



# Condições de Trabalho Decente na empresa Siemens em países selecionados da América Latina

Rede Latino-Americana de Pesquisa em  
Empresas Multinacionais

Argentina - Brasil - Colômbia - Chile - México - Peru - Uruguai

2013

APOIO:





# Índice

<b>Introdução .....</b>	<b>05</b>
<b>1. Informações da empresa.....</b>	<b>07</b>
1.1 Organização regional.....	07
1.2 Histórico da empresa.....	14
<i>O início das atividades na América Latina.....</i>	<i>14</i>
<i>Século XXI.....</i>	<i>15</i>
1.3 Informações financeiras.....	17
<b>2. Condições de Trabalho Decente.....</b>	<b>21</b>
<i>Universo da pesquisa.....</i>	<i>21</i>
2.1 Oportunidades de Trabalho.....	23
<i>Perfil dos trabalhadores (escolaridade, idade e gênero).....</i>	<i>23</i>
<i>Terceirização.....</i>	<i>25</i>
<i>Formação profissional e promoção.....</i>	<i>29</i>
2.2 Salários adequados.....	35
2.3 Jornada e Horas Extras (Horas de deslocamento).....	37
2.4 Emprego Seguro e antiguidade.....	40
2.5 Saúde e segurança do trabalhador.....	42
2.6 Dignidade no trabalho (discriminação e assédio moral).....	45
2.7 Liberdade sindical e negociação coletiva.....	51
2.8 Acordo Marco Internacional.....	51
<b>Considerações finais.....</b>	<b>53</b>



# Introdução

**E**ste relatório é uma síntese das pesquisas que analisam as condições de Trabalho Decente (TD) na empresa Siemens em sete países da América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, México Peru e Uruguai. As pesquisas foram desenvolvidas pela Rede Latino-Americana de Pesquisa em Empresas Multinacionais (RedLat) que é composta pelas seguintes organizações: *Centro de Estudios de Formación Sindical – Laboratorio Social Sindical (CEFS-LASOS)* da Argentina; Instituto Observatório Social (IOS) do Brasil; *Observatorio Laboral – Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA)* do Chile; *Escuela Nacional Sindical (ENS)* da Colômbia; *Programa Laboral de Desarrollo (PLADES)* do Peru; *Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS)* do México e *Instituto Cuesta Duarte (ICD)* do Uruguai.

Os estudos fazem parte de um projeto de “Fomento dos direitos dos trabalhadores na América Latina” desenvolvido com a DGB Bildungswerk (DGBBW), entidade de cooperação que faz parte da Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), central sindical alemã.

O projeto busca como efeito direto a construção de uma agenda sindical nacional e regional desenhada para a promoção do Trabalho Decente (TD) na empresa Siemens.

Na primeira fase do projeto, cada instituto realizou um estudo sobre os investimentos alemães em seus respectivos países. Os estudos foram apresentados em reunião da rede, ocorrida em Florianópolis, em março de 2012. Para subsidiar a escolha da empresa estudada, o CILAS fez um mapeamento das empresas alemãs nos países da rede. Deste mapeamento, foi escolhida a empresa Siemens, utilizando-se o critério da presença de unidade/atuação em todos os países da RedLat.

Escolhida a Siemens, foram definidos os critérios para a escolha da unidade ou das unidades que seriam pesquisadas, uma vez que a empresa tem configurações diferentes nos países em questão. Os critérios por ordem de prioridade foram os seguintes: 1) caso a empresa atuasse em mais de um setor da economia, a unidade deveria pertencer a um setor comum a vários países, no caso o setor metalúrgico; 2) se existisse mais de uma planta do mesmo setor, deveria ser escolhida a maior

unidade do país e, de acordo com a realidade de cada país, a unidade mais próxima do instituto de pesquisa; 3) foi acordado que o estudo contemplaria apenas a unidade principal e não a cadeia produtiva; 4) os trabalhadores terceirizados que desempenham atividade-fim também seriam contemplados, se possível.

Foi definido que o estudo deveria conter informações sobre a atuação da empresa no país estudado e sobre as condições de Trabalho Decente. A análise das condições de Trabalho Decente deveria abordar alguns temas, levando-se em consideração as realidades de cada país. A ENS, o CILAS e o ICD elaboraram propostas de abordagem dos estudos, com a contribuição dos demais institutos.

De acordo com a reflexão feita pelo ICD, a primeira noção de Trabalho Decente foi introduzida pela OIT em 1999 com a seguinte definição: “trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, em que os direitos são protegidos e contam com remuneração adequada e proteção social”. Os eixos estratégicos do conceito de Trabalho Decente são a promoção dos direitos laborais, promoção do emprego, proteção social e diálogo social.

Os temas propostos para análise foram os seguintes: empregos de qualidade e quantidade, remuneração adequada, emprego

seguro, formação profissional, respeito aos direitos dos trabalhadores, negociação coletiva, participação dos trabalhadores nas decisões da empresa, diálogo social, proteção social, emprego em condições de liberdade.

A partir desses delineamentos, os institutos utilizaram ferramentas de pesquisa de acordo com a possibilidade de acesso aos trabalhadores, mediante entrevistas individuais ou grupais, contando com a existência de sindicatos ou não.

Infelizmente não foi possível, em nenhum país, incluir a participação da empresa na pesquisa. Em alguns países a empresa foi contatada, mas não houve resposta; no Brasil não foi localizado um responsável.

Este relatório síntese reúne informações de todos os países. Os temas contemplados foram acordados pela rede em reunião realizada no Rio de Janeiro nos dias 6 e 7 de março de 2013. Este documento que revela a riqueza e as dificuldades de reunir informações de países que têm semelhanças e diferenças entre si. Evitou-se fazer comparações diretas, tentando colocar os temas como linhas mestras e ressaltando-se as diferenças.

Gostaríamos de frisar que **o conteúdo desta publicação representa exclusivamente a opinião das entidades de pesquisa envolvidas na investigação.**

# 1. Informações da empresa

## 1.1 Organização regional

**A** Siemens formou um *cluster* Austral-Andino reunindo sucursais da empresa em nove países sul-americanos (Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Uruguai, Equador, Paraguai, Venezuela e Peru) com o objetivo de compartilhar recursos e *know-how*.

### Argentina

Em 2001, a Siemens na Argentina abandonou sua tradicional função de produção de aparelhos telefônicos e centrais telefônicas para se transformar, cada vez mais, em uma empresa prestadora de serviços de engenharia, instalação e manutenção de equipamentos importados. A planta da Siemens localizava-se em *San Martín*, Província de Buenos Aires. A empresa tem, atualmente, 538 trabalhadores.

### Brasil

A Siemens no Brasil atua nos setores de energia, indústria, saúde, infraestrutura & cidades, e compreende as seguintes empresas<sup>[1]</sup>: Siemens Ltda., Siemens Eletroeletrônica Ltda., Siemens VAI Metals Services Ltda., Active Tecnologia em Sistemas de Automação Ltda., Chemtech Serviços de Engenharia e Software Ltda., Innotec do Brasil Ltda., Iriel Indústria e Comércio de Sistemas Elétricos Ltda., OSRAM do Brasil Lâmpadas Elétricas Ltda., Siemens Healthcare Diagnósticos Ltda., Siemens Industry Software Ltda. Além das *joint ventures*: Voight (hidrogeração de energia); CVL (componentes de vidro); Areva NP Representação. Possui, ainda, um escritório central (São Paulo), 13 escritórios regionais, e 6 centros de P&D (Pesquisa e Desenvolvimento) e 14 fábricas<sup>[2]</sup>.

A Divisão Energia reúne, basicamente, uma gama de produtos e soluções voltadas para a geração de energia baseada em combustíveis fósseis e biocombustíveis, bem como a exploração, produção e conversão de óleo, além do transporte deste último, gás e turbinas para aplicações industriais. A divisão é responsável pela produção de equipamentos de alta tensão como disjuntores, seccionadores, para-raios, transformadores, produtos e serviços para energia solar (desde componentes isolados até a construção de usinas termo-solares ou plantas fotovoltaicas completas), e por fim, realiza a manutenção, reparos, substituição e modernização de componentes como turbinas, geradores e compressores utilizados no setor petróleo e gás.

A Divisão Saúde fornece sistemas de imagem para diagnóstico precoce, equipamentos de ultrassonografia, raios-X, além de outros aparelhos para fins diagnósticos e tecnologias de alta performance. Esta divisão também é responsável por oferecer sistemas e insumos para diagnósticos *in-vitro*, atendendo os laboratórios que realizam variados tipos de análises clínicas.

A Divisão Indústria oferece desde produtos para indústria de manufatura e de processos até soluções para customização de processos fabris em automobilísticas e plantas químicas, passando pelo fornecimento de *softwares* que possibilita a otimização do valor agregado dos fabricantes. O setor de Tecnologias de Acionamento inclui suporte mecatrônico, gerenciamento on-line, manutenção preventiva e *know-how* para mercados verticais. Já o setor de Tecnologia Predial conhecido como Siemens VAI, empresa mundial de engenharia e construção de plantas para a indústria siderúrgica, entre outros setores, fornece tecnologias, soluções e serviços para siderúrgicas ao longo de longo de toda cadeia de processos de valor agregado.

Por último, a recém-inaugurada Divisão Infraestrutura & Cidades, resultado

da fusão entre as divisões Indústria e Energia, possui um vasto portfólio para segurança eletrônica, proteção contra incêndio, gerenciamento e controle de edifícios, indústrias e espaços públicos. Possui um setor de serviços de *Smart Grid* em diversos campos, dentre eles de eletrificação ferroviária. Além disso, a Siemens possui um setor específico que compreende o negócio metro ferroviário completo (trens, sistemas de metrô, sistemas ferroviários de alta velocidade, iluminação e sinalização ferroviária, e serviços relacionados). O setor de mobilidade e logística busca a interligação de vários sistemas de transporte para assegurar a movimentação de pessoas e mercadorias. Por fim, o setor de Produtos de média e baixa tensão fecha o portfólio dessa divisão, desenvolvendo equipamentos e soluções visando o uso sustentável e responsável de energia elétrica.

Recentemente, construiu um novo Centro de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), localizado na Ilha do Fundão, no estado do Rio de Janeiro, voltado para a área de óleo e gás, que deverá contar com 800 profissionais, entre pesquisadores e engenheiros. A fábrica de aerogeradores, prevista para entrar em funcionamento no Nordeste, teve o projeto barrado devido a questões de estratégias de mercado.

De acordo com o relatório da Siemens o total de trabalhadores no Brasil é de 10.106 (sem contabilizar aprendizes e estagiários), sendo apenas 28% mulheres<sup>[3]</sup>.

## Chile

No Chile, além da matriz em Santiago, a Siemens SA possui três escritórios regionais (Calama; Antofagasta-CSSAN; Concepción) e quatro Contratos de Manutenção Integral na mineração (Codelco Gabi; Codelco RT; AMSA Los Pelambres; Codelco Andina). O



Centro de Engenharia Operacional (OEC) no país serve ao Grupo Austral-Andino. A Siemens declara contar atualmente com cerca de 2.200 funcionários no Chile.

A Siemens no Chile atua em quatro setores: energia, *healthcare*, *industry* e infraestrutura & cidades. Os principais projetos desses setores são:

### Setor de energia:

- TRANSELEC, empresa de transmissão de energia elétrica Chena: Subestação GIS com dois paines em 245 kV como primeiro projeto troncal em GIS licitada através da autoridade *Comisión Nacional de Energia* (CNE)
- TRANSELEC, empresa de transmissão de energia elétrica Neptuno: Subestação GIS HS (Subestação Isolada de Gás)
- Mineradora *Anglo American Los Bronces-San Francisco* e *BHP Billiton Escondida Ore Access*: Subestação GIS em 72 kV com um total de 8 painéis / Subestação GIS em 72,5 kV
- Parque Eólico *El Arrayán* (maior da América do Sul, sem considerar o Brasil): 50 turbinas para planta com capacidade de 115 MW e contrato de manutenção por cinco anos.
- *Oil&Gasand Industrial Applications Services Business Unit*: Serviços para diferentes clientes, serviços de campo (supervisores e assessorias), reposição, reparações.

### Setor Healthcare:

- Fundação Arturo López Pérez (centro clínico integral de diagnóstico, tratamento, investigação e estudo em câncer): fornecimento e instalação de mCTBiograph 20 Excel e Symbia T Series; fornecimento e instalação de um Biograph 6 e E-CAM.

- Clínica Alemã de Santiago: fornecimento e instalação de MR Skyta3T

- Fundo para Hospitais de *Carabineros*: fornecimento e Instalação de MagnetonAvanto

- Instituição de Saúde Previsional (Isapre) Cruz Blanca: equipamentos de automatização de laboratórios

- Hospital San Borja Arriarán: Sistema Versacell

- Clínica Cordillera de Los Ángeles: Projeto Integral para todo o laboratório, com cinco sistemas e um *software* de laboratório.

### Setor Industry:

- Mineradora Escondida OGP1: acionamento para moinho SAG de 40 20 pies (12.19 x 7.95 mts.) de 24.000 Kw de potencia e 4 bolas
- *Antofagasta Minerals Minera Los Pelambres*: modernização de correia de material grosso. Acionamento MT e Sistemas de controle Simatic
- Mineradora Candelaria: modernização Molino SAG I e modernização de Molino SAG II (2012)
- Planta Celulosa CMPC Santa Fe: motores e variadores em baixa tensão
- Mineradora Gaby: Contrato de manutenção. Manutenção geral de planta de Chancado
- Companhia de Acero del Pacífico CAP: aumento de produção Valle Huasco. Planetary Gear Box
- Codelco Andina: manutenção de planta integral, manutenção preventiva, corretiva e atenção de emergências.

## Setor Infraestrutura & Cidades:

- CODELCO: Switchgear N11 & N17 Andina
- CODELCO: Subestação Km 6 Chuquicamata
- CODELCO: Engenharia e Montagem em T4
- TRANSELEC (empresa de transmissão de energia elétrica): Controle e proteção Charrúa 220 – 500 KV
- SAESA S.A (Grupo industrial em todas as áreas do setor elétrico nacional): Controle e proteção.
- Mineradora Escondida. *Ore Access*
- *Cía. Mineradora del Pacífico S.A.* - CMP: Cerro Negro Norte

A mineração concentra 80% dos negócios da Siemens no Chile, tendo em vista o contrato de serviços técnicos que mantém, durante cinco anos, com a principal empresa estatal chilena na área de mineração (explora sete minas no país) e maior produtora de cobre do mundo, a Codelco. Em 2007, este segmento empregava cerca de 100 pessoas e em 2011, nos quatro contratos de manutenção já havia cerca de 650 pessoas.

## Colômbia

.....

Na Colômbia, a Siemens S.A. e a Siemens Manufacturing S.A. estão localizadas na Zona Franca Permanente Especial Siemens Manufacturing S.A., declarada como tal pela Direção de Impostos e Aduanas Nacionais (DIAN) em 17 de julho de 2009. Em 2010, a empresa contava com 2.051 trabalhadores - um aumento de 4% com relação a 2009, ano em que havia 1.973 trabalhadores. Na planta se

produzem transformadores, motores, células, placas de controle, de mando, de proteção, de manobra e distribuição de energia, de baixa, media e alta tensão (fabricação e montagem); entre outros produtos aptos para distintas funções na indústria.

A empresa atua em quatro áreas de negócios: Informação e Comunicação, Automatização e Controle, Geração de Energia, Transmissão e Soluções Médicas. Na área energética, aproximadamente 75% da rede de transmissão e distribuição de energia da costa foi fornecida pela Siemens durante as décadas de 70, 80 e 90. A tecnologia Siemens está presente nos maiores projetos de geração de energia do país como Chivor, Guavio, San Carlos, Termocartagena, Termobarranquilla, entre outros.

Neste campo a companhia tem trabalhado com empresas como *Interconexión Eléctrica S.A.* (ISA) em seus projetos de interconexão elétrica com a Bolívia, Peru e Equador para competir globalmente e alcançar uma presença internacional. Siemens S.A. e ISA acabam de firmar um contrato que permite completar a Autopista Energética Nacional. Este contrato contempla a construção de todas as subestações e o fornecimento dos transformadores e reatores do Projeto UPME01 y UPME02 de 500 kV.

Na área de Saúde, desde a década de 1980, a Siemens S.A. tem fornecido, através do Ministério da Saúde, equipamentos portáteis de Raios X para a rede de centros de saúde de primeiro nível até hospitais públicos de quarto nível. Assim mesmo, tem se desenvolvido outros projetos, como o da Fundação Valle de Lili, que incluiu obras civis e tecnologia de ponta em equipamentos de diagnóstico e tratamento. Por outro lado, forneceu tecnologia de última geração para os departamentos de radiologia do Hospital Militar de Bogotá e do Hospital Pablo Tobón Uribe de Medellín.

Em matéria de Telecomunicações, ao

longo destes anos a Siemens S.A. forneceu mais de dois milhões de linhas telefônicas, assim como a primeira rede nacional de dados e telex de Telecom e sua rede troncal digital, permitindo que milhões de colombianos tenham acesso a estes serviços.

Quanto à telefonia móvel, a inclusão da tecnologia GSM<sup>[4]</sup> no país permitiu a Siemens S.A. criar na Colômbia uma nova unidade de negócio, a Siemens Mobile. A companhia foi encarregada de implementar a rede móvel da OLA.

A Siemens S.A. produz e exporta conhecimento e tecnologia a partir da Colômbia. O mais recente desenvolvimento da companhia nesta área foi a criação do Laboratório de Montagem de Aparelhos Auditivos, o primeiro que a companhia instala na América Latina. Este laboratório conta com tecnologia de montagem em Ultravioleta e sistemas de análises e controle de qualidade digital. A empresa conta no país com fábricas de transformadores de potência e distribuição, placas de média e baixa tensão, e motores elétricos<sup>[5]</sup>.

## Peru

No Peru, a Siemens SAC é uma empresa de serviços (desenvolvimento de soluções) - e não uma empresa integral como são as filiais da Siemens AG no México, Brasil e Colômbia - com atuação em três setores de serviços: energia, saúde e indústria. Em 2010, a participação da empresa no mercado peruano foi de 30%, 42%, e 15% a 20%, respectivamente. A empresa tem planos de incorporar o setor de infraestrutura e cidades com o objetivo de participar nas obras de infraestrutura urbana, principalmente na cidade de Lima.

A Siemens SAC no Peru cresceu consideravelmente na última década. Um dos

indicadores de crescimento é o aumento do número de trabalhadores diretos que passou de 33 em 2000 (Market Access Database s.f.) para 376 em 2012 (SUNAT, Número de Trabajadores s.f.). Ao mesmo tempo, houve uma crescente contratação de empresas terceirizadas: foram identificadas 12 empresas com atuação, principalmente, nos setores de energia e indústria.

