

Redes de Trabalhadores/as do Ramo Químico da CUT

Solidariedade e igualdade de oportunidades

**Fortalecer e consolidar
a ação sindical em redes**



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

EXPEDIENTE

Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT (CNQ-CUT)

Secretário de Relações
Internacionais: *Fabio Lins*

Secretária de Imprensa e
Comunicação: *Aparecida Pedro*

Redação e entrevistas: *Pedro
Nogueira - Mtb. 61.498 SP*

Fundação Friedrich Ebert – FES

Diretora de Projetos:
Waldeli Melleiro

Agradecimentos especiais

*Amanda Ribeiro (CNQ); Ana
Cláudia Pecchi (FES); Elias Soares
(CNQ e ICEM); Josenildo Melo
(Químicos do ABC); Marcos Lima
(CNQ), Marilane Teixeira (CNQ) e
Nilton Freitas (Químicos do ABC).*

Edição, Projeto Gráfico e Editoração:

Ágama Criação em Mídia e Imagem

Jornalista: *Gislene Madarazo
(Mtb. 33.074)*

Editora de Arte: *Maria Cristina
Colameo Miyamura*

Repórter Fotográfico: *Dino Santos*

Tiragem: *2.500 exemplares*

Gráfica: NSA

Permitida a reprodução somente
com autorização e citação da fonte.
A publicação não se responsabiliza
por declarações de terceiros e
matérias assinadas.

Outubro/2011

*Fortalecer e
consolidar a ação
sindical em redes*

Solidariedade e Igualdade de Oportunidades

DIREÇÃO DA CNQ/CUT GESTÃO 2010/2013

DIREÇÃO EXECUTIVA

Coordenação Geral
Antenor Eiji Nakamura

Secretaria de Administração e Finanças
Sergio Novais

Secretaria de Organização
Marcelo Pereira Guedes

Secretaria de Relações Internacionais
Fábio Augusto Lins

Secretaria de Formação e OLT
Itamar José Rodrigues Sanches

Secretaria de Políticas Sindicais
Lucineide Varjão Soares

Secretaria de Saúde
Gildásio Silva Ribeiro de Souza

Secretaria de Imprensa e Comunicação
Aparecida Pedro

Secretaria de Políticas Sociais
Alexandre Éderson dos Santos

Secretaria de Gênero
Rosemeire Theodoro dos Santos

Secretaria de Relações de Trabalho
Gilberto Horst Kirsten

Secretaria Regional Sudeste 1
José Roberto Martins

Secretaria Regional Sudeste 2
José Maria do Nascimento

Secretaria Regional Sul
Carlos Eitor Machado Rodrigues

Secretaria Regional Norte/Nordeste
Wendeu Souza de Lemos

Secretaria Setorial Borracha
Adilma Oliveira da Silva

Secretaria Setorial Farmacêutica
José Isaac Gomes

Secretaria Setorial Minério
Jorge Luiz Campos

Secretaria Setorial Papel e Celulose
Carlos Ribeiro Monteiro

**Secretaria Setorial Petróleo
e Petroquímica**
Cairo Garcia Corrêa

Secretaria Setorial Química
Ionara Carvalho Cruz

Secretaria Setorial Vidro
Álvaro Cardoso de Lima

Secretaria Meio Ambiente
Rosemeire Gomes de Brito

**Secretaria de Estudos e
Temas Estratégicos**
Cibele Izidoro Fogaça Vieira

DIREÇÃO SUPLENTES

Airton Cano
Alessandra Rodrigues da Cruz
Alex Ricardo Fonseca
Arlindo Belo da Silva
Danielle de Cássia Franco
Francisco Brito de Freitas
Ivonete Pereira César
José Antonio de Araújo Reis
José Carlos da Silva
Marbe Cristina Nogueiro
Marcio de Paula Cruz

CONSELHO FISCAL

Carmen Lucia Figueiredo Scher
Evanérito Rodrigues Nunes
Luciano José da Silva

SUPLENTES DO CONSELHO FISCAL

Hélvio Alaeste Benício
Hindemburgo Lopes Barbosa Filho
Jorge Alves de Pinho



Rua Coronel Xavier de Toledo, 99
6º Andar - Conjunto 11 - Anhangabaú
São Paulo/SP - Cep: 01048-100
Tel: (11) 3129-4989 / 3255-7843 / 3255-9859



Preâmbulo: Conectando redes e ramos _____ **6**

II Encontro: Consolidando a política de redes no ramo químico _____ **8**

Panorama geral das redes _____ **10**

Exposições dialogadas: outra forma de se fazer o debate _____ **12**

Os temas do II Encontro:

