidas destinadas colocar em prática os princípios consagrados do acordo é o desconhecimento do mesmo. O acordo é celebrado por representantes de cúpula da multinacional e dos trabalhadores, pelo que são, naturalmente, eles que conhecem o seu conteúdo e dominam os meandros da negociação. Todavia, não são estes que vão executar, colocar em prática e, muitas vezes, sentir as dificuldades

---

<sup>32</sup> Os princípios afirmados no acordo da “BMW” deve ser implementados em conjunto pela Direcção da empresa e pela representação dos trabalhadores a nível nacional e internacional. O mesmo no acordo da “Inditex”, da “Ability”, da “H&M” e da “Portugal Telecom”.

<sup>33</sup> Veja-se o acordo da “Staedtler” e o acordo da “Acelor”.

operacionais da sua implementação, pelo que é necessário explicar o conteúdo, assim como o *animus* dos sujeitos negociadores, aos dirigentes e representantes de nível inferior, isto é, aqueles que estão em cada uma das unidades económicas e mais perto dos trabalhadores, pois, no fundo, são estes os destinatários últimos das medidas delineadas.

Cientes desta necessidade, muitos acordos internacionais prevêm medidas de informação e/ou de formação dos representantes dos trabalhadores, dos demais dirigentes e destinatários em geral.

O dever de informação está intimamente relacionado com o princípio da boa fé, pelo que perpassa todo o acordo, desde a fase de negociação até à fase de cumprimento do mesmo. O esclarecimento e informação de todos os envolvidos no acordo é uma garantia de eficácia no mesmo<sup>34</sup>.

Os destinatários da informação dependem de cada acordo, mas os trabalhadores são sempre referidos<sup>35</sup>. Por vezes, são também referenciados os directores como destinatários de uma informação “especial” (por exemplo, o acordo da “Staedtler” e da “EdF”), assim como os fornecedores, contratados e, em geral, terceiros que tenham relações comerciais com a empresa (por exemplo, o acordo da “Italcementi” e da “EdF”). Mais raramente os acordos internacionais prevêm a comunicação do acordo a outras entidades, tais como a “*Dirección General Empleo y Relaciones Sociales de la Comunidad Europea* (acordo do “Club Méditerranée”). Por vezes, estabelece-se expressamente a informação mútua dos outorgantes sobre as acções de implementação do acordo levadas a cabo por um deles (por exemplo, os acordos do “Ikea” e da “Inditex”).

Os modos de informação previstos nos acordos são também variados. Há acordos que não referem um específico modo de informar (por exemplo, o acordo da “EdF”), enquanto outros especificam que a informação deverá ser verbal e escrita (por exemplo, os acordos da “Ballast Nedam”, da “Hotchtief” e da “Portugal Telecom”), que o acordo deverá ser incluído em *handbooks*, *guidelines* (por exemplo, o acordo da “Staedtler”) e no “*Manual de Sistema de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad en el Grupo Empresarial Bosch*” (no caso do acordo da “Bosh”).

O dever de informação só está cumprido se o respectivo conteúdo for emitido de uma forma que o seu destinatário a possa compreender, pelo que muitos *international framework agreements* determinam a sua tradução para as línguas dos países onde se encontram as unidades de produção onde vão ser aplicados (por exemplo, o acordo da “Italcementi”, da “Staedtler”, da “Umicore”, da “Rohdia”). Por outro lado, a informação tem de estar acessível aos trabalhadores, pelo que se prevê a sua distribuição nos locais de trabalho (por exemplo, o acordo da “Italcementi”) e no sítio internet da empresa (por exemplo, os acordos da “Italcementi” e da “Rohdia”).

---

<sup>34</sup> M. ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ, «La eficacia de los acuerdos marco internacionales: implementación y control», *cit.*, p. 551.

<sup>35</sup> Por exemplo, o acordo da “Italcementi”, da “Staedtler”, da “Ballast Nedam”, da “Indesit”, da “Volkswagen”, da “Bosh”, da “Danone”.

A par da informação, alguns acordos prevêem a formação dos trabalhadores e dos seus representantes de nível inferior. Assim, o acordo da “Staedtler”, da “Rohdia”, “Inditex” e da “Italcementi”. Inclusivamente este último prevê que a empresa conceda um tempo de trabalho pago aos trabalhadores para a formação.