A empresa encontra-se no distrito de Surquillo, além de uma unidade comercial em Trujillo e nove depósitos: quatro em Lima Metropolitana (*Cercado* de Lima, Lurín, La Molina e San Juan de Lurigancho), três no Callao (Ventanilla, Av. Bertello y Av. Faucett), um em Lima-Región (Cañete-Chilca) e outra em Arequipa (Cayma) (SUNAT, Establecimientos anexos s.f.).

Principais projetos da empresa no país, nos últimos anos: (SIEMENS, Siemens in Perú 2011).

### Setor de energia:

- fornecimento de turbinas de gás para a geração de eletricidade nas principais plantas eléctricas no país, incluindo Chilca (Enersur), Kallpa (KallpaGeneration), Santa Rosa (Edegel) e Las Flores (DukeEnergy).
- contratos para fornecimento de soluções para o transporte de gás com o consórcio Camisea e com LNG Perú;
- provisão para o sistema de fornecimento eléctrico e os sistemas de cabos e SCADA para o projeto do Trem Eléctrico de Lima (Linea 1);
- contrato para fornecer sistemas eléctricos para o Projeto Parque Rímac
- contrato para fornecer o sistema eléctrico para a mina Constância (Cuzco), propriedade da empresa mineradora *Hudbay S.A.C Peru*.

## Setor indústria:

- execução do projeto “*Drives& Motors Line 4*”, que envolve a expansão da planta da empresa peruana Cimento Andino localizada na cidade de Junín.
- a cargo do Hotel Libertador Westin, implementou o sistema “*Total BuildingSolution*” (media e baixa voltagem, combate a incêndios, segurança e automatização na construção).
- Participação em um dos projetos de mineração mais importantes do Perú: o Projeto *Bayóvar*, fornecendo a infraestrutura eléctrica de 220/138/60 kilowats (KV) até 22.9/0.46 KV e o abastecimento de equipamento industrial associado ao processo de mineração.

## Setor saúde:

- Projeto da Torre Trecco (ESSALUD) pela qual a empresa deve fornecer um sistema de informação que permitirá a 22 equipamentos coordenar exames de raios-x, tomografia computadorizada e os sistemas de mamografias, assim como o arquivo de imagens e os sistemas de comunicação. É um dos maiores projetos da Siemens SAC no Peru.
- setor público: implementação de um novo serviço de diagnóstico para o hospital de Ica.
- setor privado: contratos com diferentes clínicas (Clínica Internacional, Clínica Anglo Americana, Clínica San Felipe) e empresas (MediPeru, DPI) para fornecimento de equipamentos (tomógrafos computadorizados, ressonância magnética, escâneres) e serviço de diagnóstico por imagens. Em resumo, trata-se de uma empresa de serviços múltiplos que se instalou no Peru com diversos projetos.

## México

Siemens México faz parte da Siemens Mesoamérica atua em seis países: México (setores produtivo e comercial) e El Salvador, Guatemala, Costa Rica, Panamá e República Dominicana (setor comercial). A unidade regional Mesoamérica se ocupa das vendas e da produção, sendo que a produção só se realiza no México. No país, existem 13 fábricas (núcleos produtivos locais) em 6 estados que empregam 8,5 mil trabalhadores. Abaixo, as atividades da Siemens:

- a) Automatização industrial: automotora, química farmacêutica e alimentos e bebidas.
- b) Motores e *Drives*: motores de baixa e média tensão e motores de corrente direta.
- c) Tecnologia de edifícios: distribuição de baixa tensão, sistemas de segurança, automatização de edifícios e proteção contra fogos.
- d) Serviços e soluções industriais:
  1. Tecnologia de Metais e Mineração
    - Mineração: contínua, descontínua, elevadores de mina, Planta beneficiadora, planta pelets)
    - Fabricação de Ferro (Planta Sinter, Planta Coque, Altos Fornos)
    - Fabricação de Aço
    - Serviços
    - Siemens VAI Metals Technologies (Apodaca)
    - Soluções de Mineração I IS MT MINING (Santa Catarina)
  2. Tecnologia para a água
  3. Tecnologias industriais
    - Distribuição de energia
- e) Mobilidade: Aeroportos (carga aérea e de passageiros)
- f) Iluminação: Osram

Por lei, as empresas alemãs devem informar qual é o número, o nome e o capital de suas unidades no mundo, assim, no informe anual da Siemens para 2011 a empresa relata que no México existem 14 razões sociais (ver anexo).

Das 14 razões sociais apenas três se dedicam à produção: Siemens, S.A de C.V (plantas de Guanajuato, Jalisco, Querétaro e Nuevo León); Indústria de Trabalhos Elétricos S.A. de C.V.(planta de Juárez Chihuahua (OSRAM)); e Siemens Inovações S.A de C.V., como parte das plantas de Querétaro, Santa Catarina, e Chihuahua, cujas atividades estão centradas no desenvolvimento de processos de robotização da produção e soluções na mineração.

Por outro lado, a Siemens Serviços S.A. de C.V. conta com três centros de serviço para a indústria elétrica, de bebidas, automotora, mineira e metalúrgica que estão nos estabelecimentos do D.F, Nuevo León (Apodaca) e Querétaro. O resto das razões sociais, incluindo a OSRAM, tem como atividade central a distribuição e comercialização de muitos produtos da empresa Siemens.

Além da empresa de produção, Siemens também conta com dezesseis centros de venda e comercialização de produtos Siemens, em 15 entidades do país.

## Uruguai

No Uruguai, as áreas de atuação são energia, industrial, infraestrutura e cidades e saúde. Unidades de negócios: Conatel IT – tecnologias da informação; Conatel Médica – tecnologias médicas; Conatel Indústria – energia e automação industrial. Diferentemente do que acontece na maioria dos países da região, a empresa alemã Siemens não possui uma planta industrial própria instalada no Uruguai. Ela opera, desde 1936, através de um representante, a empresa Conatel.

Recentemente, no ano de 2009, ocorreu uma divisão da empresa Conatel, ficando a produção eletrônica sob a órbita de uma nova empresa independente, a Vivion S.A.. Apesar da mudança empresarial que esta separação representou, ambas as empresas dividem o mesmo espaço físico da planta Conatel e a empresa Vivion S.A. continua fabricando e comercializando produtos com a marca Conatel. Atualmente, a Vivion S.A. funciona com duas áreas de negócios: uma dedicada a automatismos residenciais e outra voltada a iluminação propriamente dita. Por sua vez, a Conatel, se divide em três unidades de negócio: **Conatel IT** que é a unidade voltada para soluções em tecnologia de informação, **Conatel Industria**, que é responsável pelo setor de energia e automatismo industrial e **Conatel Médica**, que é a unidade encarregada da parte de tecnologia médica.

[1]A Empresa. Siemens no Brasil em 2012,p:16.

[2]A Empresa. Siemens no Brasil em 2012,p:17.

[3]A Siemens no Brasil. Março de 2012, p: 12.

[4]Sistema Global para Telefones. Tarjetas SIM.

[5][http://www.siemens.com.co/SiemensDotNetClient\\_Andina/templates/PortalPress.aspx?channel=3&id=69&print=true](http://www.siemens.com.co/SiemensDotNetClient_Andina/templates/PortalPress.aspx?channel=3&id=69&print=true)

## 1.2 Histórico da empresa

### O início das atividades na América Latina

.....

Siemens se instalou nos países que fazem parte da RedLat no final do século XIX e início do século XX. Na Argentina, começou com a instalação de linhas telegráficas, distribuição de lâmpadas (OSRAM), serviços de engenharia (metrô e Obelisco de Buenos Aires), motores elétricos e geradores. No Brasil, com a instalação de serviços de telecomunicações, instalação da primeira central telefônica do Rio de Janeiro, além da administração das operações do primeiro bonde elétrico de Salvador e a instalação da primeira central diesel-elétrica do Brasil.

No Chile, sob o nome de Siemens *Schuchert & Co*, a empresa iniciou suas atividades com a implementação das instalações elétricas em Valparaíso e ferrovias em Lota, na região de Bio-Bio, e em 1921, a Siemens mudou o nome para Siemens Schuchert Ltda Cia de Eletricidade Santiago. Na Colômbia, a Siemens fundou a Siemens S/A em 1927. No Peru, a Siemens, juntamente com companhia J.M. Voith GmbH, iniciou suas atividades com a construção de três centrais hidrelétricas para a Empresa

Eléctrica Arequipano; no México, a Siemens iniciou suas atividades no final do século XIX com a eletrificação da capital mexicana e participou também da construção da Central Termoelétrica de Nonoalco (1894) e da Hidrelétrica de Necaxa (1903).

A partir da década de 1930, a Siemens instalou unidades de produção na Argentina (fábrica em Buenos Aires em 1935 com produtos OSRAM), no Brasil (fábrica de transformadores em São Paulo em 1930), no México (em 1965 com a produção de motores em Guadalajara através de Produtos Industriais S/ A. (PINSÁ).

Após o período de expropriação de empresas alemãs na Argentina em virtude da 2ª Guerra Mundial, a Siemens retoma suas atividades em 1951 com a construção da central elétrica de San Nicolás e instalação de cabos de transmissão. No Brasil, nesse período, a empresa fundou a fábrica de lâmpadas OSRAM e inaugurou uma fábrica de equipamentos para telefonia no bairro da Lapa em São Paulo. No Chile, a empresa estava presente através de uma representação exercida pela Gildemeister.

No Uruguai, a empresa também desempenhou um papel importante na instalação de uma matriz de geração hidrelétri-

ca nesses anos; participando na construção da primeira represa instalada no país (Gabriel Terra, entre 1937 e 1948); além disso, nos anos de 1960, a Siemens forneceu à Central Hidrelétrica Rincón de Baygorria desde os equipamentos de manobra de baixa tensão até os grandes geradores.

Na década de 1970, a Siemens atuou na construção de primeira central nuclear da América Latina, a Atucha, na Argentina. No final dos anos 1980, a Siemens controlava 10 empresas, contra 12 na década anterior. Em território argentino, a Siemens reforçou sua presença no mercado através do duopólio Siemens-NEC de provedores de telefonia estatal.

No Brasil, a década de 1970-80 foi marcada pela expansão da empresa: no município de Jundiaí, estado de São Paulo, foram inauguradas a maior fábrica latino-americana de transformadores e a nova sede (Via Anhanguera), além do Parque Industrial, na Lapa. No Rio de Janeiro, foi feita a implantação do sistema de energia da Companhia do Metropolitano do Rio de Janeiro. No mesmo período foi criada a Equitel Ltda (Equipamentos e Sistemas de Telecomunicações) e a Casa Lohner se fundiu à Siemens do Brasil, tornando a Siemens S.A., Divisão de Eletromedicina. Além disso, a Siemens contribuiu com a fabricação e instalação de componentes utilizados no funcionamento dos geradores da Usina Hidrelétrica de Itaipu e inaugurou a Fábrica de Manaus (atualmente a unidade produz disjuntores e contadores).

Na década de 1980, na Colômbia, a Siemens passa atuar na área médica: forneceu de maneira permanente equipamentos portáteis de Raio-X para o Ministério da Saúde, e forneceu tecnologia de ponta para os departamentos de radiologia do Hospital Militar de Bogotá e para o Hospital Pablo Tobón Uribe de Medellín. Na década de 1990, em alguns países, a atuação da Siemens foi delineada pelas políticas neoliberais

implantadas pelos governos de então. Na Argentina, o contexto atual da empresa está relacionado com a implantação de políticas neoliberais por parte do Governo Carlos Menem, em que muitas empresas estrangeiras preferiram importar seus produtos a manter plantas produtivas. Ao mesmo tempo, a empresa iniciou um processo de terceirização de várias linhas de produção.

No Brasil, em 1993 a Siemens inaugurou novas instalações na fábrica de Del Castilho, no Rio de Janeiro (RJ), concentrando em um único local as atividades administrativas e produtivas na área médica. Anos depois a Siemens inaugurou o primeiro múltiplo trem trifásico do Brasil – TUE – Trem Unidade Elétrico, para a CPTM (Cia Paulista de Trens Metropolitanos do estado de São Paulo). Nesse período, a companhia produziu o maior transformador monofásico já fabricado na América Latina, utilizado na usina nuclear do Rio de Janeiro, a Angra II; implantou em São Paulo o atendimento aos clientes da Unidade Medical Solutions; iniciou as operações da primeira termelétrica de Cuiabá; e desenvolveu a área de tecnologia da informação (TI) através da *Siemens Business Services*.

No final da década de 1990, a empresa forneceu tecnologia para o metrô de Medellín, na Colômbia. Nesse mesmo período, no Chile, a Siemens, que estava sendo representada pela INGELSAC, passa a ter *status* jurídico de Siemens S/A.

## Século XXI

Na Argentina, os processos de privatização resultantes das políticas neoliberais da década anterior, romperam o duopólio entre a Siemens e a Pecom-NEC. Até meados de 2001, a Siemens se dedicava a produção de aparelhos telefônicos e centrais telefônicas.

Em 2002, no início do processo de desindustrialização, trabalhadores formaram uma cooperativa com o objetivo de fornecer serviços para a própria Siemens, ou seja, um tipo de terceirização encoberto pela própria empresa. Em 2003, após período de perdas financeiras em virtude da crise econômica argentina, começou a recuperação da empresa, e alguns trabalhadores, antes demitidos, são reincorporados, inclusive os das cooperativas. Em 2006, a Siemens contava com o mesmo número de trabalhadores que 2012.

Em 2002, entrou em operação a regional MERCOSUL, tendo como centro gravitacional o Brasil e reunindo as operações da Siemens do Brasil e da Argentina, Bolívia, Chile, Paraguai e Uruguai. Foram lançados no mercado brasileiro os celulares da Siemens, bem foi inaugurada a fábrica desses aparelhos em Manaus, estado do Amazonas.

Em 2008, a Siemens ganhou nova estrutura corporativa. Com o intuito de alinhar seu portfólio aos temas mudanças demográficas, urbanização e proteção climática e ambiental, a companhia dividiu seus negócios em três setores: *Industry*, *Energy* e *Healthcare*.

Em virtude do crescimento dos negócios em telefonia móvel na Colômbia (Siemens Mobile), o país foi designado para ser país base na área de negócios de telefonia móvel na região andina. A empresa fornece conhecimentos e tecnologia a partir da Colômbia, recentemente a empresa criou o Laboratório de Montagem de Aparelhos Auditivos, o primeiro instalado na América Latina.

Em 2009, a Colômbia foi escolhida para a expansão da Siemens S/A. A escolha do país se deveu a algumas vantagens comparativas: a localização geográfica, estabilidade jurídica, facilidade para estabelecer acordos comerciais. O projeto de expansão da Siemens, localizado no município de Tenjo, no departamento de Cundinamarca, envolve investimentos de 91 bilhões de pesos, e a sede localizada em Puente

Aranda teria investimentos de 22 bilhões de pesos.

No mesmo ano, na Colômbia, foi declarada a Zona Franca Permanente Especial *Siemens Manufacturing S.A.* pela *Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales* (DIAN), ocupando uma área de 45.000 m<sup>2</sup>. Com esta planta, a Siemens pretendia preparar-se para o mercado internacional, a fim de alcançar um volume de exportações de 75%.

O regime de zona franca que favorecia a Siemens com benefícios tributários, 75% da produção deve ser exportada para 19 mercados do continente americano. Apesar de receber vantagens governamentais, a empresa, que utiliza um processo de produção flexível, criou apenas 215 dos 265 empregos propostos. Apesar dos benefícios aduaneiros, a empresa perdeu em competitividade e, em 2012, decidiu se retirar do regime de zona franca. O objetivo agora é ampliar a competitividade e usar com mais liberdade a planta de Tenjo.

Em 2008, no processo de reestruturação mundial da empresa, foi criado o cluster Atral-Andino. Neste mesmo ano, a Siemens esteve envolvida em atos de corrupção no México, a SEC (US Security and Exchange Commission) impôs de US\$ 70 milhões; entre março de 2001 e setembro de 2007 a Siemens fez 4283 pagamentos ilegais para fechar contratos em Bangladesh, China, Venezuela, México, Rússia, Vietnã, Nigéria e Argentina. Em 2004, a Siemens confessou à SEC ter subornado um funcionário da PEMEX (Petroleos Mexicanos) por US\$ 2,5 milhões.

Posteriormente à cisão da empresa Contatel em Conatel e Vivion S.A. ocorrida em 2009, no ano de 2011 a Siemens S.A. instalou seu escritório próprio no Uruguai, para realizar de maneira direta os contatos para a instalação de tecnologia nas áreas às quais a empresa mãe se dedica, assim como o fornecimento de serviços relacionados com essas tecnologias, respaldo e suporte local e, para tanto, emprega atualmente cerca de 20 engenheiros.



## 1.3 Informações financeiras

**N**a Argentina, as políticas neoliberais do governo fizeram com que a Siemens tivesse uma redução de seu faturamento nos anos de 2001-2002 (de 347 para 72 milhões de dólares de 2001 para 2003). A partir de 2004, a companhia iniciou um processo de recuperação: suas vendas líquidas aumentaram 322% de 2003 para 2011, passaram de 72 para 322 milhões de dólares.

As importações em 2010 e 2011 chegaram a 178 e 133 milhões de dólares, respectivamente, contra 16 milhões alcançados em 2002, ou seja, houve um aumento de 719,5% no período. Esses dados podem mostrar uma mudança de perfil da empresa, que passaria de sua função de produção para uma prestadora de serviços de engenharia, instalação e serviços de manutenção. Na Argentina há um forte comércio intra-firma entre filial-local e matriz e/ou filiais de outros países: 61,9% das importações são provenientes da Alemanha, e apenas 13,9% do Brasil, país que é a plataforma central de operações da Siemens na região.

A Siemens Argentina teve perdas acentuadas no período de implosão do regime de caixa de conversão fixa do dólar que chegaram a US\$ 120 milhões de dólares em 2002. Contudo, a companhia foi beneficiada pela desvalorização e liquidação de suas

dívidas bancárias no marco da pesificação assimétrica implantada pelo governo Duhalde. A Siemens iniciou um processo de recuperação em 2003, no período 2003-2011 o lucro líquido alcançou US\$ 75 milhões. A rentabilidade média no período foi de 4,9%, não ficando muito atrás da rentabilidade média das 100 empresas com maiores vendas na Argentina, de 5,9%.

O volume de investimentos líquidos foi negativo no período 2002-2003 (13,9 milhões de dólares) e no período de 2004-2010 a formação líquida de capital pode ser considerada baixa (US\$ 3,6 milhões). Em 2011, a ampliação da capacidade produtiva alcançou uma soma considerável: 3,7 milhões de dólares.