- Ações afirmativas para igualar mulheres e homens no mundo do trabalho _____ **14**

- A solidariedade de classe como ferramenta de ação sindical _____ **16**

- Juventude e redes: uma aproximação necessária _____ **18**

Diretrizes para as redes do ramo químico _____ **20**

Subsídios para os sindicatos:

- OCDE atualiza diretrizes para multinacionais _____ **28**

- Avanços da 100ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (OIT) _____ **30**

- A Norma ISO 26000 _____ **32**

- Redes: uma estratégia fundamental para a ação sindical _____ **34**

Outras experiências

A organização em redes e comitês de trabalhadores/as

- Ramo metalúrgico _____ **36**

- Ramo financeiro _____ **38**

- Ramo de serviços e comércio _____ **40**

Entidades parceiras _____ **42**



Conectando redes e ramos

A organização de Redes de Trabalhadores em empresas multinacionais de capital estrangeiro ou nacional é já parte de nossa estratégia de ação no campo organizativo. Por meio delas temos alcançado níveis superiores de diálogo entre nós mesmos e junto aos representantes dos empregadores.

O progresso é visível não apenas pelo número de Redes que se fazem anunciar, mas, e principalmente, pela

qualidade da reflexão e das propostas que se aperfeiçoam a cada Encontro, a cada reunião, a cada visita a um local de trabalho. Sim, afinal, as Redes podem e devem alcançar os locais de trabalho, a despeito de sua natureza “mais ampla”.

Essa talvez seja uma de suas principais qualidades: ser abrangente ao mesmo tempo em que é específica. Compreender um grande número de trabalhadores/as e, ao mesmo tempo, restrita a uma grande corporação.



Fábio Lins, ao microfone, saúda os trabalhadores/as na abertura do II Encontro de Redes da CNQ-CUT

A Rede ajuda a superar barreiras de toda ordem: do capital, dos muros da empresa, da unicidade sindical. Por meio delas a organização da classe trabalhadora se aproxima da globalização enquanto mantém um pé fincado no local de trabalho.

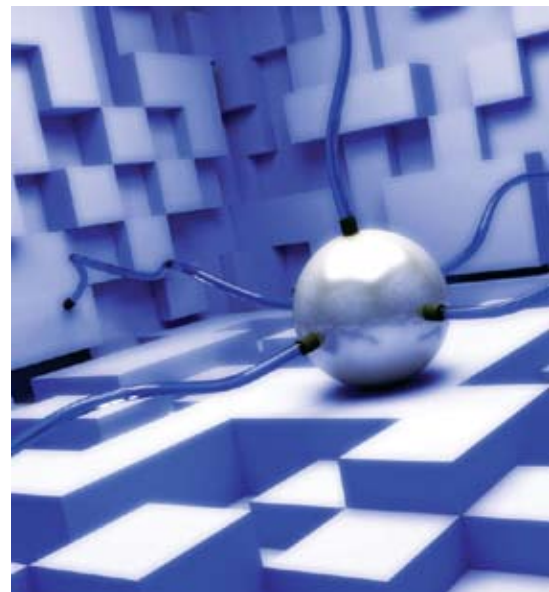
Ainda estamos aprendendo a organizá-las de modo efetivo, com erros e acertos, considerando as necessidades, desafios, possibilidades e oportunidades que se apresentam. Uma delas, mais recente, é a necessidade de organização das Redes nos Ramos, o que significa novos desafios e, ao mesmo tempo, novas possibilidades e oportunidades. Cremos que estamos prontos para isso. E por isso, essa publicação.

Uma publicação que reflete o esforço de cada um dos companheiros e companheiras que participaram recentemente de evento mobilizador do ramo químico da CUT, representando suas entidades e/ou suas redes de trabalhadores, contando suas histórias, compartilhando suas experiências, sua aprendizagem, suas ideias e perspectivas.

Juntos, estamos nós a desenhar novos projetos e a trilhar novos rumos, no âmbito do ramo e além dele, dialogando com outros setores e elos das cadeias de produção. Ampliando o diálogo com o intuito de fortalecer a negociação coletiva desde o local de trabalho até a esfera internacional, conectando sindicatos locais, centrais sindicais e federações sindicais internacionais. Uma verdadeira rede de contatos, de troca de informações e solidariedade.

Rumo, quem sabe, a acordos coletivos globais que consolidem as boas práticas organizativas, de diálogo e de negociação coletiva, onde todos tenham voz e a oportunidade de se beneficiar de seus dispositivos, seja no centro ou na periferia do sistema, na matriz e nas subsidiárias das grandes corporações. Trabalhamos, assim, para tornar acessível a um número maior de sindicatos do Ramo os benefícios das redes no Ramo. Boa leitura e boa reflexão.