Podemos encontrar outros modos de implementação dos acordos que, embora não sendo comuns a todos eles, são exemplos a ter em conta no sentido do aperfeiçoamento e melhoria destes instrumentos. Assim, destacamos o acordo da “Staedtler” que determina a inclusão de objectivos relativos ao cumprimento do acordo como parâmetro de determinação da componente variável dos salários dos directores e a integração da monitorização do acordo nos sistemas de gestão da empresa.

Em muitos dos acordos analisados, os custos com a implementação e fiscalização do acordo são assumidos pela empresa (por exemplo, os acordos da “Italcementi”, da “Staedtler”, da “EdF” e do “Club Méditerranée”).

Em matéria de implementação do acordo, cremos que merecem especial destaque os mecanismos que estes prevêem para a sua implementação junto dos fornecedores, subcontratados e demais parceiros comerciais da multinacional outorgante.

A maioria dos acordos analisados referem o uso da influência de facto e da pressão comercial como meios para fazer respeitar o acordo por parte dos seus parceiros comerciais. Assim, por exemplo, os acordos da “Italcementi”, “Volkswagen”, do “Ikea”, da “Ballast Nedam”, da “Leoni”, da “Umicore”, da “Hotchtief” e da “Arcelor”. Nalguns casos, o respeito pelo acordo é um factor de encetamento ou de manutenção das relações comerciais. Assim, por exemplo os acordos do grupo “EdF”, da “Rohdia” e da “Arcelor”.

Alguns acordos determinam a inclusão do acordo internacional ou, pelo menos, das suas mais relevantes estipulações nos contratos a celebrar com terceiros.

Quando os acordos internacionais se referem aos fornecedores e outros terceiros fazem-no, normalmente, no corpo do próprio acordo. Todavia, a “Inditex” tem um código específico para fabricantes e empresas externas, que constitui o anexo do seu *international framework agreement*, onde a empresa se compromete a que “*Todos sus Fabricantes y Talleres Externos (centros de producción ajenos a la propiedad de Inditex) se adhieran íntegramente a estos compromisos y promuevan su responsabilidad para asegurar que tanto ellos mismos como sus subcontratistas cumplan con los estándares contemplados en el presente Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos (en adelante, el Código)*”. Segundo este acordo, são os próprios fornecedores e subcontratados que ficam encarregados da sua implementação nas empresas que detêm, devendo, inclusivamente, designar um representante da Direcção responsável pela aplicação e cumprimento do código, entre outras obrigações.

### 6.3. Mecanismos de fiscalização do acordo

Na maioria dos casos, a tarefa de fiscalização do acordo é atribuída a ambos os outorgantes, a comissões por si criadas ou a organismos externos ao mesmo. Porém, alguns dos acordos internacionais analisados ou não prevêem qualquer mecanismo deste tipo<sup>36</sup> ou deixam a tarefa a cargo da própria empresa<sup>37</sup>.

Os mecanismos conjuntos ou autónomos de acompanhamento da implementação e fiscalização do cumprimento dos acordos internacionais variam de acordo para acordo, podendo consistir em reuniões periódicas entre os outorgantes, na constituição de comités de acompanhamento (por exemplo, o acordo do grupo “EdF”), que poderão ter ou não poderes de fiscalização e de recebimento de queixas relativamente ao incumprimento do acordo e que reunirão periodicamente, na atribuição de poderes de acompanhamento e fiscalização aos conselhos de empresa europeus (por exemplo, o acordo da “Leoni”) ou prever auditorias externas.

Em qualquer caso, o facto de o acompanhamento da implementação e fiscalização do acordo não ficar, como nos códigos de conduta, na mera disponibilidade da empresa multinacional é, só por si, um aspecto positivo<sup>38</sup>.