Mesmo no período da pós-conversibilidade (desde 2002)<sup>[6]</sup> e a reestruturação da empresa, a Siemens teve pouca vocação para investimentos no território argentino. A Siemens operou com baixo reinvestimento de lucros entre 2003 e 2011. Dos ganhos apropriados (US\$ 75 milhões) apenas US\$ 4,1 milhões (5,5%) foram destinados para investimentos líquidos. Levando em consideração a estratégia da empresa mais voltada à prestação de serviços, boa parte dos lucros não foram destinados para a produção local; e sim destinados para a

matriz. De seus lucros acumulados, a Siemens destinou 77,8% a distribuição de dividendos.

No Brasil, a Siemens é um dos maiores conglomerados de Engenharia Elétrica e Eletrônica do país. Segundo relatório divulgado em março de 2012[7], o faturamento líquido[8] da Siemens no Brasil em 2010 passou de R\$4,2 bilhões (US\$ 2,07 bilhões) para R\$5,2 bilhões em 2011 (US\$ 2,57 bilhões), o que significa um crescimento de cerca de 20%. Neste ano, a Siemens do Brasil assumiu o quinto lugar no ranking global da própria empresa no que concerne ao faturamento: o faturamento dos EUA foi de US\$ 16,9 bilhões, da Alemanha US\$ 12,39 bilhões, da China US\$7,25 bilhões, do Oriente Médio, US\$6,92 bilhões e do Brasil US\$ 2,57 bilhões.

Segundo informações divulgadas pela Siemens à imprensa, em 2007 a unidade de Jundiaí exportava 40% da produção de transformadores para o mercado internacional. Os principais clientes da Siemens para essa divisão eram a América do Norte, América Latina, Chile e Argentina. Já 20% da produção no segmento de alta tensão (disjuntores e seccionadores) e de média tensão são destinadas aos países do Mercosul. Além disso, a produção de turbinas industriais a vapor é exportada para toda região das Américas. Não obstante, em 2011, a produção exportada decaiu 10%, quando a projeção ideal apontava para 30%. Segundo o diretor do Complexo de Jundiaí, Paulo Beghine, diante desse cenário as medidas tomadas pelo governo brasileiro em desonerar o setor contribuíram para o desenvolvimento da tecnologia local e criaram condições para geração de novos postos de trabalho, pois com a retração das exportações ocasionada pela competitividade com os produtos chineses, tais investimentos acabariam sendo comprometidos[9]. Esse cenário de queda nas exportações pode ser explicado pela valorização do real frente às moedas estrangeiras na época, bem como pela entrada de grande quantidade de produtos asiáticos, principalmente chineses, no país.

No Brasil, as perspectivas de

investimentos continuam em alta, principalmente devido à ascensão do poder aquisitivo dos estratos sociais de baixa renda no país. Diante desse contexto, a meta da empresa é duplicar o faturamento anual de R\$5,2 bilhões (US\$ 2,57 bilhões) até 2016. A empresa deverá investir na construção de um novo Centro de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) no Rio de Janeiro; avançar nos segmentos de biomassa e biocombustível através do fornecimento de equipamentos, e deverá realizar novos investimentos no setor de negócios Infrastructure & Cities (Cidades e Infraestrutura), já em funcionamento no Brasil desde outubro de 2011.

Na Colômbia, a *Escuela Nacional Sindical* analisou as informações financeiras da Siemens S.A. e da Siemens Manufacturing S.A. presentes no país. A receita operacional do setor metal-mecânico alcançou \$ 11.863.802.197 miles de pesos colombianos (US\$ 6.472.082.928,56) a Siemens S.A participa como a segunda empresa do setor com maior receita operacional (548.140.674 miles de pesos US\$ 299.028.240,67), de 4.62% do total do setor. A Siemens *Manufacturing S/A* participa como a sexta empresa em vendas alcançando 333.145.169 miles de pesos colombianos (US\$ 181.741.327,55).

Entre 2007 e 2011, as receitas operacionais da Siemens S/A na Colômbia tiveram grande variação, em 2008 houve um incremento de 98,3%, em relação ao ano anterior, passando de 611.767.787.000 pesos colombianos (US\$ 333.738.862,53) em 2007 para 1.213.381.290.000 pesos (US\$ 661.938.238,89) em 2008. Nos anos seguintes, as vendas da empresa caíram e terminaram 2011 em baixa de 18,5% em relação a 2010 e 24,8% em relação a 2009.

Em 2011, os custos de vendas da Siemens S/A foram 18,8% inferiores a 2010 e 24,8% inferior a 2009. Essa redução se deveu ao aumento dos níveis de produtividade que permitiram a empresa vender mais com custos menores. Mesmo com essa diminuição,

os custos de produção são de 84,25%, ou seja, para cada 100 pesos de receita operacional, 85,25 pesos são destinados para os custos de produção. Em 2011, Siemens S/A apresentou um lucro operacional negativo (-23.444.590 miles pesos – US\$ -12789772,47). Em 2011, a Siemens teve um lucro líquido negativo de (-41.832.640 miles pesos US\$ -22821040, 90), em contraposição aos anos anteriores que o lucro líquido havia sido positivo.

Em relação à Siemens *Manufacturing*, as vendas da empresa em 2010 tiveram um crescimento de 1076% em relação a 2009. Já em 2011 em relação ao ano anterior, o crescimento das vendas desacelerou, as receitas operacionais tiveram um decréscimo de 10,4%. Os custos de vendas são altos, 102,85%, ou seja, para cada 100 pesos de vendas, 102,85 são para cobrir os custos de produção. A Siemens *Manufacturing* apresentou lucro líquido negativo de -32.058.299 mil pesos. O endividamento da empresa é de 54,3% - para cada 100 pesos investidos em ativos, 54,3 estão financiados por credores, é um nível bastante alto.

No Chile, a empresa não faz muita divulgação de seus dados econômicos. De acordo com declarações do CEO da Siemens Chile, Edwin Sanchez, até março de 2013, o objetivo seria receber 350 milhões de euros (US\$ 452 milhões) de pedidos em 2012, e chegar a 500 milhões de euros (US\$ 648) em 2016.

Em 2012 a Siemens Peru exportou a quantia de US\$ 768,9 milhões, os países destinatários são Estados Unidos (US\$ 547,5 milhões), Alemanha (US\$ 156 milhões), Colômbia (US\$ 42,5 milhões), Chile (US\$ 12,06) e Bolívia (US\$ 9,8 milhões). Os produtos exportados são instrumentos de tecnologia menos avançada (válvulas, cabos, interruptores, transformadores) e tecnologia mais avançada (laptops, impressoras, projetores). Já a soma de importações alcançou cifra de US\$ 5,35 milhões proveniente da Alemanha (US\$ 1,8 milhão), Colômbia

(US\$ 1,45), Estados Unidos (US\$ 1,14 milhão) e China (US\$ 342 mil). Os produtos importados são de alta tecnologia: cartões eletrônicos, equipamentos médicos.

A Siemens SAC Peru também faz parte do cluster Siemens Austral Andina. O faturamento da empresa no ano de 2009 foi 400 milhões de novos soles (US\$ 153 milhões), enquanto que em 2000 a empresa faturava 10 milhões de novos soles (US\$ 3.840.000).

Com o crescimento da empresa houve um crescimento do contingente de trabalhadores. Este crescimento se deu em duas frentes: pela contratação direta de trabalhadores e pela contratação de empresas terceirizadas. Os segmentos terceirizados são principalmente energia e indústria. Os processos de terceirização se dão da seguinte forma: um produto que não possui um alto nível de engenharia tem a produção terceirizada, se tem nível médio de complexidade é desenvolvido pelos funcionários próprios, se tem alto nível de complexidade o produto é desenvolvido por trabalhadores diretos com assessoria de profissionais de outras filiais.

No México há pouca informação financeira sobre a empresa, que não cotiza na bolsa. Sabe-se, por informações de periódicos que no ranking das 500 maiores a empresa ocupa o 118º lugar, em 2011 o lucro líquido foi de 1,023 millones de pesos (US\$ 75,7 milhões), mostrando-se uma empresa altamente rentável.

Os investimentos da Siemens de 2010 a 2012 no México foram de US\$ 53 milhões: em janeiro de 2012 a empresa anunciou US\$ 6 milhões para a ampliação da planta de Querétaro, em 2012 inaugurou, com investimentos US\$ 30 milhões, Centro de Investigação e Desenvolvimento (R&D), investimentos de US\$ 5 milhões nas plantas de controles industriais em Zapopán Jalisco, além disso, foi inaugurada uma nova sede na Cidade do México, investimentos de US\$ 12 milhões.

A Siemens do México importa

matérias-primas e transforma em bens intermediários e finais, grande parte dos produtos produzidos tem como destino final o mercado dos EUA. Os produtos exportados são: placas eletrônicas (controle e distribuição de eletricidade); circuitos modulares (elétricos), fontes de voltagem corrente e lâmpadas elétricas.

No Uruguai, toda a informação relativa à situação econômica e financeira das empresas é confidencial e, portanto, não se tem acesso a ela. As declarações das empresas tanto junto à Direção Geral Tributária (DGI, por sua sigla em espanhol) como ao Instituto Nacional de Estatística estão protegidas

pelo sigilo tributário e estatístico. Por essas restrições, apenas foi possível ter acesso à informação referente às compras e vendas da empresa no exterior, provenientes de uma base de dados de acesso privado; e, por tal motivo, trata-se de informação incompleta e parcial. A empresa Conatel S.A. concentra seu comércio internacional praticamente em forma exclusiva com a Alemanha, pelo qual seria de esperar que se tratasse de um comércio intra-firma, abastecendo-se de insumos importados para sua produção. A empresa Vivion S.A., por sua vez, exportou cerca de 3.7 milhões de dólares em 2012, concentrando suas vendas externas para vários países latino-americanos.

[6]Coversibilidade: paridade entre o dolar e o peso argentino (1991-2002)

[7]A Siemens no Brasil. Março de 2012.

[8]Dados sobre o exercício fiscal de 01 de outubro a 30 de setembro de ambos os anos.

[9][http://www.jornaldaenergia.com.br/ler\\_noticia.php?id\\_noticia=9563&id\\_tipo=2&id\\_secao=15&id\\_pai=0](http://www.jornaldaenergia.com.br/ler_noticia.php?id_noticia=9563&id_tipo=2&id_secao=15&id_pai=0), acesso em 24/05/12.

## 2. Condições de Trabalho Decente

### ..... Universo da pesquisa .....

**A**s condições da pesquisa foram difíceis em todos os países em virtude de diversos fatores: em nenhum deles houve a participação da empresa, situação que facilitaria o acesso aos trabalhadores/as; ausência (Colômbia, Peru) ou pulverização dos sindicatos (Brasil); distância das unidades (Chile).

Na Argentina foram entrevistados 20 trabalhadores da Siemens que trabalham na planta de San Martín e nos escritórios de Munro, todos representados pela UOM. A pesquisa não foi feita mediante mostra representativa, mas as informações obtidas servem para refletir sobre a percepção dos trabalhadores sobre suas condições de trabalho.

A escolha da unidade a ser pesquisada no Brasil foi de acordo com critérios determinados pela rede, por ordem de prioridade: preferencialmente do setor metalúrgico, a maior unidade e a mais próxima do instituto de pesquisa. A unidade Jundiaí atendeu todos os requisitos. Foram

contatados também dirigentes sindicais de Contagem (Sindicatos dos Metalúrgicos de Belo Horizonte e Contagem), mas a empresa está há pouco tempo na localidade (aquisição da Trenché), portanto, os dirigentes sindicais tinham poucas informações da unidade e muitas dificuldades em acessar os trabalhadores no local de trabalho. Em Jundiaí foram entrevistados dois dirigentes sindicais do Sindicato dos Metalúrgicos de Jundiaí, 16 trabalhadores diretos, seis trabalhadores terceirizados e dois empresários, ex-funcionários da Siemens, que prestam serviços à empresa. Todos os homens.

No Chile foram entrevistados 95 trabalhadores/as, 86 homens e 9 mulheres; filiados ou não em dois sindicatos da Mina Radomiro Tomic e um sindicato da Mina Gaby. Foram feitas entrevistas coletivas com nove dirigentes sindicais da Confederación de Trabajadores del Cobre e da Confederación Minera.

Na Colômbia foram entrevistados 40 trabalhadores/as da Siemens S.A. e Siemens Manufacturing S.A. Na Siemens não existe sindicato independente e autônomo representativo dos trabalhadores, apenas o

modelo alemão de “conselho de trabalhadores”, que nesse caso em específico, assume a forma de uma Junta de Representantes de Pessoal da Siemens (JUPRES), cujos representantes se apresentaram temerosos diante de alguma represália da empresa em receber a equipe de pesquisadores.

No Peru, foram feitas entrevistas qualitativas e quantitativas de acesso público e também com informantes-chaves e entrevistas informais com trabalhadores e funcionários da empresa Siemens SAC e empresas terceirizadas. Os informantes-chaves possuem cláusula de confidencialidade em contrato sobre condições e operações da empresa, por isso, houve dificuldade para acessá-los.

No México, foram escolhidas duas plantas para fazer a pesquisa, Jalisco (para investigação principal) e Querétaro (para investigação secundária). Foram entrevistados

63 trabalhadores, a aplicação foi feita nos arredores da planta.

No Uruguai, foi realizada uma entrevista com representantes sindicais da empresa Conatel. A impossibilidade de fazer uma pesquisa com todos os trabalhadores da empresa e o fato de ter acesso apenas à visão daqueles vinculados diretamente ao sindicato coloca o problema do viés que essa visão possa conter. A *Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines* (UNTMRA) é o sindicato que reúne todos os trabalhadores do setor e possui uma direção composta por delegados nacionais de todas as empresas do setor onde existe representação sindical, que são eleitos mediante eleições. Por empresa, os trabalhadores sindicalizados se organizam em sindicatos de base (ou comitês de base), que contam com suas próprias diretorias, que são quem elege seus representantes para a direção nacional.

## 2.1 Oportunidades de trabalho

### Perfil dos trabalhadores (escolaridade, idade e gênero)

**N**os países pesquisados, o perfil dos trabalhadores da Siemens foi traçado levando-se em consideração os seguintes aspectos: escolaridade, idade e gênero. Foram realizadas entrevistas com trabalhadores em algumas unidades da Siemens de seu respectivo país. Antes de entrarmos nas particularidades do estudo, pode-se averiguar que em todas as unidades pesquisadas da Siemens a maioria de seus trabalhadores se caracteriza por possuir ensino médio completo, seguido daqueles com ensino técnico e universitário, cujas funções estão centradas em áreas que exigem maior nível de qualificação, e em alguns casos, dedicados a funções administrativas. Deste modo, a descrição mais detalhada do perfil dos trabalhadores segundo esses critérios pode ser analisada nas páginas a seguir.

Segundo dados levantados pelo *Centro de Estudios de Formación Sindical* (CFES) no caso da Argentina, maior parte dos trabalhadores entrevistados possuía nível técnico, e a outra, ensino médio. Segundo a *Unión Obrera Metalúrgica* (UOM)<sup>[10]</sup>, representante tanto do pessoal administrativo como do operacional da Siemens, somente uma parcela restrita dos

trabalhadores possuem ensino universitário, como os engenheiros que realizam tarefas de coordenação, manutenção ou instalação de equipamentos de obras. Destaca-se o fato de que embora a entrevistas não fornecessem dados quantitativos e qualitativos sobre gênero, o relatório de sustentabilidade indica que a proporção de mulheres na Siemens Argentina chega a 24,5%<sup>[11]</sup>.

A pesquisa da Siemens Brasil foi realizada pelo Instituto Observatório Social (IOS) com um grupo de trabalhadores composto em sua totalidade por homens. Embora não tenha sido perguntada a idade dos informantes, os representantes dos trabalhadores da Siemens afirmaram que se trata de funcionários entre 50 a 60 anos, muitos já aposentados, mas que ainda são chamados para desempenharem funções que exijam acúmulo de experiência e conhecimento técnico. Como o fenômeno da terceirização presente nesta unidade é reforçado pela própria política da empresa, tratamos de analisar os trabalhadores diretos e terceiros separadamente para que pudéssemos evidenciar os aspectos que diferenciam ambos os grupos em relação ao nível de escolaridade. Assim, foram entrevistados 16 trabalhadores diretos, dentre os quais se constatou que 12 deles possuem ao menos o ensino médio. Já entre os 6 trabalhadores terceiros<sup>[12]</sup> que responderam as perguntas quanto ao nível

de escolaridade notamos que esse quadro praticamente se inverte ao levarmos em consideração que apenas 2 possuem ensino médio e nem o ensino superior. Além disso, 50% do total de terceiros entrevistados não possuem ao menos o ensino fundamental completo.

No caso do perfil dos trabalhadores do Chile, os dados quanto ao número de trabalhadores por gênero foram levantados com base na entrevista realizada com trabalhadores e trabalhadoras<sup>[13]</sup>. De modo geral, trata-se de trabalhadores/as que prestam serviços a uma empresa estatal de exploração de cobre do Chile, a CODELCO, cujo contrato firmado com a Siemens<sup>[14]</sup> em vigor desde 2012 (com prazo de cinco anos de vigência) tem como objetivo o fornecimento de mão de obra técnica especializada para manutenção de serviço, equipamentos e sistemas.

Posto isto, segundo os representantes da Confederação de Trabalhadores de Cobre (CTC) de empresas terceirizadas da mineração, atualmente o perfil dos trabalhadores, em termos de tempo de casa versus escolaridade tem gerado uma contradição entre os trabalhadores mais velhos (sem formação técnica profissional) e os mais novos (que possuem nível superior).

Esse tipo de situação levou a algumas consequências no quadro de promoções dentro da empresa, pois enquanto o pessoal antigo apresenta falta de mobilidade nas promoções e estagnação no salário, a empresa reconhece e privilegia a contratação de pessoas com formação específica e certificada. Essa lógica pautada pelo regime de contratações da empresa desrespeita a cláusula do Acordo Marco 2007<sup>[15]</sup> firmado entre a CTC e a CODELCO, em que estabelece a necessidade de respeitar o tempo de casa e experiência dos trabalhadores em serviço de manutenção da planta, como uma competência laboral adquirida sem necessidade de mostrar outro requisito de qualificação, e

certificou a experiência perante organismos qualificadores do Estado como competências laborais<sup>[16]</sup>.

Diante de tal contexto, segundo os dados levantados pelo *Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo* (CENDA), a maior parte dos entrevistados entre 18 a 24 anos na unidade concentram-se nos cargos técnicos, e de modo geral, do montante de entrevistados, a maioria indicava idade inferior aos 48 anos (82%), sendo 65% deles indicavam ter menos de 40 anos, precisamente a faixa etária correspondente à maioria dos trabalhadores técnicos e profissionais. Portanto, as faixas etárias dos trabalhadores da Siemens no Chile correspondem, em termos gerais, às idades médias dos trabalhadores da mineração, na qual apenas uma minoria tem idade superior aos 50 anos<sup>[17]</sup>.