Fábio Lins é Secretário de Relações Internacionais da CNQ-CUT e dirigente do Sindicato dos Químicos do ABC



II Encontro: Consolidando a política de redes no ramo químico

“Solidariedade e igualdade de oportunidades: Princípios das redes de trabalhadores/as do ramo químico da CUT” foi o tema que norteou as discussões do II Encontro de Redes de Trabalhadores/as da CNQ-CUT, realizado nos dias 15 e 16 de junho de 2011, na colônia de férias do Sindicato dos Vidreiros de São Paulo, na Praia Grande. A participação dos trabalhadores/as na atividade foi bastante significativa: 60 companheiros/as de 24 empresas multinacionais/transnacionais.

O Encontro foi realizado em parceria com a Fundação Friedrich Ebert (FES), com apoio da Central Única dos Trabalhadores (CUT), da Federação Internacional dos Sindicatos da Química, Energia, Mineração e Indústrias Diversas (ICEM), do Centro de Solidariedade da AFL-CIO, da Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT do Estado de São Paulo FETQUIM, do Instituto Observatório Social (IOS) e do DIEESE.

A abertura foi marcada por um amplo debate sobre a solidariedade nacional e internacional dos trabalhadores/as e o papel das redes e dos setores cutistas nesse processo. Participaram dessa mesa, Sergio Novais (ICEM/CNQ), Fábio Lins

(CNQ), Waldeli Melleiro (FES), Jacy Afonso (CUT Nacional), Rosemeire Theodoro (CNQ-CUT), Raimundo Suzart (FETQUIM) e Brian Finnegan (AFL-CIO Solidarity Center).

Sérgio Novais destacou a importância do encontro e a necessidade de unificação dos setores e Jacy Afonso lembrou da solidariedade dos sindicatos cutistas. “Sempre que vemos essa bandeira vermelha, sabemos que ali tem um sindicato de luta e democrático, e que é nosso aliado na luta”, afirmou o Secretário de Organização da CUT.

Brian Finnegan, da AFL-CIO, ressaltou a importância da construção de Redes para além das demandas do dia a dia: “Precisamos pensar em alianças estratégicas onde haja unidade e solidariedade entre os trabalhadores de forma mais orgânica, para além das reivindicações imediatas”.

Após a abertura, os participantes colocaram suas expectativas e discutiram a programação da atividade, que contou com muita formação política, debates sobre organização de redes e trocas de experiências, buscando o fortalecimento da luta da classe trabalhadora.

Os presentes discutiram coletivamente as apresentações de cada grupo de trabalho e de forma democrática, consensual e participativa elaboraram algumas diretrizes para a política de redes no ramo químico

Metodologia privilegiou o diálogo

Para discussão de temas como solidariedade, participação de jovens e mulheres, negociações de rede, comunicação, modelos de redes e de estatutos, trabalho decente e política de formação, os organizadores da atividade escolheram a metodologia de exposição dialogada.

José Drummond, assessor da CUT, ressaltou os desafios internos enfrentados pelas Redes e apontou a necessidade de superação.

Elias Soares, assessor da CNQ e ICEM, apresentou um histórico do movimento sindical brasileiro e defendeu uma atitude combativa e autônoma dos sindicatos: “A CUT foi fundada justamente para que haja democracia no sindicato e nos locais de trabalho, e os sindicatos cumprem um papel importante para o fortalecimento da luta”, ressaltou.

Também foi apresentada a pesquisa do IOS sobre a situação das redes do ramo químico. Veja a síntese nas páginas 10 e 11.

Grupos de Trabalho e Diretrizes

Para aprofundar as discussões e apontar caminhos, os participantes se dividiram em oito grupos de trabalhos temáticos: fortalecimento da unidade e necessidade de incorporação de jovens e mulheres nas redes; fortalecimento das representações de trabalhadores nos locais de trabalho; negociação coletiva e diálogo social; mecanismo

de comunicação nas redes; carta de princípios e estatuto; política de financiamento; trabalho decente para trabalhadores diretos e terceirizados do ramo químico; e políticas de formação sindical.

O primeiro dia do Encontro foi dedicado aos debates e o segundo às decisões. Em plenário, os presentes discutiram coletivamente as apresentações de cada grupo de trabalho e de forma democrática, consensual e participativa elaboraram algumas diretrizes para a política de redes no ramo químico.