O “*Protocolo por el que se institucionaliza la interlocución a nivel internacional entre la alta dirección de Endesa y la representación sindical*” prevê várias reuniões periódicas. Uma anual, entre a Direcção e a representação sindical da empresa na qual participará um membro do sindicato internacional outorgante do *international framework agreement*. E, pelo menos, uma semestral entre a Direcção de Recursos Humanos da Empresa e os responsáveis máximos das organizações sindicais outorgantes do acordo, a que assistirá um representante do “*International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions*” (ICEM) por cada país distinto de Espanha em que a “Endesa” tenha empresas sobre as quais exerça controlo.

Também o “*Acuerdo sobre las relaciones industriales a nivel transnacional y sobre la responsabilidad social de la empresa*” prevê a realização de reuniões anuais, indicando os temas que nela deverão ser debatidos, sem prejuízo da inclusão de outros na ordem de trabalhos.

É comum o acompanhamento da fiscalização do cumprimento do acordo ser feito através de uma comissão paritária criada para o efeito, que se reunirá periodicamente para avaliar os progressos e

---

<sup>36</sup> É o caso da “Declaração sobre os direitos sociais e as relações laborais na Volkswagen” e o acordo do “Grupo Accor”.

<sup>37</sup> Por exemplo, os códigos da “Hochtief” e da “Eni”.

<sup>38</sup> Afirmando a maior eficácia da fiscalização nestes casos, DAN GALLIN, «International framework agreements: A reassessment», *Cross-border Social Dialogue and Agreements: an emerging global industrial relations framework?*, KONSTANTINOS PAPADAKIS, [editor], International Institute for Labour Studies, Genebra, 2008, p. 34.

eventuais queixas. Assim, por exemplo, os acordos do “IKEA”, da “Arcelore”, da “Inditex”, da “Portugal Telecom”, da “Chiquita” e da “BMW” prevendo, este último, a criação de um EURO-forum para auxílio à implementação do acordo.

Não é comum que os *international framework agreements* atribuam aos conselhos de empresa europeus poderes para fiscalizar a implementação do acordo, talvez devido ao diferente âmbito de actuação desta estrutura representativa e de aplicação dos ditos acordos. Não obstante, cremos, que, na medida das suas atribuições e no seu âmbito subjectivo, estas, como todas as instâncias de representação dos trabalhadores, deveriam colaborar na implementação deste tipo de acordos e, concomitantemente, na sua fiscalização.

Original é o acordo da “Rohdia”. A empresa e os sindicatos realizam um acompanhamento conjunto dos indicadores de avaliação das estruturas de diálogo da empresa, estabelecendo o próprio acordo os indicadores a ter em conta nessa avaliação.

Casos há em que os acordos consagram medidas de actuação pró-activa, como a formação dos representantes dos trabalhadores a nível nacional e incentivos para que as estruturas de representação, nacionais e mesmo internacionais, denunciem os comportamentos violadores do acordo.

Alguns *international framework agreements* prevêm a intervenção de terceiros, nomeadamente peritos da Organização Internacional do Trabalho, em caso de dúvidas acerca da interpretação das suas cláusulas. É o que acontece com o acordo da “Inditex”. Cremos que a previsão de realização de auditorias externas periódicas seria uma excelente medida a implementar pelos acordos internacionais, na medida em que permitiria a certificação da efectiva responsabilidade social da empresa em causa, obviando a que esta fosse uma mera proclamação com efeitos publicitários, com pouco abstracto e alcance prático.

Apesar dos mecanismos de controlo e acompanhamento que acabámos de referir, seria importante, no sentido da maior efectividade destes acordos internacionais, que fosse conteúdo comum a definição de critérios objectivos para a monitorização da sua implementação e eventual incumprimento, à semelhança do que podemos verificar no acordo da “Rohdia”. Deste modo, ao mesmo tempo que se forneciam critérios orientadores para a fiscalização, permitia-se que as partes averiguassem, com facilidade e em vários momentos, o grau de cumprimento do acordo.

Relativamente ao controlo do cumprimento do *international framework agreements* por parte dos fornecedores e empresas contratadas pela empresa principal, nos casos em que o acordo a eles se refere, em regra, ele não é objecto de menção específica. Como vimos, não estando aquelas entidades vinculadas pelo acordo internacional, apenas poderá ser sindicável pelas associações sindicais outorgantes o cumprimento do dever assumido pela entidade empregadora relativamente a elas e, bem assim, na exacta medida do tipo de obrigação assumido pela empresa, é dizer, consoante se trate de uma obrigação de meios ou de resultado.