Na Colômbia, os trabalhadores são relativamente jovens. Durante a pesquisa realizada pela *Escuela Nacional Sindical* (ENS) na unidade da Siemens S.A. e Siemens Manufacturing S.A. foram entrevistados trabalhadoras e trabalhadores, 66,67% homens e 33,33% mulheres, que se subdividiam em duas faixas etárias predominantes: 69,24% dos trabalhadores entrevistados possuem entre 18 e 39 anos de idade, e os 30,76% restante possui entre 40 e 57 anos. Em relação ao nível de escolaridade, a pesquisa constatou que 53,85% dos entrevistados possuem ensino médio completo, seguido de 35,9% possuem formação técnica completa e apenas 2,6% tem ensino superior completo.

O mesmo cenário se repete na Siemens México<sup>[18]</sup>, onde a maioria dos trabalhadores possui, em média, 31 anos de idade. Do total de entrevistados<sup>[19]</sup> apenas 12% era do sexo feminino. Em relação ao nível de escolaridade, a pesquisa realizada pelo *Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical A.C.* (CILAS) verificou que 51% dos trabalhadores possuem, ao menos, 9 anos de estudos, 33% possuem



11 anos de estudos e o restante possui ensino universitário ou técnico, como é o caso dos engenheiros e supervisores.

Ao analisarmos a composição da força de trabalho da Siemens em relação ao gênero de maneira mais apurada, nota-se que 90% dos operários da planta de Jalisco são homens, enquanto as mulheres são alocadas em funções administrativas ou de limpeza. Como hipótese levantada pelo estudo do CILAS, acreditamos que essa disparidade entre gêneros ocorre devido a jornada de trabalho e a rotação de turnos (jornada de 10 horas e de dois turnos). Já na planta de Querétaro, as mulheres participam ativamente como operárias, além de ocuparem os cargos como secretárias, direção e demais funções administrativas.

No Peru, o perfil dos trabalhadores<sup>[20]</sup> quanto a faixa etária e nível de escolaridade está focado na disparidade sócio- trabalhista entre os trabalhadores diretos e terceirizados (cuja proporção e perfil serão analisados a seguir). Segundo a pesquisa elaborada pelo Programa Laboral de Desarrollo (PLADES) através de entrevistas com trabalhadores e informantes ligados a Siemens, contatou-se que a unidade da Siemens SAC possuía, até o final de 2012, um total de 376 trabalhadores diretos, dentre os quais foram entrevistados apenas 8. Desse montante, todos se enquadram em níveis de escolaridade elevados, tais como, universitário (ou cursando) e pós-graduação. Trata-se, portanto, de um perfil de mão de obra especializada, ocupando cargos administrativos ou de confiança, como: gerentes, analistas, project managers, engenheiros e estagiários. Contudo, entre os terceiros esse quadro se inverte, pois as empresas terceirizadas visam contratar trabalhadores com nível técnico (não profissional) e os mais jovens (que se sujeitam a receber menos). Os trabalhadores entrevistados que obedecem a esse perfil cumprem as seguintes funções: técnico administrativo, operário e/ou estagiário, com exceção de um gerente geral e um engenheiro supervisor.

Da entrevista realizada pelo *Instituto Cuesta Duarte* (ICD) surge que a empresa representante da Siemens no Uruguai, Conatel-Vivion S.A. conta com aproximadamente 400 trabalhadores diretos, entre trabalhadores dedicados à produção e aqueles voltados às tarefas administrativas. Isto a situa dentre o conjunto de empresas de grande porte para a realidade uruguaia. Pelas características da produção, já que se trata de componentes elétricos, em sua maioria de tamanho pequeno, a maior parte dos ocupados (aproximadamente 70%) são mulheres.

## Terceirização

A terceirização é uma prática muito utilizada pela Siemens nas unidades pesquisadas na América Latina. Os estudos realizados permitiram concluir que se trata de uma política adotada pelo conglomerado alemão visando à redução de custos na composição do capital variável. A terceirização na cadeia produtiva da Siemens nos permite comparar o déficit de Trabalho Decente entre seus trabalhadores diretos e terceiros, bem como sua corresponsabilidade no cumprimento de normas e padrões nacionais e internacionais firmados junto às instituições representativas dos trabalhadores.

Na Siemens Argentina (Planta de San Martín) foram registrados casos de emprego

de mão de obra terceirizada principalmente na manutenção predial, limpeza, refeitório, segurança, sendo esporadicamente contratadas empresas terceirizadas que realizam obras na planta. Nessa unidade a Siemens contrata uma empresa que realiza auditorias com as terceirizadas, com o objetivo de comprovar a realização da contribuição à seguridade social e se cumpre as normas de segurança. Além disso, a Siemens conta com 20 trabalhadores eventuais, contratados por Agências de Trabalhos Temporários (ATT), os quais correspondem, em alguns casos, a substituição circunstancial de determinado pessoal estável ou apenas como um incremento de força de trabalho em algum setor. Segundo o CEFS, desde 2010, quando existia entre 140 a 150 trabalhadores contratados mediante empresas de serviços eventuais, houve um acordo entre empresa e sindicato para reduzir esse número e promover as primarizações, alcançando em 2011/2012 somente 20 contratos temporários, conforme indicamos anteriormente.

No Chile, tal prática assume uma particularidade muito distinta do que observamos nos demais estudos da rede. A Siemens Chile, conforme já elucidado, tem 80% de suas atividades voltadas para a mineração<sup>[21]</sup>. Essa participação no setor mineiro se dá pelo fornecimento de insumos, equipamentos, maquinários, bem como de mão de obra especializada responsável pela manutenção e prestação de serviços. Dado esse contexto, os trabalhadores da Siemens entrevistados no Chile são considerados terceirizados, uma vez que prestam serviços a uma das maiores empresas exploradoras de cobre do mundo, a CODELCO, distinguindo-se, portanto, da realidade encontrada nos demais países, onde a Siemens normalmente assume a posição de “contratante” de serviços. De acordo com estudo elaborado pelo CENDA, a relação contratual estabelecida entre a CODELCO e os trabalhadores da Siemens é considerada permanente <sup>[22]</sup> (aqueles que trabalham em tarefas mineiras com contratos com prazo indefinido ou longo prazo), e engloba trabalhadores em

distintas funções, tais como: mecânico em manutenção de óleo hidráulico, técnicos elétricos, soldadores, “lubrificadores”, engenheiros de manutenção e de serviços, engenheiro de prevenção de riscos e em qualidade, operadores de caminhão, chefes e auxiliares de limpeza industrial, assim como em funções administrativas de supervisores, coordenadores de turnos, encarregados de abastecimento e logística.

Em suma, o trabalho prestado à empresa de cobre estatal CODELCO, se resume em três linhas de atividades: manutenção elétrica, mecânica e hidráulica. Posto isso, é importante ressaltar que como em outras unidades onde a prática da terceirização impera, as condições sócio-trabalhistas dos trabalhadores da Siemens são consideradas deficitárias em diversos âmbitos, uma vez que estes recebem menores salários e benefícios em comparação aos trabalhadores diretos do ramo da mineração, obrigando-os, muitas vezes, a buscar um segundo emprego para complementar a renda.

A situação dos terceiros se agrava devido ao fato de viverem em zonas distantes das minas, o que implica que a maioria deles permaneça longe de sua família devido à impossibilidade de alugar uma casa ou realizar constantes viagens, o que tornaria o custo de vida ainda mais oneroso. Além disso, segundo os dirigentes da Confederação de trabalhadores de Cobre (CTC) e a Federação de Trabalhadores do Cobre (representantes dos trabalhadores diretos da empresa) cabem aos trabalhadores da Siemens desempenhar as tarefas mais duras e extenuantes nas minas.

Nas unidades pesquisadas no México apenas 10% dos 60 trabalhadores entrevistados da Siemens são terceirizados, todos para atividades que não formam parte do núcleo produtivo central, tais como: limpeza, refeitório, vigilância, jardinagem, reparação e manutenção. Contudo, é necessário ressaltar que não gozam das

mesmas condições trabalhistas e benefícios sociais daqueles contratados diretamente. O contrato de trabalho temporário também parece ser bastante usual nas duas plantas investigadas, e, embora, não houvesse entrevistados sob esse tipo de contrato ou fontes secundárias que pudessem comprovar essa informação, os pesquisadores do México escutaram relatos de que um turno inteiro, incluindo os trabalhadores eventuais, foi demitido em Jalisco.

No Uruguai, por sua vez, as tarefas terceirizadas não fazem parte do núcleo produtivo central. O que ocorre, como tem sido prática usual nas últimas décadas na indústria nacional, é que são terceirizadas as atividades conexas, como a segurança e a limpeza. Esses trabalhadores encontram-se amparados por Convenções Coletivas diferentes da que rege trabalhadores metalúrgicos e, de modo geral, com piores condições de trabalho e de salário.

Por último deixamos os estudos do Peru e Brasil, pois em ambos os países o fenômeno da terceirização acabou por revelar a estratégia de redução de custo pela Siemens, ao constatarmos que a mesma exerce certo tipo de “influência” na criação de pequenas empresas fornecedoras de insumos específicos a sua cadeia produtiva, e, conseqüentemente, é desobrigada de arcar com os custos relativos à mão de obra (maiores salários, benefícios, etc). Trata-se, portanto, de um fenômeno de horizontalização da produção, e, segundo entrevistas com trabalhadores realizadas pelo PLADES, a hipótese que surge é que algumas empresas terceirizadas foram criadas em função das necessidades da empresa central, uma vez que elas não existiam antes de ter relação com a Siemens SAC (que também parece estar muito próxima do tipo de pessoal, serviços e localização das empresas terceirizadas). Nesta última, há uma grande quantidade de empresas terceirizadas que prestam serviços, sobretudo, no setor de

energia e indústria; todas as terceirizadas, segundo os informantes, são independentes da empresa principal e não foi encontrado casos de criação de empresas ilícitas. Entre as mais importantes estão a *PLM Energía e Automatización*, Fasetel Industrial, INSERMEL, PROELECT. SAC, JYS SAC, DINAMI SAC e IMESER SAC, além das principais de ligadas engenharia civil: JW Ingenieros e YICONGESAC.

Os informantes afirmaram que quando estas empresas terceirizadas recebem grandes quantidades de projetos, por sua vez, subcontratam alguns serviços de outras empresas menores, ou seja, “quarteirizam” a mão de obra com a finalidade de diminuir custos, aumentando ainda mais o número de pequenas empresas ligadas a Siemens SAC<sup>[23]</sup>. Além disso, eles indicam que é comum que o faturamento dessas empresas terceirizadas seja composto em 50% por serviços e produtos fornecidos a Siemens SAC e o restante do faturamento pertence à Asea Brown Boveri (ABB), empresa suíça que compete com a Siemens no setor de energia, e/ou algum projeto independente. Excluindo o processo de obter um projeto público ou privado, desenvolvimento da engenharia do produto, envio do mesmo e sua devida manutenção, as empresas terceirizadas participam praticamente de todas as etapas de produção de um produto, tais como: fabricação, montagem, instalação e testes do produto.

No Brasil o quadro da terceirização se apresenta de forma muito parecida. Contudo, muitas dessas microempresas são formadas por ex-funcionários, experientes e com “espírito empreendedor”, encorajados pelos próprios gerentes da Siemens, e, portanto, neste caso as falas dos próprios informantes confirmam que há uma relação direta, e até mesmo afetiva, entre a criação dessas empresas e sua principal contratante alemã. Dado este contexto, um dos entrevistados afirmou que depois de trabalhar 29 anos na Siemens criou, há 6

anos<sup>[24]</sup> , uma microempresa para prestar serviços de montagem e eletromecânica de transformadores para a Siemens. A empresa possui 6 funcionários, sendo que 5 são ex-funcionários da multinacional alemã. O atual empresário relatou que tem excelente relação com a Siemens e que está plenamente realizado sob o ponto de vista profissional, social e familiar. Segundo ele, “a Siemens me tornou empresário, é uma amizade de todos os tempos, tenho orgulho da Siemens”. Outro entrevistado declarou que criou duas empresas que fazem montagem de transformadores e tratamento de óleo. No início trabalhou sozinho por um ano e hoje tem 30 funcionários em Jundiaí e 38 funcionários na filial de São Paulo. Ao todo, como funcionário e empresário, trabalha há 32 anos na Siemens. Alguns dos seus funcionários vem da própria Siemens, todos tem nível técnico e desempenham funções operacionais e de supervisão. A maioria é composta por jovens, pois, segundo o entrevistado, “é difícil técnico de mais idade”.

De acordo com trabalhadores entrevistados, os terceirizados da Siemens Jundiaí (Brasil) geralmente são contratados em momentos de aumento da produção, sendo alocados, principalmente, nas áreas de manutenção elétrica, nesse sentido, dos trabalhadores entrevistados que prestam serviço, todos são ex-funcionários da Siemens, alguns aposentados, e outros foram incentivados pela gerência da Siemens a abrir uma microempresa, conforme já citado. Além de diretores e proprietários entrevistados, os cargos/funções ocupados pelos prestadores de serviços são: planejador; eletricista (manutenção e instalação elétrica); montador (faz montagem de transformador); inspetor (inspeção de recebimento de materiais); coordenação de produção (coordena equipe de suporte e organiza pessoal para trabalho externo); caldeireiro; soldador (realiza a soldagem de vários materiais, exemplos citados: alumínio e cobre, utilizando todo tipo de solda); projetista (ocupa-se dos projetos de Caldeiras e disponibiliza, em sistemas da

própria Siemens, projetos de peças, válvulas e outros).

Além disso, de acordo com um trabalhador direto, na área de controle de qualidade há trabalho terceirizado de limpeza e embalagem, na área de pré-montagem houve contratação de temporários, com renovação de contrato em até 1 ano. Segundo a fala de um dos dirigentes sindicais da unidade pesquisada no Brasil, no Complexo Industrial de Jundiaí o número de terceirizados é bastante elevado, embora o sindicato não tenha fornecido um dado preciso, essa prática é considerada pelos sindicalistas como um dos principais problemas recorrentes, contudo, a posição da empresa diante dessa realidade é a efetivação de uma parte destes.

O histórico de terceirização na empresa vem no bojo da crise da reestruturação dos anos 1990, durante a qual a empresa foi obrigada a reduzir o número de operários por execução de operações durante o processo fabril, passando a terceirizar boa parte da mão de obra. Com o fim da crise, o sindicato passou a cobrar a efetivação desse contingente, e a empresa passou a “integralizar”<sup>[25]</sup> esses trabalhadores.

Dentro desse contexto, um dos dirigentes afirmou que até hoje não foi possível chegar a um denominador comum sobre o que é atividade fim para a empresa, dificultando o combate a esse regime de contratação. Conforme os sindicalistas afirmaram, no quesito salários e benefícios (convenio médico, PLR, etc.), em comparação com os trabalhadores diretos as condições dos terceiros são piores, representando um “menor” custo para empresa. Além disso, outras formas de contratação, como de temporários não são praticadas desde os anos 1980, quando havia contratos de dois anos e necessidade de contratação de pessoal fora de Jundiaí. O que ocorre atualmente é a contratação por três meses, que via de regra se caracteriza por ser uma mão de obra mais experiente, como de aposentados (as)

## Formação profissional e promoção

**D**e maneira geral, os estudos por países demonstraram que a política de formação profissional como fator de ascensão profissional a postos de trabalho superiores na Siemens obedece, na maioria das vezes, a critérios subjetivos e de caráter pessoal na relação chefe versus subordinados. Acrescenta-se a este fato que, embora grande parte das unidades pesquisadas da Siemens possua algum instrumento formal (ACT, CCT, Acordo Marco, etc.) garantindo oportunidades mais justas em relação aos critérios de promoção, eles não são cumpridos pela empresa e nem assimilados pelos trabalhadores.

Segundo observação realizada pela equipe de pesquisa do CEFS (Argentina) nota-se que a capacitação profissional é destinada principalmente ao pessoal administrativo e técnico, uma vez que o negócio central da empresa não está na produção, deixando os trabalhadores do operacional de lado. Nesse sentido, a pesquisa revelou que 43% dos trabalhadores entrevistados da Siemens Argentina receberam alguma formação profissional – na maioria dos casos oferecida pela empresa –, contudo, de forma esporádica. As promoções de pessoal, segundo o “Performance Management Process” [ver quadro ao lado] para toda a empresa são realizadas de acordo com os requerimentos efetuados individualmente pelos trabalhadores a seus chefes ou supervisores. Tal processo ocorre de acordo com um “plano de desenvolvimento” em que os trabalhadores tem que indicar seus pontos fortes e suas debilidades, seus projetos para assumir um futuro posto de trabalho, o que necessita de seu chefe para alcançar os resultados previstos, entre outros aspecto de projeção futura ao posto que se pretende pleitear. Logo, é realizada uma avaliação das competências correspondentes e se decide se deve haver a promoção ou não, seguida

de uma reunião para que os avaliados (aprovados ou reprovados) sejam informados sobre os próximos passos que devem seguir. De toda maneira, os dirigentes sindicais entrevistados se colocaram contra esse sistema de avaliação individual, pelo fato de parecer que um favorecimento de trabalhadores não conveniados. Para os trabalhadores conveniados também existe escalas salariais, acordadas internamente entre UOM e Siemens, a partir da qual são concedidas as promoções. Em setembro ocorre o que é denominado por “rodada de voluntários” para que os trabalhadores convencioneados solicitem uma promoção. Estes trabalhadores são avaliados (avaliação de desempenho) por seus superiores imediatos e se determina se são promovidos ou não.

No Brasil os critérios de ascensão profissional também são criticados pelos trabalhadores e não há uma diferenciação nítida entre as oportunidades de capacitação profissional oferecida entre os trabalhadores administrativos e operacionais. Os entrevistados disseram que ocorrem semestralmente cursos de qualificação na fábrica e anualmente pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). A qualificação é feita por área, de acordo com o cargo e a função que o trabalhador executa. Alguns treinamentos são específicos para a produção e outros para a capacitação de

As premissas desse programa são<sup>[26]</sup>:

- Alinhar os objetivos organizacionais com os objetivos individuais.
- Monitorar e avaliar desempenho dos funcionários.
- Avaliar o potencial individual e da equipe.
- Fortalecer e consolidar os planos de desenvolvimento dos nossos colaboradores.
- Conduzir revisões salariais por mérito, proporcionando ajuste diferencial com base nos resultados do ano.

líderes. Segundo relatos, é de responsabilidade dos trabalhadores a procura pelos cursos disponíveis. Contudo, é importante ressaltar que apesar de existir as condições objetivas para que os trabalhadores da Siemens sejam capacitados, não há garantias de que os mesmos possam ascender profissionalmente levando em conta esse critério, pois a maioria dos entrevistados afirmou que não existe Plano de Cargos e Salários (PCS) na Siemens e se existe, desconhecem o seu conteúdo e sua efetividade. Também afirmam que a promoção na empresa depende mais de critérios subjetivos do que objetivos. Como critério objetivo, apenas o tempo de casa pode influenciar na promoção do funcionário, pois consideram que o critério que mais pesa para a ascensão profissional é a relação direta com a chefia.