“Temos que fazer diferente se quisermos uma vida diferente e o que fizemos nesse segundo encontro foi justamente isso, pensar diferente. Estamos todos de parabéns”, pontuou Daniel Matos, do Sindicato dos Papeleiros de Mogi. “Vamos alimentar a possibilidade de termos um intercâmbio efetivo

entre nós para que o grupo não disperse. Com todo o conhecimento acumulado, a Rede é um elo de apoio que pode fazer diferença”, acrescentou Edivania Zanardo, da Rede de Trabalhadores(as) na BASF América do Sul.

No encerramento do Encontro, o Secretário de Relações Internacionais da CNQ-CUT, Fábio Lins, destacou a função mais importante das redes: “Solidariedade internacional de fato, com paralisações de fábrica quando necessárias, moções de apoio e visitas. Os trabalhadores holandeses, ao conhecerem a pesquisa do IOS que denunciava a cadeia produtiva de empresas por uso de trabalho escravo, mobilizaram-se contra essa prática no Brasil e conseguiram chamar atenção da sociedade holandesa, que cobrou medidas das multinacionais. Um exemplo de ação solidária entre trabalhadores”.

Relação das 24 empresas do ramo químico nas quais estão sendo construídas redes de trabalhadores e que estiveram presentes ao II Encontro de Redes da CNQ/CUT:

<i>Akzo Nobel</i>	<i>Eurofarma</i>	<i>ORSA</i>
<i>Autometal</i>	<i>Fibria</i>	<i>Owens Illinois</i>
<i>BASF</i>	<i>Schott</i>	<i>Petrobras</i>
<i>Bayer</i>	<i>Henkel</i>	<i>Saint Gobain</i>
<i>Braskem</i>	<i>Klabin</i>	<i>Solvay</i>
<i>CBC</i>	<i>L'oreal</i>	<i>Suzano</i>
<i>Colgate Palmolive</i>	<i>Lanxess</i>	<i>Vale</i>
<i>Dupont</i>	<i>Nitroquímica</i>	<i>Knauf</i>

Panorama Geral das Redes sindicais em empresas multinacionais do ramo químico



Hélio da Costa

Mestre em História Social do Trabalho e Coordenador do Programa de Responsabilidade Social Empresarial do IOS. O presente texto contou com a colaboração de Felipe Saboya que elaborou o primeiro esboço de análise da pesquisa.

Entre dezembro de 2010 e janeiro 2011 foi realizada uma pesquisa com Redes de Trabalhadores do Ramo Químico, que abrangeu dez empresas: Braskem; Dupont; L'Oréal de Paris; Bayer; Solvay; BASF; Akzo Nobel; Colgate Palmolive; Saint Gobain e Lanxess. Foram enviados aos representantes de cada Rede um questionário com 87 questões divididas em 16 partes que foram respondidas via internet. A pesquisa foi realizada pelo Instituto Observatório Social (IOS), a partir da iniciativa da Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ) com o importante apoio da Fundação Friedrich Ebert Stiftung – FES. Mesmo com as limitações metodológicas da pesquisa foi possível localizar avanços e os pontos críticos no processo de constituição das redes.

Quando perguntadas sobre o conhecimento da localização das unidades da empresa, dentre as dez redes avaliadas, apenas uma rede não possuía um mapa da localização de todas as unidades produtivas da empresa no Brasil, o que demonstra o avanço e o preparo das redes existentes. Em relação ao conhecimento sobre o número de trabalhadores próprios de cada unidade produtiva da empresa no Brasil, três redes assinalaram que não tinham essa informação. Tal informação deveria ser de livre circulação a partir da área administrativa da empresa, porém, o índice de 30% de redes (três entre dez) indica que o fluxo

de informações não é satisfatório. Das redes analisadas, 70% possuem um mapeamento da localização das unidades da empresa na América Latina e metade possuem esse mapeamento em nível mundial. A atuação das redes em âmbito internacional também alcançou o índice de 50%, o que pode ser explicado pelo fato de algumas das redes ainda estarem em processo de formação ou terem pouco tempo de existência. A atuação internacional é vista como o passo seguinte e consequente à consolidação da rede no Brasil. No entanto, a grande maioria das redes (80%) têm algum tipo de aliança internacional, principalmente com a Federação Sindical Global, que para o ramo químico é representado pela ICEM, e com o Sindicato do país de origem da empresa em questão. Os resultados concretos giram em torno da troca de experiências e estratégias sindicais entre os países e o exercício de solidariedade internacional, criando um fluxo direto de denúncias e de informações sobre a empresa. As principais fontes de financiamento das redes são os próprios sindicatos membros (80% do total), seguido do projeto CUT Multi (70% do total). Algumas redes, como por exemplo a Bayer e a Lanxess, contaram também com o apoio de outras entidades - como a Fundação Friedrich Ebert – e conseguiram negociar com as respectivas empresas o financiamento de parte de seus custos. É interessante notar

que, no início do projeto CUTMulti, esse índice de apoio dos sindicatos era próximo de zero, visto que os sindicatos ainda viam com muito ceticismo a estratégia de organização de redes sindicais. Nota-se uma evolução bastante positiva e um esforço de muitas entidades sindicais em fomentar a constituição de Redes, entendidas como um instrumento de fortalecimento da ação sindical.