#### 6.4. Consequências do incumprimento do acordo

Quanto às consequências do cumprimento do acordo, alguns deles nada estipulam.

Outros determinam que, perante uma notícia de incumprimento, a empresa se esforçará por tomar as medidas necessárias à resolução do problema.

Quando o incumprimento do acordo seja devido ao comportamento de terceiros, alguns prevêem a cessação das relações comerciais por parte da multinacional. Porém, esta nunca é uma consequência automática do incumprimento, afigurando-se mais como uma opção cuja adopção está na discricionariedade da empresa (por exemplo, os acordos da “Bosh” e da “Arcelor”). Alguns acordos apenas prevêem esta consequência nos casos em que previamente a empresa multinacional realizou um plano de recuperação e ajuda ao cumprimento do acordo e o terceiro não o cumpriu.

O incumprimento do acordo por parte de terceiros coloca, como já vimos, problemas derivados do princípio da relatividade dos contratos, pelo que, a menos que a multinacional tenha feito incluir as disposições do acordo internacional nos contratos interempresariais, não poderá demandar o terceiro por incumprimento do *international framework agreement*. De facto, por mera declaração unilateral a multinacional não poderá obrigar terceiros. Já quando o acordo tenha sido, por qualquer forma, aceite pelos fornecedores e outros parceiros comerciais, o seu incumprimento gera responsabilidade contratual e poderá levar, *inter alia*, à resolução do contrato.

### 7. OS *INTERNATIONAL FRAMEWORK AGREEMENTS* COMO INSTRUMENTO DE TUTELA DOS TRABALHADORES DAS REDES DE EMPRESAS

Os *international framework agreements* apresentam, face aos códigos de conduta, a indiscutível vantagem de resultarem de um acordo entre os empregadores e as associações sindicais e de, em regra, estabelecerem mecanismos de implementação e de monitorização do seu cumprimento. O facto de os *international framework agreements* serem produto da negociação entre a empresa ou o grupo e as associações sindicais revela, desde logo, um maior respeito pela liberdade sindical e o reconhecimento das estruturas de representação dos trabalhadores como um interlocutor válido para a melhoria das condições de trabalho e do diálogo com os trabalhadores. Por outro lado, torna mais eficazes estes instrumentos, na medida em que lhes é reconhecida maior legitimidade para a imposição de certos deveres<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Neste sentido, vide ISABELLE SCHÖMANN, ANDRÉ SOBCZAK, ECKHARD VOSS e PETER WILKE, *Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa*, cit., p. 14.

Os *international framework agreements*, ao mesmo tempo que contribuem para a redução do *dumping social*, revelam, desta forma, o reconhecimento do diálogo social como meio de prevenção e de resolução de litígios.

Podemos dizer que estão a ser dados passos no sentido da tutela dos trabalhadores inseridos em redes de empresas e, mais concretamente, em redes de subcontratação, sendo o contributo dos *international framework agreements* importante para tal. Porém, os resultados práticos não são ainda tão positivos como os desejados, sobretudo nos países mais desenvolvidos<sup>40</sup>.

Apontamos, sobretudo, dois factores para tal. Por um lado, a responsabilidade social corporativa, da qual os *international framework agreements* são instrumento, ainda está muito dependente dos resultados económicos da empresa. Embora seja concebida como um veículo para os alcançar, a prática demonstra que só as empresas que atingiram um grau razoável de estabilidade económica desenvolveram verdadeiramente a sua responsabilidade social<sup>41</sup>. Por outro lado, o conceito de tutela dos trabalhadores é, nos países desenvolvidos e, sobretudo, na Europa, muito mais exigente do que nos países onde ainda é necessário assegurar os direitos laborais mínimos. Os instrumentos que analisámos continuam, na sua grande maioria, a assegurar esses mínimos ou, nos casos em que vão mais além, a ser um pouco vagos. Porém, a afirmação (em códigos de conduta ou em acordos internacionais) da defesa e cumprimento das convenções da Organização Internacional do Trabalho é extremamente relevante sobretudo porque a maioria das redes é composta por empresas situadas em países onde os níveis de protecção social ficam à quem daqueles patamares considerados mínimos.