Por sua vez, a pesquisa do Chile revela que a formação profissional na empresa Siemens é realizada em função das tarefas específicas e pontuais do trabalho a ser realizado, não contribuindo para o desenvolvimento integral de seu pessoal. Segundo os dirigentes existe um plano de formação na empresa, mas que não funciona, pois depende da vontade dos supervisores, os quais suspendem arbitrariamente e, quando colocam em prática, os restringem a poucas horas, o que não garante resultados. Paralelamente, os dirigentes afirmam que a capacitação abarca uma cifra reduzida de trabalhadores, fato que foi possível constatar através das entrevistas com trabalhadores, ao revelar que quase 70% deles declararam não terem recebido capacitações profissionais. Nesse sentido, os dirigentes sindicais assinalaram que se tem feito algo nesse aspecto, contudo, consideram que tais capacitações não são adequadas para desenvolver as competências e ao fazer os cursos os trabalhadores os aprovam porque já aprenderam em seu próprio trabalho, além disso, muitas matérias estão defasadas em relação ao que necessitam em suas tarefas diárias. Os trabalhadores desejam cursos de melhor nível e que permitam desenvolver-se em outras áreas que valorizam seu trabalho.

As pessoas entrevistadas assinalaram que as capacitações são realizadas de maneira esporádica e sem uma regularidade e plano sistemático. Em seguida, chama atenção que 60% delas não responderam a pergunta sobre a frequência nessas capacitações promovidas pela empresa. Além disso, segundo os dirigentes sindicais há poucas possibilidades de promoção de cargos dentro da empresa, apesar de que 46% dos entrevistados expressaram através de suas respostas a esperança de que isso ocorra.

Sobre este aspecto, a pesquisa realizada com os trabalhadores da Siemens na Colômbia apontou que ao serem questionados sobre se recebem capacitação (seminários, cursos, workshop, etc) com o objetivo de ampliar seus conhecimentos e serem mais competitivos no mercado de trabalho, 64% dos entrevistados afirmaram positivamente, diante 35,9% que não receberam nenhum tipo de formação. Logo, é evidente que há formação na empresa, contudo quando se questiona sobre a frequência indicada pelos entrevistados a situação se modifica: 60% manifestaram que esta é esporádica, 20% afirmam ser semestral, 16% mensal e 4% semanal. Quanto às promoções na empresa, 52,5% considera que existe oportunidade de ascender na unidade, contra 32,5% que não percebe esta oportunidade, considerando que não é possível. Essa situação não corresponde ao acordado no Pacto Coletivo, que em seu artigo 13, indica que o tema de promoções, quando se trata de cargos vagos que implique para a pessoa uma promoção, a empresa a submeterá a um concurso levando em conta, entre outros aspectos, o tempo em que a pessoa está diretamente vinculada à empresa, o desempenho e a conformidade ao perfil do cargo. Em seguida, a empresa informa os candidatos sobre a decisão final. Na realidade o tema sobre os critérios utilizados para as promoções no pacto coletivo, que prevê a chamada de uma convocatória, não ocorre. As promoções são feitas a dedo, privilegiando as relações de proximidade do subordinado e seu chefe.

No caso da Siemens México as informações obtidas em relação a formação profissional e oportunidade de promoção, do ponto de vista do Trabalho Decente, foram negativas. Com base nas entrevistas realizadas nas duas plantas produtivas (Jalisco e Querétaro) nota-se que não existe uma preparação, formação que impulse a vida profissional dos trabalhadores. O modelo de compensação financeira e promoção no trabalho é o tempo de casa. Contudo, as promoções estão restringidas pelo juízo não profissional de seus supervisores, que se baseia na amizade, nas pessoas próximas a eles. O tema da promoção nas plantas da Siemens está diretamente associado ao tema discriminação, uma vez que os próprios trabalhadores afirmaram que há certo “favoritismo”, ou seja, os superiores discriminam alguns trabalhadores durante as promoções e esse estado de coisas acaba por prejudicar tanto a formação profissional como o ambiente de trabalho, uma vez que estes são excluídos de oportunidades para melhorar o salário e outros benefícios.

Por ter dado maior enfoque na questão da terceirização, a pesquisa com os trabalhadores da Siemens no Peru não forneceu dados precisos sobre formação profissional e promoção, contudo, pôde revelar através de entrevistas que em

oposição aos funcionários terceirizados os trabalhadores da Siemens SAC são constantemente capacitados.

No Uruguai, pela entrevista realizada aos trabalhadores, soube-se da não existência de uma convenção bipartite no nível da empresa, portanto, as condições de trabalho e as questões de formação profissional são as contempladas na convenção coletiva setorial. No nível setorial, um dos principais problemas que os trabalhadores identificam em relação ao desenvolvimento das relações trabalhistas na empresa são a dificuldade que os trabalhadores e empresários têm de trabalharem conjuntamente na elaboração de um plano de cargos que se ajuste mais à realidade atual do setor e da empresa, já que a existente é obsoleta (data do ano de 1985). Relacionado a este ponto, também apontam a dificuldade que eles têm tido para chegar a acordos entre trabalhadores e empresários para levar adiante programas de capacitação e formação profissional no setor, mesmo quando estes são parcialmente financiados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (INEFOP), organismo público de financiamento e gestão tripartite. Em um setor que requer trabalhadores qualificados e atualizados quanto às mudanças tecnológicas, a falta de um programa de formação é percebida pelos trabalhadores como uma barreira ao desenvolvimento do setor.

[10] Dos 1345 trabalhadores da Siemens Argentina 385 destes são representados pela Unión Obrera Metalúrgica, portanto amparados pelo convenio coletivo correspondente, dos quais 278 se encontram filiados ao sindicato. Fonte: CFES, 2013.

[11] O Relatório de Sustentabilidade Siemens 2011 indica que em 2011 a porcentagem de mulheres contratadas na Siemens, sobre o total de empregados, em América Latina chegava a 26% e a 28% a nível global.

[12] Não foram considerados os prestadores ocupando a posição de proprietários ou diretores de empresas. Ao todo foram entrevistados 9 prestadores. Fonte: IOS, 2013.

[13] Há sindicatos de profissionais da Siemens com níveis técnicos e universitários onde as mulheres têm maior presença, contudo, os pesquisadores não conseguiram contactá-los. Fonte: Reunião RedLat. Rio de Janeiro, 06 e 07 de março de 2013

[14] Disponível em: <http://www.aan.siemens.com/chile/prensafinal/noticias-y-eventos/Pages/nota04122012.aspx>. Acesso em: 05/04/2013.

[15] Disponível em: [http://www.confederaciondelcobre.cl/documentos/acuerdo\\_marco\\_ctc\\_2007.pdf](http://www.confederaciondelcobre.cl/documentos/acuerdo_marco_ctc_2007.pdf). Acesso em: 05/04/2013

[16] Ver: [www.chilevalora.cl](http://www.chilevalora.cl) sitio de ChileValora, organismo estatal encarregado da certificação de competências laborais. Acesso em: 08/04/13.

[17] Tais características acentuam-se entre os trabalhadores terceirizados devido a sua condição de emprego, estabilidade e alta rotatividade. Fonte: CENDA, 2013.

[18] Foram consideradas apenas as plantas da Siemens em Jalisco e Querétaro, excluindo os trabalhadores da OSRAM, uma vez que são terceirizados e de atividades não são centrais, e por este motivo não foram incluído. Além disso, a planta produtiva foi fechada ano passado e o que ainda existe são apenas um armazém, e parte dos trabalhadores do armazém também são subcontratados. Fonte: CILAS, 2013.

[19] Destes, 42 são da unidade localizada em Jalisco e 18 em Querétaro. Da Siemens correspondem 60 entrevistas, as 3 restantes corresponde a OSRAM. Dos 63 entrevistados, 9 são terceirizados (3 na OSRAM). Foi entrevistado 2 supervisores, 1 engenheiro, 1 paramédico, 2 trabalhadores do restaurante, 1 secretaria, 4 trabalhadores da limpeza e o restante são de trabalhadores operários. Fonte: CILAS, 2013.

[20] Não foi realizado recorte por gênero.

[21] De acordo com informação do site da empresa até fevereiro 2013.

[22] O relatório, “Diagnóstico e Desafios 2011-2020 força de trabalho / na indústria de mineração: situação atual”, realizado num universo de cinco empresas responsáveis por 83% da produção atual de cobre do país, mostra no gráfico que os trabalhadores subcontratados se distinguem pela sua relação permanente (que trabalham em contratos de mineração de prazo indeterminado ou de longo prazo), engenharia e construção (que trabalham na implementação de novos projetos de mineração) e esporádicos (aqueles que trabalham na mineração e cuja personagem não é permanente). Fonte: nnovum, Centro de Innovación en Capital Humano Fundación Chile. Fuerza Laboral en la Gran Minería Chilena, Santiago, Noviembre 2011 Disponible en [http://innovum.cl/wp-content/uploads/2012/03/Fuerza-Laboral\\_Diagnostico\\_desafios12\\_ene.pdf](http://innovum.cl/wp-content/uploads/2012/03/Fuerza-Laboral_Diagnostico_desafios12_ene.pdf). Acesso em: 16/04/2013.

[23] Embora não foi possível obter um número preciso, de acordo com estimativa realizada pelo PLADES calcula-se que das 10 empresas que trabalham diretamente para Siemens SAC, com aproximadamente 15 trabalhadores envolvidos diretamente nos projetos da Siemens, chegando a soma de 150 pessoas que trabalham para esta. Por outro lado, num “segundo” nível de terceirização pode chegar a um número de 30 empresas com 8 funcionários cada alcançando um total de 240. Portanto, por cálculo estimativo, a soma entre trabalhadores terceirizados e quarteirizados pode chegar a 390, um número maior que os trabalhadores diretos da Siemens SAC (376 no ano de 2012). Fonte: PLADES, 2013.

[24] Assim como no Brasil, no Peru a maioria empresas terceirizadas que prestam serviço a Siemens foram criada em meados de 2006 a 2009, portanto, não se trata apenas de uma casualidade, mas de uma estratégia empresarial que necessita um estudo mais detalhado. Segundo informações da SUNAT, PLM Energia e Automação é uma empresa que iniciou suas operações em 2008. Enquanto isso, FASETEL INDUSTRIAL é uma empresa que iniciou suas operações em 2009. INSERMEL SAC. iniciou suas operações em 2007. Finalmente, temos de PROELECT SAC está ativo desde 2006. Todas essas empresas estão domiciliados em um prédio (Av. domingo Orue N °. 794) em frente Siemens SAC. Fonte: PLADES, 2013. Disponível em : <http://www.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias>. Acesso em: 18/04/2013.

[25] Termo utilizado pela Siemens quando faz referência às contratações de funcionários de outras empresas que prestavam serviço a ela.

[26] Fonte: “Responsabilidad Cooperativa de Siemens S.A. Argentina. Nuestros objetivos, lineamientos, y acciones. Communication on Progress – Pacto Global 2012”, Pág. 13.



## 2.2 Salários adequados

Na questão salarial, em países como a Argentina e o Brasil, os salários pagos nas unidades pesquisadas são mais altos em relação ao ramo; no Chile em relação a média nacional; no Peru é mais alto em virtude do perfil profissional dos trabalhadores, uma vez que neste país a Siemens atua no setor de serviços; na Colômbia e no México a Siemens paga salários mais baixos – salário mínimo na Colômbia e abaixo do setor no México. No Uruguai, em virtude da falta de uma convenção coletiva com a empresa não foi possível acessar informações sobre os salários.

Na Argentina o salário foi negociado em junho de 2012 entre o sindicato UOM (*Unión Obrera Metalúrgica*) e a *Asociación de las Fábricas Argentinas Terminales de Electronica* (AFARTE) que possibilitou um reajuste de 23% para o setor de eletrônicos (Ramo 8). De acordo com análise do CEFS/LASOS, os salários dos trabalhadores da Siemens são superiores em relação ao ramo. O salários mais baixo pago pelo Ramo 8 é para a função de operário, o básico mensal é de 3728 pesos argentinos (US\$ 732,41) dólares, o adicional por zona desfavorável é de 4797 pesos argentinos (US\$ 942,43). Na Siemens o salário mais baixo é pago para a função de auxiliar, 4722,56 pesos argentinos ou US\$ 927,81. O salário básico mais elevado da função de técnico chega a US\$ 1481,01. Há diferenças de salários, contudo, entre

trabalhadores conveniados (que estão cobertos por convenção coletiva) e os não conveniados (que não estão cobertos por convenção coletiva): a partir de 2003-2004 houve um incremento dos salários dos conveniados, sobretudo nos ramos industriais e nas grandes empresas, esse fenômeno é chamado de *solapamiento salarial* (sobreposição salarial). Geralmente os chefes não são conveniados. É o que se sucede na Siemens, a empresa e a UOM firmaram um acordo em que o pessoal conveniado recebe um bônus anual, tomando como base um trabalhador com cinco anos de casa. Entre os trabalhadores entrevistados, 43% deles afirmaram buscar outro emprego, 30% em virtude dos baixos salários; mas 70% afirmou que se tivessem a possibilidade de mudar de emprego ou trabalhar mais horas, estariam dispostos a fazê-lo.

No Brasil, o piso salarial negociado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Jundiaí em Convenção Coletiva de 2012 para toda categoria foi de R\$ 1213,00 (US\$ 612,91). O salário mínimo nacional é de R\$ 678,00 (US\$ 341,00). Entre os trabalhadores entrevistados, o salário mais baixo revelado entre diretos e terceirizados foi de R\$ 1245,00 a R\$ 1866 (US\$ 629,46 a US\$ 943,43). Dos 16 trabalhadores diretos entrevistados, sete responderam que têm salários acima de R\$ 3110,00 (US\$ 1571,10); dos seis trabalhadores terceirizados, dois responderam que têm o referido salário. Percebe-se que os salários

pagos aos trabalhadores das Siemens Jundiá são relativamente mais elevados que o piso regional setorial negociado pelo sindicato e previsto em convenção coletiva. A pesquisa sugeriu que o nível de escolaridade pouco influenciou nas projeções salariais, algumas hipóteses podem explicar a concentração da maioria dos entrevistados nas faixas salariais mais elevadas, como por exemplo, tempo de casa, experiência profissional e cursos profissionalizantes.

No Chile, a média salarial nacional é de \$ 450.000 de pesos chilenos (US\$ 951,00) e o salário mínimo nacional é de \$ 193.000 pesos chilenos (US\$ 408,00). A média salarial da Siemens, de acordo com dirigentes sindicais entrevistados, é de \$ 550.000 pesos chilenos (US\$ 1164,00), dependendo do tempo que o trabalhador está na empresa, função etc. No entanto, o salário mais baixo dos trabalhadores diretos da CODELCO está em \$ 800.000 pesos chilenos (US\$ 1691,000), e a média é de \$ 1100000 pesos chilenos (US\$ 2326,00). Percebe-se que em território chileno os salários pagos pela Siemens são também relativamente mais altos, sobretudo na planta da CODELCO. Contudo, de acordo com dirigentes sindicais escutados, o custo de vida onde as plantas se encontram é alto. Dirigentes sindicais informaram que o salário é composto por um salário base e bônus variáveis. Há também acordos pessoais entre chefes e alguns trabalhadores, criando uma situação de discriminação e relação privilegiada. A maioria das pessoas entrevistadas (60%) assinalaram que o salário é insuficiente para cobrir gastos com alimentação, habitação, e serviços públicos do lar.

Nas plantas pesquisadas pela ENS, na Colômbia, 81,6% dos trabalhadores entrevistados recebeu entre um e dois salários mínimos legais vigentes no país (entre US\$ 312 e US\$ 624) e somente 10% afirmou ganhar mais de quatro salários mínimos (US\$ 1249,61).

No Peru, em virtude de a empresa atuar no setor de serviços, a escala salarial tem

o seguinte perfil: ajudantes S/. 1100 soles (US\$ 423); engenheiros de campo S/.5000 a 7000 soles (US\$ 1,900 a US\$ 2,690), engenheiros supervisores: S/: 5000 a 7000 soles (US\$ 1,900 a US\$ 2,690) , project managers: S/.7000 a 15000 soles (US\$ 2600 a US\$ 5,770), gerentes de setor S/:20000 soles (US\$ 7,700) y gerente geral S/. 30000 soles (US\$ 11,500). Entre os trabalhadores terceiros os salários são mais baixos nas funções correlatas: ajudantes S/.750 soles (US\$ 280); engenheiros supervisores: 1700 a 2000 soles (US\$ 650 a US\$ 770), gerente geral (não há informação).

Em análise do Cilas, os salários das unidades pesquisadas no México podem ser considerados baixos: o salário médio nacional (do setor formal) é de 6240 pesos mexicanos mensais (US\$ 462,2). O salário médio do setor manufatureiro 6510 pesos mensais US\$482,2; comparativamente ao setor os salários das unidades estudadas são mais baixos: em Jalisco é de 5017 pesos (US\$ 317) e em Querétaro de 4076 pesos (US\$ 352,5). O salário depende do tempo de empresa, os profissionais com mais tempo de casa recebem mais. Em Querétaro, o salário de um engenheiro (15000 pesos) é 3vezes maior que o salário de um operário. O modelo laboral mexicano é baseado em mão-de-obra barata, em que 80% das mercadorias são exportadas para os EUA e de baixo custo. A manutenção da mão-de-obra barata é conseguida mediante relacionamento amistoso entre capital e trabalho, garantido por governo e sindicatos. No México, o salário mínimo médio é de 63 pesos (US\$ 4,67) por dia, na unidade da Siemens em Guadalajara a média diária é de 168 pesos (US\$ 12,38), e em Querétaro, 158 pesos (US\$ 11,75). Comparando-se ao salário mínimo médio mexicano, em Guadalajara os trabalhadores recebem 2,65 SM e os de Querétaro recebem 2,51 SM. Em comparação aos trabalhadores formais, os salários da Siemens também são mais baixos: em Jalisco os trabalhadores da Siemens recebem 80% do que recebem os trabalhadores formais (US\$ 208) e em Querétaro 76%. Em relação ao salário médio da indústria manufatureira, os salários da Siemens também são mais baixos:

em Jalisco se ganha 0,77 vezes e em Querétaro 0,73 vezes.