Outro aspecto que vale a pena ser ressaltado é a presença marcante de dirigente sindicais que participam das Redes. Das dez redes pesquisadas, quatro delas possuem menos de 50% de dirigentes sindicais. As demais Redes possuem um número bem acima de 50% de dirigentes sindicais, desse universo, cinco delas, possuem de 50% a 100% de dirigentes liberados. Esse cenário pode ser explicado pelo papel desempenhado pelos sindicatos ou pelo ramo na formação das redes, geralmente a partir do dirigente sindical da empresa, sendo liberado ou não.

Metade das redes analisadas possui alguma Organização no Local de Trabalho (OLT), em sua grande maioria, o tipo citado foi comissão de fábrica. Em apenas um caso a rede participou de alguma forma no processo de formação ou instituição da OLT, a rede BASF, discutiu com a empresa todo o processo eleitoral. O restante das redes salientou que a OLT é anterior à formação da rede em si. As demais que não possuem OLT consideram que a constituição dessa representação faz parte da estratégia sindical da rede.

Numa mesma empresa há unidades que possuem OLT e outras unidades em que esta inexistente. É o caso da Braskem, por exemplo que só possui OLT em uma unidade (no ABC). O mesmo pode-se notar na Akzo Nobel e na Colgate Palmolive. Isso mostra que o desafio de organizar o local de trabalho é um desafio fundamental para as redes.

Quanto aos avanços efetivos, pode-se dizer que as conquistas ainda são esporádicas em termos de resultados tangíveis. Apenas a BASF logrou um acordo em nível nacional e a Bayer, a primarização de trabalhadores em alguns setores. O processo de legitimação e reconhecimento da rede por parte da empresa também ainda é uma conquista de poucas redes. Outros exemplos de avanços citados foram a formação de uma comissão de negociação de PPR (L'Oréal), a aprovação de um código de conduta para terceiros e um plano de cargos e salários (Bayer) e a equalização de direitos e benefícios nas diversas unidades da empresa. São avanços consideráveis, mas que ainda surgem como conquistas isoladas, e não parte de uma estratégia bem definida e coordenada.

Apesar dos compromissos firmados no I Encontro das Redes do Ramo Químicos (setembro de 2008) no sentido de reforçar a participação de mulheres nas redes, pouca coisa se avançou em relação ao cenário anterior. Como se observou, 60% das redes não têm mulheres na sua composição. Deve-se salientar

ainda que em todas as redes a porcentagem de mulheres não chega nem a 20%, com destaque para as redes Braskem, L'Oréal de Paris, Bayer, Solvay, Saint Gobain e Lanxess que não têm nenhuma mulher participando da rede. Quanto à presença de jovens, o índice é um pouco melhor: metade das redes possui jovens em sua composição. Sobre a prática de diálogo social pesquisa constatou que a maioria das redes considera o diálogo social como uma troca de informações e um diálogo com todos os atores sociais envolvidos – trabalhadores, empresas, governo, ONGs, associações de bairro, etc. A partir dessa perspectiva, quatro das dez redes avaliam que de fato existe um processo de diálogo social entre a rede e a empresa. Dentre as restantes, cinco possuem o diálogo em sua pauta, já tendo iniciado o processo junto à empresa através de cartas e reuniões com a gerência. Os dados apreendidos nessa pesquisa apontam para um longo caminho a ser percorrido pelas Redes Sindicais do Ramo Químico rumo à organização consolidada e reconhecida pelas empresas com papel pró-ativo nos processos de negociação. Da mesma forma, podemos dizer que não há caminho de volta. As redes de trabalhadores se constituem como realidades potenciais de empresas multinacionais e começam a apontar caminhos efetivos de solidariedade entre os trabalhadores de diferentes unidades, superando diferenças regionais e nacionais que vão desde aspectos econômicos e sociais às questões culturais, organizativas e políticas do sindicalismo.