Além do mais, e ainda que de forma indirecta, este reconhecimento é bastante importante também para os trabalhadores dos países mais desenvolvidos a nível laboral, na medida em que desincentiva a que as empresas se deslocalizem com o único objectivo de reduzirem os custos com o trabalho, aproveitando a ausência de regulação ou a menor exigência legal existente em determinados países.

De todo o modo, podem ser encontradas formas de conferir maior efectividade a aos *international framework agreements*.

Um dos mecanismos actualmente usado é a inclusão das cláusulas dos *international framework agreements* noutros instrumentos contratuais ou normativos como os contratos que a empresa signatária celebre com os seus fornecedores e subcontratados ou nas convenções colectivas de âmbito nacional. Em alternativa à transposição do acordo internacional para o direito interno por via da celebração de uma nova convenção colectiva, poderá um sindicato nacional participar na

---

<sup>40</sup> Aqui, estando o ponto de partida vários passos à frente, a meta alcançada está praticamente no mesmo lugar que a dos países menos desenvolvidos.

<sup>41</sup> Tecendo reflexões acerca deste assunto, RAMÓN JÁUREGUI ATONDO, «La Responsabilidad Social de las Empresas», *Responsabilidad Social Corporativa*, MARTA DE LA CUESTA GONZÁLEZ; LEONARDO RODRÍGUEZ DUPLÁ [Coords.], Publicaciones Universidad Pontificia, Salamanca, 2004, pp. 138-139.

celebração do acordo internacional, seguindo-se todos os procedimentos que a legislação nacional do país em causa determina para a validade jurídica deste instrumento. Neste caso, para que o acordo fosse eficaz em todos os estados onde a empresa tem filiais seria necessário que o mesmo procedimento fosse adoptado em todos os Estados<sup>42</sup>. Por outro lado, isso não eliminaria o problema da sua (in)eficácia perante os fornecedores e subcontratados da empresa multinacional outorgante.

Ademais, poder-se-ia estabelecer um quadro legal à escala internacional, o que, como já vimos, não é empreendimento fácil. Como salienta ANDRÉ SOBCZAK<sup>43</sup>, atenta a natureza voluntarista dos *international framework agreements*, o quadro legal a desenhar tem de ser maleável, por forma a respeitar essa natureza. Alguma doutrina aponta para a mais-valia que seria o estabelecimento de um quadro legal internacional que sustentasse a celebração deste tipo de acordos internacionais<sup>44</sup>. Esta solução teria ainda a vantagem de permitir resolver o problema da articulação destes acordos com o produto da negociação colectiva de âmbito nacional.

Ao nível da publicitação dos *international framework agreements*, cremos que a Organização Internacional do Trabalho poderia desempenhar um importante papel, nomeadamente ao nível da criação de uma base de dados de todos os acordos celebrados.

Por último, entendemos que seria bastante importante para efeitos de divulgação do seu conteúdo que os *international framework agreements* fossem traduzidos em todos os idiomas dos países onde se pretende a sua aplicação, como, aliás, é já previsto por alguns destes instrumentos<sup>45</sup>.

Estes acordos constituem o embrião de um novo procedimento de negociação colectiva à escala internacional. Sem pretenderem substituir as tradicionais convenções colectivas de trabalho, os *international framework agreements* assumem-se como uma nova forma de intervenção das organizações sindicais naquele que é o seu papel tradicional: a defesa dos direitos dos trabalhadores. Aplicando-se em países com uma legislação laboral incipiente e nos quais é diminuta a tradição de regulação dessas mesmas relações através da contratação colectiva, os instrumentos internacionais de

---

<sup>42</sup> Neste sentido E. ALES, [et al.], *Transnational collective bargaining: Past, present and future*, cit., p. 27.

<sup>43</sup> ANDRÉ SOBCZAK, «Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility», cit., p. 128.

<sup>44</sup> BRIAN BERCUSSON, «Implementation and monitoring of cross-border agreements: The potential role of cross-border collective industrial action», cit., p. 154, e RENÉE-CLAUDE DROUIN, «The role of the ILO in promoting the development of international framework agreements», *Cross-border Social Dialogue and Agreements: an emerging global industrial relations framework?*, cit., p. 257.