No Uruguai, como foi dito anteriormente, não existe convenção coletiva no nível da empresa, embora, apesar de não ser obrigação das partes, é comum que exista nas empresas de grande porte. Isto faz com

que os salários e os benefícios que regem para os trabalhadores dessas empresas sejam os mínimos estabelecidos no Conselho de Salários setorial. Afastando-se de uma prática usual das empresas maiores, onde são negociados salários e benefícios superiores aos mínimos setoriais, entendendo que esses mínimos fazem mais sentido para as empresas de menor tamanho.

Composição dos salários em unidades pesquisadas da Siemens (2012)					
PAÍS	SALÁRIO BÁSICO	SALÁRIO MAIS ALTO	SETOR	MÍNIMO NACIONAL	OBSERVAÇÕES
Argentina	4722,56 pesos argentinos US\$ 927,81 <sup>[27]</sup>	US\$ 1481,01	3728 pesos argentinos US\$ 732,41 <sup>[28]</sup>		Superiores em relação ao ramo
Brasil	R\$1245,00 a R\$1866 (US\$ 629,46 a US\$ 943,43) <sup>[29]</sup>	R\$ 3110,00 (US\$1571,10) <sup>[30]</sup>	R\$ 1213,00 US\$ 612,91 <sup>[31]</sup>	R\$ 678,00 (US\$ 341,00)	Superiores em relação ao ramo
Chile	\$ 550.000 (US\$ 1164,00) <sup>[32]</sup>	\$ 800.000 (US\$ 1691,000) e a média é de \$ 1100 (US\$ 2326,00) <sup>[33]</sup>		\$ 193.000 (US\$ 408,00).	Salários pagos pela Siemens são relativamente mais altos em relação a média nacional
Colômbia	US\$ 312,00 y US\$ 624,00	US\$ 1249,61 <sup>[34]</sup>		US\$ 312,00	81,6% dos trabalhadores recebeu US\$ 312,00 e US\$ 624,00.
México	Guadalajara: média diária 168 pesos (US\$ 12,38) Querétaro 158 pesos (US\$ 11,75).		Jalisco 0,77 vezes Querétaro 0,73 vezes. <sup>[35]</sup>	63 pesos/dia US\$ 4,67/dia	Salários mais baixos em relação ao setor
Peru	1100 soles <sup>[36]</sup> e 750 soles <sup>[37]</sup>	30000 soles <sup>[38]</sup>			O perfil funcional e de salários da Siemens SAC no Peru está relacionado com o ramo que ela atua: serviços. Há diferenças salariais entre diretos e terceirizados
Uruguai					Não há convenção coletiva no nível da empresa

[27] Salário mais baixo pago pela Siemens

[28] Piso Rama 8

[29] Salários revelados em pesquisa de campo com trabalhadores diretos e terceirizados

[30] Salários revelados em pesquisa de campo com trabalhadores diretos e terceirizados

[31] Piso salarial negociado em Convenção Coletiva de Trabalho 2012

[32] Média salarial de acordo com dirigentes sindicais entrevistados

[33] Salário mais alto alcançado em Siemens é igual ao salário inicial de um trabalhador direto em CODELCO

[34] Apenas 10% dos trabalhadores entrevistados afirmaram receber este montante

[35] Em relação ao salário médio da indústria manufatureira.

[36] Função de ajudante trabalhador direto

[37] Função de ajudante trabalhador terceirizado

[38] Função de gerente geral trabalhador direto

Fonte: Cefs/Lasos, ICD, IOS, Plades, ENS, Cenda, Cilas

Elaboração: IOS

## 2.3 Jornada e Horas Extras (Horas de deslocamento)

A jornada de trabalho realizada pelos trabalhadores da Siemens como um todo varia de acordo com o que garante a legislação de cada país estudado. Nesse sentido, não foram encontrados casos de descumprimento da lei entre os trabalhadores diretos, contudo, pode-se notar que em alguns casos os trabalhadores da Siemens cumprem exaustivas horas dedicadas ao trabalho uma vez que pretendem incrementar os respectivos salários com a realização de horas extras remuneradas ou até mesmo gastam muito tempo para se deslocarem de suas casas ao trabalho e vice-versa.

No caso da Argentina, 86% dos trabalhadores entrevistados se dizem satisfeitos com a jornada de trabalho e com tempo de descanso, acrescentando que têm possibilidade de acordar os horários com a empresa caso necessitem para realizar outras atividades. A jornada diária, para todos os trabalhadores entrevistados, é de 8,5 horas, sendo que nenhum dos trabalhadores afirmou que realiza horas extras.

A jornada de trabalho para os funcionários da área administrativa da unidade pesquisada da Siemens no Brasil

é de 44 horas semanais, das 7h às 17h. Na área operacional o trabalho é realizado em turnos ininterruptos de revezamento: das 0h às 6h, 6h às 16h e das 16h às 1h. Em relação às horas extras, somente alguns trabalhadores afirmaram que praticam com regularidade.

De maneira geral, os entrevistados não vêem problema de recusar a realização de horas extras, e apenas em alguns casos há ressalvas, sobretudo aqueles da produção, pois os trabalhadores temem sofrer represálias. Os entrevistados afirmaram que a realização de horas extras ocorre principalmente em época de entrega de serviço. Em alguns casos, a recusa de realizar horas extras torna-se praticamente impossível devido à função exercida na empresa. Segundo os sindicalistas, a hora extra é uma prática usual e remunerada, principalmente em épocas como final de setembro a outubro<sup>[39]</sup>, quando há atividades mais intensas. Durante esse período muitos trabalhadores necessitam estender sua jornada de trabalho em até 15 horas para que os transformadores passem pelo processo de finalização (acabamento e secagem em estufa, para que depois sejam devolvidos às caixas respectivas). O sindicato tenta impedir que essa prática continue, contudo, os sindicalistas afirmaram que é uma questão delicada

para ser tratada com os trabalhadores, pois os mesmos já dimensionam suas vidas financeiras contando com a remuneração extra, correspondente a esse período.

No caso de trabalhos noturnos, a Siemens oferece ônibus fretado e reembolso de combustível, contudo, algumas empresas terceirizadas não disponibilizam esse tipo de benefício a seus funcionários. Segundo os sindicalistas, os trabalhos noturnos realizados das 0h às 6h são feitos por uma equipe que pode chegar no máximo a 20 pessoas para acompanhamento da produção. Além disso, um dos dirigentes sindicais acrescenta que a Siemens contrata muitas pessoas que moram em outras cidades, muitas vezes a empresa é estimulada a realizar essas contratações pela existência de alguns negócios e unidades nestas localidades, bem como pela mão de obra mais qualificada, conforme ocorre nos casos de São Paulo e Campinas. Já nas cidades circunvizinhas, como Várzea Paulista, Campo Limpo, Itupeva e Itatiba, a Siemens costuma contratar trabalhadores da área operacional.

O exemplo mais evidente onde são efetivadas horas extras é o da Siemens Chile. A pesquisa realizada com os trabalhadores constatou que os mesmos realizam longas e intensas jornadas de trabalho. A jornada efetiva dura até 12 horas diárias (totalizando 45 horas semanais), dependendo das funções que os trabalhadores desenvolvem. Além dessas 12 horas, acrescentam-se as horas de traslado do centro urbano até o local de trabalho que podem chegar até 4 horas, o que aumenta a jornada diária em até 16 horas. Nesse sentido, somente 17% das pessoas entrevistadas trabalham 8 horas legais, as demais desempenham jornadas superiores que chegam até 12 horas diárias, conforme já citado. Por outro lado, 22% das pessoas não responderam esta pergunta, afirmando que é um tema conflituoso para se abordar e a empresa impõe suas condições, fixando jornadas extensas, as quais são somadas as horas extras que os trabalhadores realizam com a finalidade de incrementar seus salários.

O estudo realizado pela Colômbia demonstra que segundo o artigo 10 do pacto coletivo da jornada de trabalho é de 47,5 efetivas de trabalho semanais. Dentro do planejamento dos turnos de trabalho, a empresa tem cinco turnos consecutivos de segunda a sexta-feira. Para o pessoal de produção e serviços que trabalha em turnos, a jornada de trabalho se realizará até em seis turnos consecutivos. Os turnos serão programados semanalmente, de acordo com as necessidades da produção.

Além disso, a distribuição dos turnos de acordo com o tipo de pessoal e a sede em que se encontra da seguinte maneira: em caso da sede de Tenjo e Bogotá, para o pessoal administrativo os dias trabalhados são de segunda a sexta-feira, durante 9,5 horas diárias. Em ambas as sedes para o pessoal do operacional os dias trabalhados são de segunda a sexta-feira e sábado, aplicando-se o regime de turno da seguinte maneira:

Apesar de contarem com uma jornada laboral de 47,5 horas semanais – 0,5 menos que estabelecido pela lei colombiana – nas convenções coletivas gozam de um benefício maior, pois normalmente as jornadas estabelecidas são de 40 ou 45 horas semanais. Nesse sentido, os trabalhadores entrevistados responderam que 75,7% deles trabalham entre 6 a 8 horas diárias, 21,6% manifestou trabalhar entre 9 e 12 horas e apenas 2,7% restante trabalha menos que 5 horas por dia, as quais provavelmente se encontram em condição de subemprego e que não se sentem satisfeitos com a jornada de trabalho, ou melhor, porque desejam trabalhar mais tempo e a empresa não oferece essa possibilidade. A respeito das horas extras realizadas anteriormente a entrevista se obtém as seguintes respostas: entre 11 a 14 horas (43,48%), de 7 a 10 horas (30,43%), de 1 a 3 e de 4 a 6 horas (3,33%), sendo estas remuneradas em dinheiro segundo o que é estabelecido por lei. Outra questão levantada foi se os trabalhadores têm a possibilidade de acordar os horários de trabalho para realizar

outras atividades (estudo, dedicar-se a família, etc.) e constatou-se que 51% não tem a possibilidade de organizar seus horários.

A respeito da jornada de trabalho do México a pesquisa constatou-se que na planta de Jalisco a mesma é de 10 horas, de segunda a quinta-feira, e de 8 horas nas sextas, em dois turnos (em outubro de 2012 eliminaram um dos turnos, e aumentaram em 2 horas a jornada diária, além disso, foi eliminada a prática de horas extras); em Querétaro é de 8 horas diárias, de segunda a sábado, em 3 turnos. Todos os trabalhadores descansam pelo menos um dia da semana, o qual é pago, e no caso de Querétaro, 2 dias. Em Jalisco, quando existiam 3 turnos regulares se trabalhava tempo extra, o qual era obrigatório quando necessário; contudo, desde a implementação de dois turnos, praticamente se eliminaram as horas extras. Essa mudança reforça a hipótese de que as mudanças de turnos é para diminuir os custos com a produção, incluindo as horas extras. O aumento das horas diárias de trabalho gerou descontentamento entre os entrevistados e segundo os mesmos o sindicato não se opôs às alterações, acrescentando que alguns trabalhadores sentem que passaram a

realizar funções extras daquelas já exercidas em seu trabalho. A especificidade da planta de Querétaro quanto a jornada de trabalho se refere ao tempo de deslocamento. A maioria dos trabalhadores dessa região tardam 1 hora para chegar em seus domicílios, pois a maioria dos trabalhadores não vive próximo a planta, que se localiza numa zona não habitacional, e fazem o trajeto a partir de municípios adjacentes. Sobre o tema das horas extras, os trabalhadores responderam que existem, e que são pagas através de uma compensação, contudo, afirmaram que estão obrigados a realizá-las quando é o caso, já que são “mal vistos” ao não cumpri-las ou “se obriga quando há muito trabalho”, embora ultimamente não se tenha realizado tempo extra de trabalho.

No Peru, a jornada de trabalho entre os trabalhadores diretos é de 8 horas diárias, das 8h15 às 17h30 com uma hora e quinze de almoço. Para todos eles são pagas horas extras, ao contrário dos terceirizados, que segundo um informante, possuem horário de entrada na empresa, mas nunca de saída, ou seja, para eles o trabalho de 8 diárias conforme prevê a lei não é cumprido, além de trabalharem mais do que o devido e serem mal remunerados.

[39] Segundo sindicalista, durante o período de fechamento do ano fiscal Alemão.

## 2.4 Emprego seguro e antiguidade

Neste item, percebe-se que na Argentina e no Brasil a rotatividade é baixa e os trabalhadores são, há muitos anos, empregados da empresa. No Brasil, esta situação inclui os trabalhadores terceirizados, que prestam serviços há muito tempo para a Siemens. Já na Colômbia e México, informações indicam que a rotatividade é alta uma vez que os trabalhadores pesquisados estão há pouco tempo trabalhando na empresa.

Na Siemens Argentina, a média de antiguidade ou tempo de empresa é de 10 anos para os homens e de 8 anos para as mulheres. Trabalhadores conveniados pela UOM são contratados por tempo indeterminado, há uma minoria de trabalhadores que é contratada por Empresa de Servicios Eventuales (ESE).

No Brasil, na unidade pesquisada, dentro dos padrões brasileiros, os trabalhadores entrevistados estão empregados ou prestam serviços, no caso dos terceiros, há muito tempo para a Siemens. Entre os diretos entrevistados, todos estão há mais de 10 anos na Siemens. Já entre os terceiros, é comum existir funcionários que trabalharam mais de 20 anos na Siemens e que, atualmente, estão há pelo menos 5 anos nas empresas prestadoras.

A maioria dos entrevistados, diretos e terceiros, relataram que pretendem permanecer

no emprego que estão, como funcionários ou prestando serviços a Siemens. Alguns relatos deixaram transparecer que a Siemens passou por uma reestruturação na área gerencial entre 2011 e 2012, resultando na demissão de cerca de 20 funcionários somente em outubro de 2012. De acordo com um entrevistado, de agosto de 2012 até outubro do mesmo ano foram demitidos 100 trabalhadores, mas nem sindicato e trabalhadores foram avisados sobre essa reestruturação.

No Chile, todas as pessoas entrevistadas informaram ter contrato de trabalho firmado com a Siemens e registro legal; 70% têm contrato por tempo indefinido. Uma vez que atua como empresa terceira, os contratos com os trabalhadores dependem dos contratos que a Siemens tem com a empresa contratante que dura mais ou menos dois anos, então 30% dos trabalhadores têm contrato por tempo determinado, por obra ou tarefa. A maioria dos trabalhadores considera que seu emprego é muito estável, mas 45,3% consideram muito instável.

Já na Colômbia, percebe-se que os trabalhadores não estão trabalhando há tanto tempo na empresa como nas unidades pesquisadas no Brasil e Argentina: 58% dos entrevistados estão contratados pela Siemens há menos 3 anos, 42,1% dos entrevistados consideraram que possuem pouca estabilidade



laboral, 21,1% consideraram que são estáveis e 2,6% consideraram que é muito instável. Previsto no pacto coletivo, é possível mudar de contrato de trabalho por tempo determinado para contrato por tempo indeterminado depois de dois anos de tempo de empresa.

No México, nas unidades pesquisadas, os trabalhadores entrevistados tinham contrato

por tempo indeterminado. Tanto em Jalisco como em Querétaro, os trabalhadores temporários acabavam de ser demitidos. Dos 60 trabalhadores entrevistados, apenas seis eram terceirizados. O tempo de empresa é relativamente curto: média de 4,6 anos em Jalisco e 3,5 anos em Querétaro. De acordo com o Cilas, a rotatividade de trabalhadores é de moderada a alta.

## 2.5 Saúde e segurança do trabalhador

Segundo dados da própria empresa, na Argentina, em 2012 (até setembro) ocorreram 36 acidentes sem gravidade, em 2011 foram 58 acidentes e 2010 foram 17 acidentes; o número de acidentes *in itinere* foi de 5 em 2010 e 29 em 2011; a taxa de gravidade foi 0,14 em 2010 e 0,46 em 2011<sup>[40]</sup>. Em 2011, houve um acidente grave na petrolífera da indústria de Neuquen com a morte de uma pessoa. Este acidente acelerou a saída da Siemens da obra.

A Siemens é certificada pela OHSAS 18.001, há também um profissional responsável pela área de saúde e higiene do trabalho que atua também com a questão de meio ambiente.

Mediante entrevistas com trabalhadores da Siemens Argentina todos afirmaram que a empresa oferece condições de segurança para o desenvolvimento de suas tarefas, 14% afirmaram ter sofrido acidentes sem gravidade nenhum deles afirmou ter ficado doente, todos afirmaram conhecer a existência de um regulamento de Higiene e Saúde e 86% afirmaram que há um especialista de prevenção de riscos na empresa; 57% afirmaram conhecer a existência de serviços médicos na empresa.

No Brasil, os trabalhadores entrevistados citaram como os problemas de

saúde relacionados à atividade de trabalho: lesão por esforço repetitivo (LER/DORT), estresse e surdez. Os problemas de coluna também ocorrem entre os trabalhadores, um tem hérnia de disco e o outro sofreu três cirurgias na coluna (atualmente sofre de tendinite nos dois ombros). Alguns dos trabalhadores entrevistados disseram que deixaram de revelar que estavam doentes enquanto trabalhavam com medo de serem prejudicados. Dentre esses casos apareceram relatos de um trabalhador que fez suas atividades com o dedo quebrado; o outro, após precisar ficar afastado por três dias, precisaria de novo afastamento com a devida justificativa médica, todavia, preferiu não se valer de tal procedimento e deu continuidade às suas atividades mesmo diante das limitações. Já entre os trabalhadores terceirizados consultados, a avaliação é que o ritmo de trabalho não faz mal à saúde. Apenas um dos trabalhadores sofreu acidente de trabalho - perdeu ponta do dedo-, a empresa que trabalha emitiu Comunicação por Acidente de Trabalho (CAT). Pelo acidente, ficou afastado por 40 dias. Os demais não sofreram acidentes, tampouco se afastaram do trabalho. Nesse sentido, nenhum dos trabalhadores terceirizados relatou problemas de saúde devido à atividade de trabalho, contudo, um trabalhador deixou de revelar que estava doente enquanto trabalhava.

Entre os trabalhadores colombianos entrevistados pela ENS todos responderam que a empresa fornece equipamentos de proteção e segurança para a realização de atividades produtivas; 78,38% afirmaram não ter sofrido acidentes de trabalho; 10,81% afirmaram ter sofrido algum tipo de enfermidade laboral; 92,50% reconhecem a presença de um especialista em prevenção de riscos e todos afirmaram conhecer a existência da COPASO<sup>[41]</sup>; 94,7% afirmaram que tem a possibilidade de participar no cuidado do meio ambiente do trabalho.