Para saber mais:

Conexão Sindical: Conectando pessoas, idéias e ações pela globalização dos direitos

<http://www.observatoriosocial.org.br/conex2/>

Exposições dialogadas: outra forma de se fazer o debate

A programação do II Encontro de Redes do Ramo Químico contemplou diversos momentos para o debate, discussões e reflexões entre os participantes e palestrantes. Para romper com o velho modelo de “um fala enquanto os demais escutam”, usou-se a metodologia de “Exposição Dialogada”, na qual o palestrante expõe o tema para, em seguida, ser debatido com o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras presentes, de forma a construir coletivamente uma síntese sobre o assunto. A seguir, acompanhe algumas dessas discussões.



Elias Soares (Pintado), assessor da CNQ-CUT e da ICEM

Para que serve um Sindicato?

O assessor da CNQ-CUT, Elias Soares (Pintado) fez uma exposição dialogada sobre a concepção, estrutura e prática sindical da Central Única dos Trabalhadores - CUT.

A partir da questão exposta por Pintado (“Para que serve o sindicato?”), os participantes listaram algumas reflexões. Para eles, o sindicato serve como instrumento de solidariedade, para fazer valer a lei, para organizar, representar e melhorar a vida dos trabalhadores/as e para diminuir os conflitos com os patrões.

Entre as principais críticas levantadas pelos participantes está a ausência do sindicato no chão de fábrica, o chamado “peleguismo”, e que os sindicalistas só lembram dos trabalhadores na época da Campanha Salarial (data-base) e no período de eleição da entidade.

Essas reflexões foram acompanhadas de um longo debate sobre a importância da construção de sindicatos fortes e comprometidos com os trabalhadores. Ao final, Pintado fez um resgate histórico da luta dos trabalhadores/as no Brasil, e o surgimento da CUT como uma ruptura com a estrutura sindical burocratizada, no início dos anos 80.

Para que serve uma Rede?

O assessor da Secretaria de Relações Internacionais da CUT, José Drummond, realizou sua exposição dialogada sobre diversos temas relacionados ao mundo das Redes de Trabalhadores em empresas multinacionais/transnacionais.

Drummond abordou a necessidade da unidade internacional para a construção de uma dinâmica permanente de solidariedade entre os trabalhadores e trabalhadoras de todo o mundo e ressaltou a importância de fortalecer e incorporar mulheres e jovens nas redes de trabalhadores.

A seguir, destacou o papel importante das representações dos trabalhadores/as nos locais

de trabalho (OLT), como forma de fortalecer os processos de negociações coletivas e de diálogo social. “Mas, para isso se concretizar, é preciso investir nos mecanismos de comunicação das Redes, de forma a dar maior eficiência e agilidade nos processos de construção, aproveitando melhor os recursos oferecidos pelas novas ferramentas da internet”, disse Drummond.

Como contribuição, os participantes ressaltaram a importância de haver modelos e cartas de princípios e estatutos comuns a todos as redes. Também foi discutida a luta pelo trabalho decente para trabalhadores/as diretos e terceirizados das empresas e a necessidade de uma política de formação sindical específica para as Redes de Trabalhadores/as do Ramo Químico.

Ao final, Drummond orientou a todos a consultarem a publicação da CUT sobre redes sindicais, resultado de mais de 10 anos de experiência em construção, fortalecimento e consolidação de redes sindicais em empresas multinacionais/transnacionais.



José Drummond, assessor da SRI-CUT

Saiba mais:

Relatório do II Encontro de Redes da CNQ-CUT

<http://www.observatoriosocial.org.br/portal/>

Guia para a construção de redes sindicais em empresas multinacionais

Publicado pelo Projeto CUTMulti da Secretaria de Relações Internacionais da CUT em parceria com a central sindical holandesa FNV, o guia dispõe de instruções que englobam desde aspectos técnicos até análises conjunturais para auxiliar a construção e ação das redes.

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/06900.pdf>

Ações afirmativas para igualar mulheres e homens no mundo do trabalho

As mulheres representam 51% da população brasileira. Constituem, aproximadamente, 43% do mercado de trabalho e são responsáveis pelo sustento de um terço das famílias no Brasil. Entretanto, as mulheres também são as mais atingidas pelo desemprego, 11,1% entre as mulheres e 6,2% entre os homens, e pelo crescimento do setor informal da economia. Entre as que estão inseridas no mercado de trabalho formal, as mulheres se concentram nos postos de trabalho menos qualificados, nas funções

de menor prestígio social e com menor remuneração. Portanto, é no espaço do trabalho que as discriminações e as desigualdades se tornam mais evidentes. Os diagnósticos apontam para disparidades de tratamento entre homens e mulheres através da presença de discriminações aliadas a disseminação de estereótipos que ainda persistem nos espaços de emprego formal; as desvantagens e as diferenças salariais, a segregação e os guetos ocupacionais, as renovadas barreiras à promoção e à ascensão profissional fazem parte do cotidiano das mulheres trabalhadoras.