<sup>45</sup> Por exemplo, o “Acuerdo Global de responsabilidad social corporativa entre Rohdia e ICEM” e o “Acuerdo Marco internacional entre Industria de Diseño textil, S.A. y La Internacional Trade Agreements, Leather and Workers Federation sobre Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en la Cadena de Producción de Inditex”.

que agora curamos podem, inclusivamente, servir de base para o fomento daquela legislação e da negociação de convenções colectivas de trabalho<sup>46</sup>.

O aumento quantitativo e qualitativo de *international framework agreements* celebrados revela uma tendência para a consolidação desta forma negocial e o seu reconhecimento como um instrumento capaz de colmatar a necessidade, sentida pelos parceiros sociais, de um novo nível negocial. Afirma-se, ainda, por esta via, a crença, por parte dos parceiros negociais, no diálogo social como meio de estabelecimento de consensos à escala supranacional e de resolução de conflitos laborais potenciados pela nova ordem económica mundial. Estes consensos reflectem-se, não raras vezes, nas negociações a entabular a nível nacional.

Ademais, estes acordos internacionais constituem um meio – atrever-nos-emos a dizer “o meio” – de superação das dificuldades inerentes ao carácter nacional da legislação estadual e da sua aplicação a situações que apresentam características de supranacionalidade. Eles são um mecanismo apto a facilitar a aproximação do acervo normativo dos vários Estados, para além da intervenção do legislador e a controlar os abusos laborais derivados, nomeadamente, do estabelecimento de cadeias de subcontratação à escala mundial que, por se aproveitarem da ausência de regulação que grassa nalguns países e dos menores custos laborais aí praticados, criam problemas sociais não só nestes países, mas também naqueles ditos desenvolvidos, por incapacidade de concorrência destes com aqueles.

A ausência de eficácia normativa destes acordos não obsta ao reconhecimento da sua importância como instrumento de controlo das condições de trabalho nas cadeias mundiais de subcontratação e das redes de empresas. O poderio económico das grandes multinacionais confere-lhes instrumentos legais através dos quais podem impor às empresas com quem estabelecem relações comerciais, pelo menos, o respeito pelos direitos fundamentais internacionalmente consagrados. Este efeito pode conseguir-se através do exercício dos poderes societários ou, em alternativa, no campo puramente contratual, fazendo depender a celebração ou a cessação dos contratos do cumprimento das regras laborais mínimas que a empresa proclama defender no acordo internacional celebrado com os sindicatos. A possibilidade da sanção económica é o maior dos incentivos ao cumprimento daquelas imposições. De facto, se atentarmos que, em muitos destes países, a justiça convencional é lenta ou mesmo inoperativa, e que os sistemas sancionatórios internacionais nem sempre são eficientes, a mera eventualidade de uma empresa sair de determinado país ou deixar de atribuir a empresas nele sediadas partes da sua produção é um elemento de coercividade com tanta ou maior potencialidade de eficácia que a sua juridicidade.

---

<sup>46</sup> Neste sentido, *vide* J. A. SOLER ARREBOLA, «Contenidos de los acuerdos marco internacionales: condiciones laborales básicas y prescripciones complementarias», *cit.*, p. 547.

## 8. CONCLUSÕES

Os *international framework agreements* podem também ser um instrumento de afirmação da responsabilidade social das grandes empresas na medida em que consagram medidas relativas às condições de trabalho, em sentido amplo, isto é, relativas a aspectos atinentes não só às condições de trabalho propriamente ditas, mas também ao ambiente laboral e ao exercício de direitos reconhecidos como fundamentais pela comunidade internacional.

A sua natureza negocial confere maior credibilidade às medidas consagradas, ao mesmo tempo que exprime o reconhecimento das estruturas de representação dos trabalhadores como interlocutores imprescindíveis na definição da estratégia da empresa.

Por serem instrumentos normalmente usados por empresas que operam à escala mundial, as medidas neles consagradas assumem, por um lado, maior visibilidade e projecção e, por outro, têm maior impacto na construção de uma política sólida de responsabilidade social da empresa.