Entre os trabalhadores entrevistados no Chile, houve uma percepção positiva, particularmente em relação à roupa de trabalho, qualidade dos sanitários e condições de higiene e segurança; banheiros, alimentação e tempo de descanso não foram tão bem avaliados. Algumas atividades, de acordo com os entrevistados, podem causar problemas de saúde, como lidar com altas temperaturas; o registro de acidentes de trabalho é baixo, os trabalhadores entrevistados consideram que, do ponto de vista dos equipamentos de proteção, há segurança, todos trabalhadores entrevistados afirmaram que recebem equipamentos de proteção, 56,8% afirmaram que é adequada, 10% afirmaram que não é adequada, mas muitos trabalhadores mostraram desconhecer da qualidade e adequação dos equipamentos de proteção. Alguns trabalhadores assinalaram o problema de depressão por excesso de trabalho.

Nenhum dos trabalhadores consultados sofreu acidente de trabalho, 58,9% responderam que não há serviço no local de trabalho, 37,9% responderam que há, os serviços médicos podem pertencer à empresa mandante, a CODELCO; as pessoas têm conhecimento da presença de um especialista em prevenção de riscos e também do Comité Paritario de Salud.

Em relação à Siemens SAC no Peru, a empresa mostra preocupação com a saúde e segurança ocupacional e conta com uma área corporativa encarregada de cumprir estándares internacionais relativos ao tema: *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS) desenvolvidos pela *British Standards Institution* (BSI) (TF 2013). De acordo com informações obtidas pelo PLADES o *staff* da área de saúde e segurança é capacitado em diversas instituições peruanas e internacionais (ex: Departamento de Trabalho dos EUA).

No entanto, ainda de acordo com informações obtidas, não se pode falar o mesmo entre os terceirizados: as condições de saúde e segurança são mínimas, estas empresas não tem nenhuma certificação internacional na área, o cumprimento das normas nacionais é duvidoso, não contam com um *staff* especializado que monitore o cumprimento das normas de saúde e segurança. Na IMESER, uma das empresas terceirizadas visitadas por pesquisadores do PLADES, foi visto um trabalhador em frente à empresa soldando sem a devida proteção (roupas e equipamentos adequados para solda), fazendo essa atividade próximo a transformador e cabos de eletricidade. Além disso, a equipe de soldagem está utilizando uma fonte rústica de eletricidade que pode causar curto-circuito ou eletrocutar alguém em caso de contato.

Nas plantas investigadas pelo CILAS (México), sabe-se que existe um comitê de segurança e higiene, e também serviço médico e paramédico. Os acidentes nas plantas pesquisadas são recorrentes, em Jalisco são freqüentes os acidentes com as mãos (inclusive mutilação) e olhos, e em Querétano são acidentes com descargas elétricas, ferida e quedas. Os trabalhadores não contam com serviço de saúde privado. No México é necessário cotizar para a seguridade social (ser trabalhador formal)

para ter abono nos dias em que está enfermo ou sofre acidente de trabalho: em Jalisco todos os trabalhadores estão registrados, tanto eles como a empresa pagam cotas para a seguridade social. Sobre o alto índice de acidentes da planta, na hipótese dos investigadores do CILAS, eles podem estar relacionados às jornadas extensas de

8-9 horas. Nas plantas de Querétano todos os trabalhadores cotizam para o IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social), portanto têm os dias abonados em caso de enfermidade ou acidente. Nesta planta, 80% dos trabalhadores pesquisados afirmaram ter sofrido ou tomado conhecimento de acidente de trabalho.

[40] Relação entre o número de jornadas perdidas devido aos acidentes registrados no ano e o total de horas-homem trabalhadas em igual período. Número de jornadas perdidas cada 1000 horas de exposição.

[41] El COPASO es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de empresa, se llama paritario porque se integra con igual número de representantes de los trabajadores y representantes de los empleadores.

## 2.6 Dignidade no trabalho (discriminação e assédio moral)

O tema dignidade no trabalho como garantia da eliminação de todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho é um dos quatro objetivos na promoção do Trabalho Decente apontados pela OIT, portanto, um dos eixos a serem tratados neste relatório síntese. Após o levantamento de dados através das entrevistas realizadas constatou-se que na maioria das unidades pesquisadas da Siemens atos de discriminação são raramente relatados. Os casos mais evidentes de assédio moral não ocorrem em todas as unidades; geralmente trata-se de uma prática, assumida por gerentes ou pessoas que ocupam cargos de comando, dirigida contra seus subordinados.

Segundo as entrevistas realizadas com os trabalhadores da Siemens Argentina, não há casos de assédio moral na empresa, ou qualquer ato que seja entendido como discriminatório. Salvo os casos referentes à discriminação praticada pela empresa em relação à aproximação dos trabalhadores com a entidade representativa, a UOM, pois a tentativa da empresa é que os trabalhadores não sejam conveniados ao sindicato, enquanto, em contramão, o sindicato procura incorporá-los na convenção coletiva.

Já a pesquisa na unidade da Siemens no Brasil revelou que os casos de assédio moral normalmente ocorrem em relação aos chefes para com seus subordinados. Há relatos de que um trabalhador foi humilhado porque não quis cumprir uma ordem que estava fora do padrão de segurança, sendo constrangido por sua chefia direta. Na ocasião, a norma de segurança indicava que o trabalhador manuseasse um equipamento com uma ferramenta específica, mas a chefia queria que ele movimentasse o mesmo com as mãos. Outro caso de assédio moral foi exposto por um trabalhador que revelou casos de “líderes antigos” que humilhavam seus subordinados no contexto laboral.

Além desses casos, um dos entrevistados, embora tenha assinalado vários motivos pelos quais já tenha presenciado ou sofrido com atos de discriminação (como por exemplo: cor ou raça, participação sindical, doença e outros motivos) afirmou que no setor onde trabalha é caracterizado por haver discriminação racial e de gênero, visto que eram recorrentes piadas desfavoráveis contra negros e mulheres; além disso, a discriminação desenvolvia-se, segundo sua percepção, pelo fato de não haver mulheres e nem negros no seu setor.

No Chile, a maioria dos trabalhadores entrevistados apontou que não sofreu assédio em nenhuma de suas formas. Nesse sentido, apenas 10% dos entrevistados apontou que foi assediado de alguma forma e outros 10% preferiram não se pronunciar a respeito. De acordo com os dirigentes sindicais, as práticas de assédio que se constatam não correspondem a uma política da empresa, mas uma atitude de gerentes que usam de suas atribuições de maneira abusiva. Estes últimos geralmente se vêem motivados fundamentalmente pelo cumprimento de metas, para os quais não economizam recursos para alcançar as cifras determinadas por suas próprias avaliações.

O cenário encontrado na Colômbia é mais delicado uma vez que 10,5% já foram vítimas de comentários hostis; e a 26,3% se foi exigido que trabalhassem mais tempo do que estabelecido em sua jornada de trabalho; 18,9% sofreram com a negação de materiais ou informações necessárias para realizar seu trabalho, e 15,7% garantem que as permissões ou licenças são negadas de maneira injustificada. Em suma, o controle sobre os trabalhadores leva a constrangimentos contínuos, sendo até mesmo controlados pelo tempo em que permanecem no banheiro, ao conversar no celular, etc.

Para os trabalhadores entrevistados

do México, como já citado anteriormente, os casos de discriminação ocorrem em relação ao favorecimento na promoção de certos trabalhadores em detrimento a outros. Fora essa questão nenhum trabalhador afirmou que foi objeto de discriminação por motivo de preferência política, sexual, ideológica, etc; bem como não afirmam existir casos de agressão, assédio, violência física ou verbal por parte de algum supervisor, chefe ou trabalhador.

Na planta de Jalisco os trabalhadores entrevistados acrescentaram que não sabem se ao apresentar alguma queixa por motivos trabalhistas correm risco de perder o emprego, pois há uma autocensura ou uma impossibilidade para apresentar a mesma, ou seja, diante de um problema na realidade não o fazem. Já em Querétaro, metade dos entrevistados afirmou que pode apresentar suas queixas, enquanto a outra metade afirmou que não. A informação que se destaca nesta unidade é que em caso de gravidez as mulheres não correm o risco de serem despedidas da empresa.

De maneira geral, no Peru também não houve relatos de casos de discriminação de qualquer tipo ou assédio moral dentro da unidade pesquisa da Siemens no país.

## 2.7 Liberdade sindical e negociação coletiva

**N**a Argentina, 385 trabalhadores da Siemens são representados pela *Unión Obrera Metalúrgica* (UOM), portanto, estão sob a convenção coletiva firmada por este sindicato, 278 trabalhadores são filiados ao sindicato. A UOM representa o pessoal operário, parte do pessoal administrativo e do pessoal técnico. O restante dos trabalhadores conveniados estão distribuídos pela *Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina* (UOCRA), 21 estão representados pela *Asociación de Supervisores de la Industria Metalúrgica de la Republica Argentina* (ASIMRA), e seis pela *Unión de Empleados de la Construcción y Afines de la Republica Argentina* (UECARA).

Na Argentina há categorias de trabalhadores conveniados e não conveniados. Os trabalhadores representados pela UOM estão empregados mediante contrato por tempo indeterminado, grande parte dos empregados e técnicos fora do convênio também são contratados pela mesma categoria.

Entre os trabalhadores entrevistados pelo CEFS/LASOS, todos afirmaram ter conhecimento das organizações sindicais, sobretudo a UOM. A maior parte dos entrevistados são filiados a UOM. De acordo com os entrevistados, os companheiros não se filiam aos sindicatos porque são desinformados

e têm desconfianças dos dirigentes sindicais; porque têm receio de sofrerem represálias ou serem demitidos, ou ainda porque há impedimentos no contrato; nenhum dos trabalhadores entrevistados afirmou ter sido vítima de práticas antissindicais; 90% conhecem a convenção coletiva e afirmaram estar amparados por ela e conhecer seu conteúdo.

De acordo com informações do CEFS/LASOS, não houve grande conflitos em relação ao pessoal ou demissões de trabalhadores. Segundo a UOM, a maior parte das reclamações são salariais e negociadas coletivamente. De qualquer forma, sempre há uma tensão entre sindicato e empresa acerca dos trabalhadores que estão sob a convenção e os que não estão. O objetivo da empresa é evitar que os trabalhadores não conveniados passem a sê-los; o sindicato, por sua vez, busca incorporá-los. Trata-se também de o sindicato fazer um trabalho de informação para os não conveniados para integrá-los ao convênio. Uma das maneiras de a empresa manter os trabalhadores fora do convênio é mediante manutenção de trabalhadores nos cargos mais baixos. O sindicato negociou com a empresa o ingresso de engenheiros e técnicos com salários mais elevados na convenção coletiva, uma vez que esta não contemplava a faixa salarial destes trabalhadores, mas de qualquer modo, só 50% dos engenheiros são representados pelo sindicato.

No Brasil, trabalhadores da Siemens são representados por vários sindicatos: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, filiado a Força Sindical; Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, filiado à Força Sindical; Sindicato dos Metalúrgicos de Jundiaí, independente; Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, filiado a CUT; Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro, filiado a CTB; Sindicato dos trabalhadores Metalúrgicos de Canoas e Nova Santa Rita, filiado a CUT; Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Belo Horizonte Contagem e Região, filiado a CUT; Sindicato dos Metalúrgicos do Amazonas, filiado a CUT.

De acordo com dirigentes sindicais do Sindicato dos Metalúrgicos de Jundiaí, as principais divergências entre sindicato e empresa referem-se à contratação de mão de obra terceirizada e o cálculo da PLR (Participação nos Lucros e Resultados). Segundo os representantes sindicais, a participação dos trabalhadores é muito pequena e vem decrescendo nos últimos anos, contudo, vale ressaltar que os trabalhadores da Siemens nunca tiveram a tradição de participarem nas assembleias gerais, e por esse motivo não sabem que os benefícios e as boas condições de trabalho atuais, “são frutos de conquistas das lutas do movimento sindical do passado”, a baixa participação foi confirmada pelos trabalhadores entrevistados.

Os dirigentes sindicais garantiram que não houve casos de dissídio coletivo por nenhuma pendência judicial. Além disso, não houve casos de interdito proibitório, bem como sindicalistas e cipeiros demitidos nos últimos três anos. A única OLT (Organização no Local de Trabalho) existente na Siemens é apenas de PLR (Participação nos Lucros e Resultados), cumprindo apenas suas funções burocráticas.

Em relação aos conflitos com a empresa, os relatos dos trabalhadores entrevistados confirmaram que houve em

2011 apenas uma manifestação para mudar os parâmetros da PLR, atualmente, em tramite de negociação entre empresa e sindicato.

Já entre os trabalhadores terceirizados a situação é a seguinte: um trabalhador relata que foi sindicalizado no Sindicato dos Metalúrgicos há 20 anos, mas hoje a empresa terceira que trabalha é do ramo da construção civil; outro trabalhador é filiado ao Sindicato dos Metalúrgicos desde 1973 e participa das atividades sindicais mediante assembleia.

Não há relatos de greves ou conflitos nos últimos 3 anos em nenhuma das empresas terceiras. Entretanto, um dos entrevistados informou que nesse período ocorreu uma paralisação que durou cerca duas horas em decorrência de reivindicação de aumento salarial. A empresa, à época, designou um representante que conseguiu mediar um acordo com representante dos trabalhadores para equacionar a pendência. A negociação coletiva é feita entre o sindicato local e a FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo).

Na Colômbia, quando se refere a Siemens S.A. não existe organização sindical, mas há um pacto sindical. Em análise da ENS do porquê não há organização sindical as respostas dos trabalhadores entrevistados são as seguintes: 50% tem medo de perder o emprego, 25% desconfia dos dirigentes sindicais e o restante considera que há influencia de publicidade antissindical da empresa, 50% dos entrevistados afirmaram que há sanção quando se tenta formar um sindicato.

O pacto é um acordo entre empregadores e trabalhadores não sindicalizados e também trabalhadores que posteriormente aderirem ao pacto. Não há, portanto, mediação de organizações sindicais. Através deste pacto, foi criada a Junta de Representantes de Pessoal da Siemens (JURPES), mas poucos trabalhadores entrevistados conheciam a



Junta e os membros tiveram temor em ser entrevistados.

De acordo com pesquisa da ENS, 83,33% dos pesquisados conhecem a existência do pacto coletivo. Há, contudo, falhas no processo de diálogo entre empresa e trabalhadores: 77,42% afirmaram que a empresa não informa os trabalhadores sobre mudanças no trabalho; com efeito, 83,33% afirmaram que tiveram aumento no ritmo de trabalho; 16,67% consideraram que não houve esse aumento. Há dentro do pacto, procedimentos de aplicação de sanção em que a decisão da empresa é tomada depois de se escutar os trabalhadores e membros da juntas de representantes, há mediação da chefia. Mas, 75% dos trabalhadores entrevistados consideraram que a relação entre trabalhadores entrevistados e gerência é tensa, 25% consideram hostil. Entre os entrevistados, 35,38% consideram que há manifestações de conflito laboral dentro da empresa, 54,8% não consideram que há conflitos.

No Chile, por sua vez, há sindicatos nas unidades pesquisadas (*Minera Radomiro Tomic e Minera Gaby*) e na sede central. Os sindicatos que representam os trabalhadores, de acordo com a configuração local de sindicatos de empresas, são os seguintes: Sindicato N° 2 de Profesionales SIEMENS, Sindicato de Empresa SIEMENS - *Mantención Faena Los Pelambres*, *Sindicato de Trabajadores de Empresa SIEMENS Establecimiento CODELCO Norte – Red Húmeda*, *Sindicato de Trabajadores Empresa SIEMENS S.A. Establecimiento Planta Sulfuros Radomiro Tomic*, *Sindicato Trabajadores SIEMENS Gaby N° 2*, *Sindicato Trabajadores SIEMENS Gaby N° 1*.

De acordo com dirigentes sindicais das unidades pesquisadas, 75% dos trabalhadores são sindicalizados. Entre os trabalhadores entrevistados 59% afirmaram ser sindicalizados. Em relação às práticas antissindiais, dirigentes sindicais afirmaram

que há ameaças, tanto veladas como evidentes, quando se trata do exercício da atividade sindical. Entre os trabalhadores entrevistados, quando questionados, negam a existência de práticas antissindiais, mas 20% responderam que há obstáculos para a promoção dos sindicatos, que a empresa promove acordos por sobre as convenções, 35% admite a existência de demissões injustificadas e 25% reconhece ameaças de demissões.

A maioria dos afiliados conhece o conteúdo do contrato coletivo de trabalho, mas dirigentes e trabalhadores entrevistados reconhecem que a empresa não informa suficientemente os trabalhadores para o processo de negociação coletiva, o que torna tensa a relação entre empresa e sindicatos. O Sindicato e Comitê Paritário tem a tarefa de resolver problemas significativos.

Como na Colômbia, no Peru não há organizações sindicais que representem trabalhadores diretos e terceirizados. Há uma especificidade na legislação peruana: para formar sindicatos de empresa são necessários 20 trabalhadores ou mais que queiram fazê-lo, exceto quem faça parte da direção da empresa ou tenha cargos de confiança - a não ser que o estatuto permita-, e não pode fazer parte de outro sindicato no mesmo âmbito. De acordo com pesquisa do Plades, no caso da Siemens SAC, não há informações sobre práticas antissindiais, a empresa conta com 373 trabalhadores, portanto, possui o limite mínimo para formação de sindicatos.

Contudo, trabalhador entrevistado afirmou que sindicalização é para técnicos e não para profissionais. Ainda assim, afirmou que mesmo numa situação econômica flutuante, o sindicato não favorece em nada. As empresas terceiras, por sua vez, aplicam medidas para evitar as formas de organização sindical. Nestas empresas, o número de trabalhadores chega a 20, de acordo com informações do Ministério do Trabalho do Peru, o mínimo legal para a formação de sindicatos, mas a volatilidade, a rotatividade,

a troca contínua de pessoal não possibilita a organização sindical.

Nas plantas pesquisadas no México, os sindicatos que representam os trabalhadores são: *Sindicato de los Trabajadores y Empleados de Productos Siemens*, filiado à CTM (em Jalisco) e *Sindicato Único de Trabajadores Siemens del Estado de Querétaro*, filiado a CTM. Trabalhadores consultados nas unidades de Querétaro e Jalisco sabem que há sindicato que os representa, mas não sabe o nome do sindicato, tampouco quem é o secretário geral, mas sabem que pertence a CTM (*Confederación de Trabajadores de México*). Os trabalhadores consultados sabem que há um sindicato, mas não têm contato com o mesmo, com comissões de trabalhadores, delegados sindicais, não sabem o que fazem os sindicatos.

Os trabalhadores entrevistados também sabem que tem acordo coletivo, mas não conhecem o conteúdo. Os trabalhadores que conhecem o sindicato e o CCT são aqueles que têm mais de cinco anos de empresa, em virtude da alta rotatividade os trabalhadores desconhecem a vida sindical uma vez que não têm acesso às atividades formativas do sindicato. De acordo com pesquisa feita pelo CILAS, os sindicatos e/ou a empresa não informaram as mudanças na produção, tampouco o fechamento do 3º turno na unidade de Jalisco ou do corte de pessoal em Querétaro.