A compreensão de que as mudanças no trabalho e a pobreza afetam de forma diferenciada as mulheres, de que a precarização as têm atingido de forma ainda mais aguda e de que o atual padrão de acumulação utiliza-se da divisão



sexual do trabalho e das relações de gênero justificam a formulação de políticas sindicais e públicas dirigidas à promoção da igualdade e à ampliação dos direitos sociais das mulheres. E isso deve se refletir na organização das campanhas salariais, nas campanhas de sindicalização, nas campanhas temáticas e na intervenção nas disputas gerais na sociedade em torno da mudança do modelo de desenvolvimento. Nesse sentido, iniciativas importantes estão sendo desenvolvidas no âmbito do governo federal através da Secretaria de Políticas para as Mulheres. O Programa Pró Equidade de Gênero e Raça objetiva promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres nas organizações públicas e privadas e instituições por meio do desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional.

O selo Pró Equidade de Gênero e Raça é concebido as empresas que obtenham o mínimo de 70% de execução das ações pactuadas e que tenham alcançado um desempenho satisfatório ou muito satisfatório.

Entretanto, a adesão é pequena e praticamente se reduz as empresas estatais.

A cultura empresarial é de resistência às iniciativas que representam a busca de maior igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, responsabilizando, muitas vezes, as mulheres pelas diferenças de acesso e promoção. Além disso, o não cumprimento com direitos básicos como creche no local de trabalho ou auxílio creche é recorrentemente desrespeitado pelas empresas. Toda a responsabilidade pelo cuidado dos filhos é atribuída às mulheres o que, em muitos casos, obriga as mulheres a solicitar demissão, reforçando o discurso da discriminação e da intolerância.

Por isso é importante reafirmar os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens na sociedade e no mundo do trabalho.



“As redes devem buscar cada vez mais a inclusão das pautas da juventude e das mulheres dentro de sua organização. A política de 30% de participação de mulheres em cargos e espaços de decisão tem que ser implementada nas redes o quanto antes, para revertermos este quadro, historicamente constituído, de pouca participação feminina. O Encontro de Redes deste ano deu passos importantes neste sentido e tivemos uma representação de mulheres mais expressiva, mas ainda queremos muito mais.”

Rosemeire Theodoro
é Secretária de Gênero da CNQ e diretora do Sindicato dos Vidreiros de São Paulo

Para saber mais:

Secretaria de Políticas para Mulheres

Percorrendo uma trajetória transversal em todo o governo federal, de modo a estabelecer parcerias com diversas instâncias governamentais, a SPM enfrenta as desigualdades e diferenças sociais, raciais, sexuais, étnicas e das mulheres deficientes.

<http://www.sepm.gov.br/>

Portal do Trabalhador: www.cut.org.br

A solidariedade de classe como ferramenta de ação sindical



Sergio Novais

Com a globalização da economia e a globalização das empresas, o movimento sindical sentiu a necessidade de se organizar também de forma globalizada: nasceram assim as redes sindicais de trabalhadores.

O capital das empresas multinacionais e/ou transnacionais não conhece fronteira: ele se amolda como um camaleão, impondo mecanismos de gestão e de exploração na busca incessante pelo lucro. A forma mais eficiente de controle deste capitalismo predatório é a globalização de direitos.

As redes de trabalhadores têm, entre outros, o papel de lutar pela igualdade de direitos, independente da origem do capital ou do país onde se situa a empresa matriz. Devemos exigir nas diversas plantas produtivas espalhadas pelo mundo a execução de políticas de respeito aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras.

Os combustíveis mais eficazes para um bom funcionamento das redes de trabalhadores são: a solidariedade de classe, o intercâmbio e a troca de experiências e de informações, que aliados a políticas de comunicação eficientes, garantem unidade de ação e de atuação.

A ICEM – Federação Internacional de Sindicatos de Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Energia e Mineração, consciente desses desafios, tem incentivado firmemente a organização de trabalhadores em redes em todo o mundo.

Para a ICEM, as redes de trabalhadores devem ir além das reivindicações imediatas por melhores salários, melhores condições de trabalho e de vida: devem garantir também a democracia e inclusão dos trabalhadores.

É imperativo ampliar a representação de mulheres e jovens trabalhadores nas diversas redes de trabalhadores existentes, a igualdade de oportunidades e o empoderamento de mulheres e jovens deve ser uma preocupação constante das redes de trabalhadores.

Outra preocupação permanente do movimento sindical deve ser a capacitação e formação dos integrantes das diversas redes de trabalhadores, pois, sem isto não será possível lograr os resultados esperados.