No Uruguai, como se observou, a

UNTMRA é o sindicato que reúne todos os trabalhadores metalúrgicos e ramos afins tendo representação nacional. O sindicato se encontra filiado ao PIT-CNT e conta com um lugar no secretariado executivo da central sindical. Em nível de empresa, existe um comitê de base dos trabalhadores da Siemens filiados a UNTMRA.

A porcentagem de trabalhadores sindicalizados na empresa está em torno de 45% do total de ocupados, segundo estimativas do próprio sindicato, o que representa um número maior que a média da economia, mas inferior no que se refere à indústria metalúrgica. Segundo expressaram os trabalhadores entrevistados, a menor afiliação pode ser explicada pela própria predominância de trabalhadoras mulheres na empresa. Os dirigentes visualizam uma maior dificuldade de que elas, em particular aquelas que são chefas do lar e com filhos para criar, se envolvam no sindicato e assumam as tarefas que ele demanda. É nesse sentido que eles estão trabalhando na realização de uma campanha de sindicalização e organização setorial.

Entretanto, na empresa os direitos de sindicalização dos trabalhadores são plenamente respeitados tal qual manda a lei. Não existem penalizações e nem repressão para os trabalhadores sindicalizados. De acordo com informações levantadas na entrevista, na empresa existe menos flexibilidade relativa para permitir, por exemplo, o gozo da licença sindical acordada na Negociação Coletiva.

## 2.8 Acordo Marco Internacional

**E**m julho de 2012, Siemens AG firmou um Acordo Marco Internacional (AMI) na presença do Conselho Central de Trabalho da Siemens AG, o sindicato alemão *IG Metalle* e o sindicato mundial *IndustriAll Global Union*, mediante o qual reconhece que a criação de valor responsável significa estabelecer e manter “uma cultura corporativa desenvolvida através dos princípios de responsabilidade social e segurança e saúde ocupacional” e além disso supõe exigir a seus provedores cumprir com os altos padrões da empresa e a cumprir inflexivelmente com a lei.

Um Acordo Marco Internacional é um acordo firmado entre um sindicato mundial (*ICM, IndustriALL, UITA, ISP o UNI*) e uma empresa multinacional como objetivo de estabelecer mecanismos que permitam o cumprimento dos *standards* laborais mínimos em todas as plantas que essa empresa possua no mundo, e muitas vezes também nas empresas subcontratadas e terceirizadas. O primeiro foi subscrito pela multinacional francesa de alimentação Danone em 1988, seguido da cadeia de hotéis ACCOR subscreveu o segundo em 1995. Somente a partir de 2000 é que o número de acordos firmados cada ano começou a aumentar até chegar a 98 atualmente.

Por meio deste AMI, a Siemens se compromete a respeitar os seguintes princípios em todas as suas filiais ao redor do mundo: 1)

a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou submetido à coação; 2) igualdade e proibição de discriminação no trabalho; 3) proibição de trabalho infantil e introdução de uma idade mínima do trabalho; 4) liberdade de associação (formar ou unir-se a sindicatos) e o direito de negociação coletiva para os trabalhadores; 5) remuneração apropriada; 6) respeito ao tempo de trabalho; 7) medidas para proteger a saúde e segurança do trabalhador; 8) treinamento profissional para o trabalhador; e 9) Siemens AG considera que a aplicação destes princípios por parte de provedores e contratantes é um requisito positivo para as relações de negócios mútuos (Siemens AG, the Central Works Council of Siemens AG, IG Metall y la IndustriAll Global Union 2012).

Os relatórios da Argentina, Brasil, Colômbia e Uruguai não fazem referências ao Acordo Marco<sup>[42]</sup> Internacional. Em 2007, a Confederação de Trabalhadores do Cobre – CTC (de trabalhadores terceirizados) firmou o primeiro Acordo Marco<sup>[43]</sup> diretamente com a empresa mandante CODELCO, e no ano seguinte esse acordo foi reconhecido como um Acordo Marco com o Conselho Mineiro<sup>[44]</sup>. Em ambos os acordos constam a formação de quatro comissões de trabalho tripartites, referidos à saúde, educação, moradia e remunerações. Estes acordos têm abrangência nacional. Os sindicatos que responderam a pesquisa fazem parte da CTC e tiveram ativa participação em

todo o processo de mobilização e negociações pelos direitos e benefícios estipulados nos acordos que assentaram as bases da relação entre a mandante e as empresas contratadas, estabelecendo as condições laborais e sindicais, assim como os termos de reajustes salariais, horas extras, gratificação legal, indenização por anos de serviço, seguro por morte acidental ou invalidez total, seguro complementar de saúde para trabalhador e seus familiares, proteção de acordo com a Lei N° 19404 de trabalho pesado, bônus de produtividade, entre outros. Apesar de existir um Acordo Marco Internacional da SIEMENS com *IndustriAll* a empresa não o torna público e os trabalhadores e dirigentes sindicais não têm conhecimento do acordo. Por outro lado, o Acordo Marco firmado entre CTC e CODELCO é de conhecimento dos dirigentes sindicais e constitui uma base de suas demandas, no entanto, nem sempre é cumprido. Por exemplo, os dirigentes assinalam que no Acordo Marco nacional consta que se prestará algum tipo de ajuda para que os trabalhadores possam ter sua moradia, mas é algo ambíguo porque não estão indicados os procedimentos específicos, se será dinheiro, terreno ou apoio para compra.

O tema da moradia no Acordo Marco nacional tem grande relevância para os trabalhadores, e nas negociações com a SIEMENS se tentou avançar em determinar qual será o aporte para a moradia, ante o qual a empresa se justifica respondendo que é um acordo marco com CODELCO e, por tanto, esse benefício é responsabilidade da mandante, comprometendo-se a se informar a respeito. Com relação ao tema moradia, educação e saúde, contidos no Acordo Marco, a empresa SIEMENS

tem mantido a mesma política de intermediação com a mandante para o cumprimento do compromisso estabelecido.

No México, nenhum trabalhador conhece a assinatura, nem o conteúdo do Acordo Marco Internacional (Internacional Framework Agreement) da SIEMENS com o IG Metall. E não se cumpre com as seguintes disposições do AMI: ponto 2.4. Liberdade de associação e direito a negociação coletiva; 2.5 Remuneração apropriada; 2.6 Tempo de trabalho; 2.7 Saúde e segurança no emprego e 2.8 Formação profissional.

No caso do Peru, os responsáveis máximos da Siemens SAC “não têm conhecimento sobre a existência deste acordo internacional”. Sem dúvida na prática respeitam quase todos (1-8) os princípios acordados neste AMI: não foi encontrada evidência de que a Siemens SAC mantenha alguém trabalhando forçosamente ou através de coação, não há nenhuma denúncia por discriminação no interior da empresa, não há nenhum menor de idade trabalhando, e ainda que não exista um sindicato, não há provas que demonstrem que seja a causa de medidas antissindicais dos diretores, a remuneração dos seus trabalhadores é adequada, respeitam-se os horários e há um trabalho contínuo para proteger a segurança e saúde ocupacional, e promove entre seus empregados uma constante capacitação. O princípio que parece não cumprir totalmente ou de forma exaustiva é o princípio 9 já que apesar das evidentes faltas cometidas pelas empresas terceirizadas, a Siemens SAC continua mantendo relações comerciais com elas.

[42] Ver texto completo en [http://www.confederaciondelcobre-cl/documentos/acuerdo\\_marco\\_ctc\\_2007.pdf](http://www.confederaciondelcobre-cl/documentos/acuerdo_marco_ctc_2007.pdf)

[43] Visitar <http://www.confederaciondelcobre-cl/documentos.php>

[44] Asociación que reúne a las grandes empresas productoras de cobre· oro· molibdeno y plata que operan con capitales nacionales y extranjeros· sean de propiedad pública o privada· Representan el 90% de la producción nacional de cobre y alrededor del 30% de la producción mundial y están definidas como grandes porque producen más de 50 mil toneladas de Cobre fino al año o una cantidad económicamente equivalente en otros metales·

## Considerações finais

**O**s diversos estudos que compõem a análise sobre a empresa Siemens na América Latina têm suas especificidades, que dependem das estruturas econômicas nacionais; seu posicionamento produtivo na região; sua história econômica, política e de organização do movimento operário; o estado atual das relações de força, a força da organização sindical, a conjuntura econômica, as condições trabalhistas gerais e ou setoriais, etc.

Enquanto essas divergências são de suma relevância no marco dos estudos realizados, seria interessante advertir sobre certos denominadores comuns que se desprendem dos principais resultados das pesquisas. Em última instância, esse é o propósito deste trabalho.

Nesse sentido, o que interessa compreender é a estratégia da expansão regional que adotou a companhia nos últimos anos. Naturalmente, no marco das relações econômicas atuais de produção, ele equivale a identificar qual tem sido a forma pela qual a Siemens procurou maximizar suas margens de lucro, ou, em outros termos, qual tem sido o eixo condutor através do qual tenderam a reduzir os custos absolutos neste bloco regional.

Assim, uma das principais conclusões

que se desprendem dos estudos realizados é que a empresa tem mostrado acentuados déficits em matéria de “trabalho decente”, apesar de verificarmos, aparentemente, condições trabalhistas relativamente aceitáveis. Daí a percepção positiva dos trabalhadores de Siemens com as mesmas.

Esse é o caso dos trabalhadores argentinos, apesar de que foram testemunha de agudo processo de reestruturação dos processos produtivos, que incluiu fechamento das plantas industriais e a conseqüentemente destruição massiva de postos de trabalho. Essas plantas foram realocadas principalmente no Brasil e México em função da estratégia regional da Siemens – nestes países a Siemens têm crescido desde o início da década de 2000. Em ambos os casos, a localização das plantas foi importante, mas teve um papel preponderante a posição nevrálgica que tem a economia brasileira no comércio intra regional, e, no caso do México, os baixos custos salariais em dólares.

A reestruturação ocorreu praticamente em todas as unidades pesquisadas a partir do fim da década de 1990 e princípio dos anos 2000 trouxe como conseqüência a flexibilização das condições de produção (maquinários; produção e circulação de mercadorias) e força de trabalho (criação de novas especializações e qualificações; precarização do trabalho,

através da flexibilidade da legislação e regulamentação social e sindical), em outras palavras, podemos dizer que as mudanças ocorridas na Siemens vêm no bojo da lógica toyotista de valorização do capital que há tempos seguia seu curso.

Em suma, no caso específico da Siemens a flexibilização da força de trabalho como estratégia de acumulação de capital (e a partir daí suas estratégias de cunho financeiro-orçamentário a nível mundial) se apresenta de diversas maneiras, mas o aspecto de maior relevância nesse caso específico em que a soma dos estudos pôde averiguar se refere ao regime de contratos de trabalho, ou seja, a flexibilidade do número de empregos gerada pelas demissões de um relativo contingente (México e Brasil) aproveitando-se da polivalência do trabalhador; de horário e local de trabalho, implantando recentemente os chamados *homeworking* na Argentina, inserido em uma estratégia de desindustrialização e inserção no setor de serviços bem como o aumento das importações oriundas da matriz alemã; desativação de linhas de produção e mudanças entre fábricas (México e Colômbia), contratação de mão de obra terceira ou temporária, ou seja, sazonal como incremento a produção (Peru e Brasil).

Como decorrência desse contexto, a atuação da empresa ainda tem mostrado um ativo processo de terceirização de atividades como “via de alternativa”, em alguns casos através de um particular controle ideológico: o estabelecimento, vale a expressão, de uma espécie de “sonho alemão”. Ou seja, a criação de “empresários individuais”, que na realidade vendem exclusivamente seus serviços a empresa central (Siemens) assumindo os custos trabalhistas que estes implicam (terceirização encoberta). Particularmente isso se verificou no Brasil, embora também teve lugar, com outras modalidades, na Argentina e no Peru. Neste último país a Siemens conseguiu criar mais de uma dezena de empresas terceirizadas que ocupam pouco menos da metade dos trabalhadores da Siemens neste território.

A situação do Chile no concerne a terceirização apresenta outro perfil, posto que desempenha um papel de terceirizador das atividades da CODELCO, mas com condições trabalhistas piores às vigentes para os trabalhadores mineiros, mesmo quando realizam as mesmas funções. A empresa Siemens cumpre a legislação do país, mas não supera o que está estabelecido na lei. No cálculo de dirigentes sindicais, o salário médio da Siemens é a metade do salário da CODELCO. Neste caso, a Siemens não só procura se apropriar de uma porção dos lucros da mineração chilena, mas também o faz através da redução dos custos trabalhistas em relação à empresa de mineração de maior envergadura do país. O que ocorre por trás desta terceirização é um processo de terceirização encoberta da estatal CODELCO. No Peru, a terceirização implica a participação de dezenas de empresa que se localizam nos arredores da Siemens SAC, nestas empresas os protocolos de trabalho e os direitos laborais não se cumprem, bem como não são submetidos ao controle da central internacional da Siemens. Enquanto os trabalhadores da Siemens têm altos padrões de direitos laborais, os terceirizados têm padrões mínimos.

Outra forma de reduzir os custos trabalhistas foi, dependendo das circunstâncias nacionais, através da implementação de práticas antissindicais: como é o caso de Colômbia, onde se estabeleceu um “pacto coletivo”, que tem a particularidade de ser imposto unilateralmente pela empresa e que, apesar de ter sido criada a Junta de Representantes de Personal da Siemens (JURPES) esta iniciativa é vista como uma estratégia empresarial de evitar a criação de sindicatos; no Chile os trabalhadores não se afiliam ao sindicato por medo de perder o emprego, mas há um Acordo Marco nacional conhecido pelos trabalhadores; ou de certa complacência com os dirigentes sindicais que asseguram a sustentação das condições elementares de trabalho (em exemplo é o ocorrido no México). No Brasil, a participação

sindical é baixa. No México, os sindicatos das unidades estudadas não representam efetivamente os trabalhadores, são sindicatos de empresa que têm vínculos mais estreitos com a empresa do que com os próprios trabalhadores.

Já no Uruguai, não são observadas sanções ou repressão antissindical, porém, surge dos trabalhadores a reclamação diante do nulo avanço em questões como a adequação de categorias e a formação profissional, assim como certas limitações para o uso da licença sindical.

Percebe-se também que o Acordo Marco Internacional não é muito difundido nos países estudados, como é o caso do Chile

que o Acordo Marco nacional é mais conhecido que o Acordo Marco Internacional; no Peru, que os próprios responsáveis máximos da Siemens SAC não tem conhecimento sobre o acordo internacional, embora neste país a empresa cumpra quase todas as disposições do acordo. No caso do México, a implementação não é efetiva, ou seja, não se cumprem as seguintes disposições do AMI: Liberdade de associação e direito a negociação coletiva; Remuneração apropriada; Tempo de trabalho; Saúde e segurança no emprego e Formação profissional.

Em alguns casos a Siemens “chegou ao limite” das regras, comportamento que, em algumas ocasiões, propiciou práticas de corrupção na Argentina e no México.

# Referências

Centro de Estudios de Formación Sindical – Laboratório Social Sindical. Informe RedLat Siemens Argentina. Buenos Aires, febrero 2013.

Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo. *Siemens en Chile*. Santiago, marzo 2013.

Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical A. C. *Trabajo Decente en la transnacional Siemens México*, Ciudad de México, marzo 2013.

Escuela Nacional Sindical. Condiciones de Trabajo Decente em Siemens S.A. Colombia. Medellín, marzo 2013.

Instituto Cuesta Duarte. *Trabajo Siemens Uruguay*. Montevideo, abril 2013.

Instituto Observatório Social. *Comportamento sociotrabalhista da Siemens Brasil* – Unidade Jundiaí. São Paulo, março 2013.

Programa de Laboral de Desarrollo. Perú: *Trabajo Decente en Siemens SAC* – resultado de estudio exploratório. Lima, marzo 2013.



# Anexo

**Quadro 1: Razões Sociais da empresa SIEMENS no México 2011**

Razão social	Unidade Federativa	Capital (%)	Atividades*
1. Dade Behring, S.A. de C.V.	México D.F.	100	Comercializadora de produtos de análises clínicas
2. Grupo Siemens S.A. de C.V.	México D.F.	100	Corporativo
3. Industria de Trabajos Eléctricos S.A.	Chihuahua, Ciudad Juárez	100	Fabricação de lâmpadas elétricas.
4. Industrias OSRAM de México S.A. de C.V.	Estado de México, Tultitlán	100	Fabricação de lâmpadas elétricas, fechou em outubro de 2012.
5. OSRAM de México S.A. de C.V.	Estado de México, Cuautitlan	100	Comercializadora e distribuidora de produtos elétricos.
6. Ingdesi S.A. de C.V.,	Estado de México, Cuautitlan	100	Provedora de desenvolvimento de automatização.
7. Proyectos de Energía S.A. de C.V.,	Nuevo León, Monterrey	100	Comercializadora e centro de serviços para a indústria elétrica
8. Siemens Healthcare Diagnostics, S.A. de R.L. de C.V.,	México D.F.	100	Comercializadora de produtos médicos
9. Siemens Industry Software, S.A. de CV.,	México D.F.	100	Comercializadora e provedora de serviços informáticos.
10. Siemens Inmobiliaria S.A. de C.V.	México D.F.	100	-----
11. Siemens Innovaciones S.A. de C.V.,	México D.F.	100	Provedora de serviços de automatização
12. Siemens Medical Solutions Diagnostics S. de R.L. de C.V.,	México D.F.	100	Comercializadora de produtos médicos
13. Siemens Servicios S.A. de C.V.	México D.F.	100	Planta Apodaca Planta Santa Catarina
14. Siemens, S.A. de C.V.	México D.F.	100	Plantas Jalisco Plata Querétaro Plata Guanajuato Planta Santa Catarina







Este relatório é uma síntese das pesquisas que analisam as condições de Trabalho Decente (TD) na empresa Siemens em sete países da América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, México Peru e Uruguai. As pesquisas foram desenvolvidas pela Rede Latino-Americana de Pesquisa em Empresas Multinacionais (RedLat) que é composta pelas seguintes organizações: *Centro de Estudios de Formación Sindical – Laboratorio Social Sindical (CEFS-LASOS)* da Argentina; Instituto Observatório Social (IOS) do Brasil; *Observatorio Laboral – Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA)* do Chile; *Escuela Nacional Sindical (ENS)* da Colômbia; *Programa Laboral de Desarrollo (PLADES)* do Peru; *Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS)* do México e *Instituto Cuesta Duarte (ICD)* do Uruguai. Os estudos fazem parte de um projeto de “Fomento dos direitos dos trabalhadores na América Latina” desenvolvido com a DGB Bildungswerk (DGBBW), entidade de cooperação que faz parte da Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), central sindical alemã.