Preocupada com esta questão, a ICEM vem estabelecendo parcerias com organismos internacionais para oferecer capacitação e formação aos integrantes das redes de trabalhadores.

Estão sendo executados atualmente pela ICEM, programas de capacitação de dirigentes para atuarem de forma eficiente nos diálogos sociais e nos processos negociais com as empresas, bem como, no combate a terceirização e a precarização nas relações de trabalho. Estão sendo realizados também pela

ICEM, processos de capacitação de mulheres e jovens para a negociação coletiva, além da formação de multiplicadores para atuarem nos sindicatos e nos locais de trabalho.

Outro desafio do movimento sindical contemporâneo é a organização dos trabalhadores a partir dos locais de trabalho. Portanto, a ICEM têm como bandeira incentivar e fortalecer estas organizações, objetivando garantir o avanço das lutas em todos os níveis.

Outra preocupação da ICEM é o combate às ações antissindicais por parte dos empregadores contra as representações sindicais e as redes de trabalhadores. É necessário exigir o respeito e o reconhecimento das direções e lideranças sindicais, bem como a democratização do poder nos locais de trabalho.

O respeito às diferenças e o exercício diário da tolerância são fundamentais para garantir a igualdade: sem democracia nos locais de trabalho, no “chão de fábrica” é impossível ampliar os espaços de diálogo e de construção coletiva.

Em âmbito internacional, as redes de trabalhadores vêm se afirmando como importantes instrumentos para monitorar o respeito aos Acordos Marco à medida que pode estabelecer um padrão responsável da conduta da empresa em termos de direitos, empregos, o direito à informação em escala global.

No Brasil, as redes de trabalhadores também são um espaço de articulação na base dos sindicatos e de discussão de diretrizes para a conduta socialmente responsável das empresas multinacionais, proporcionando a atuação unificada

dos sindicatos em âmbito regional, nacional e internacional.

Nosso horizonte deve ser uma sociedade democrática e plural. Através da promoção e institucionalização do diálogo social é possível criar um ambiente favorável para que os diversos interesses das partes sejam tratados de maneira mais equilibrada. É sabido por todos que quando o diálogo existe, os conflitos e a disputa de interesse não terminam, mas podem se desenvolver em padrões democráticos e civilizados.

As redes de trabalhadores também possibilitam ações coletivas para a resolução dos mais diversos problemas que possam ocorrer no mundo do trabalho. Através delas fortalecemos a visão de classe e de que os problemas devem ser enfrentados de forma coletiva, rompendo de vez com o individualismo que nos fragmenta, pois, contra a força do capital, nunca houve, não há e nunca haverá saída individual que possa atender as expectativas e necessidade dos trabalhadores.

As redes de trabalhadores permitem através da ação cotidiana, alargar a concepção de mundo, através dela é possível dar um salto de qualidade e olhar para além do local de trabalho, dos limites das categorias profissionais, das nacionalidades, fazendo com que a solidariedade operária floresça e dê ótimos frutos.

Sergio Novais

Presidente Regional da ICEM para América Latina e Caribe e Secretário de Administração e Finanças da CNQ-CUT



“As redes sindicais são uma das prioridades da ICEM para empresas multinacionais. Em todos os setores que representamos nós tentamos encontrar maneiras de estabelecer, desenvolver e coordenar estas redes em vários níveis. O trabalho realizado pela CNQ-CUT, em cooperação com diferentes instituições, é um bom exemplo nesta direção para os outros países e regiões do mundo. Nosso forte apoio está sempre atrás deste projeto importante. Nosso objetivo é expandir essa iniciativa para toda a América Latina.”

Kemal Oskan

Diretor dos Assuntos das Indústrias e das Empresas e Secretário das Indústrias da Química e da Borracha ICEM

Juventude e redes: uma aproximação necessária

A iniciativa de se pensar em novas metodologias de encontro que incorporem e impulsionem demandas e especificidades de juventude e mulheres é um caminho positivo na busca do diálogo

A juventude possui um caráter único dentro do movimento social: por sua transitoriedade e vitalidade, é capaz de dar fôlego novo e criativo para qualquer iniciativa. Mas, justamente por tal característica, também é de difícil articulação e planejamento a longo prazo. Afinal, são pessoas e trabalhadores e trabalhadoras em formação e desenvolvimento.

Dentro das Redes de Trabalhadores, a participação da juventude, no entanto, sempre foi diminuta, ou aquém do que seria desejável. Por se tratar de uma ferramenta nova na mão de trabalhadores e trabalhadoras em luta, quando comparada a outras formas tradicionais, é preciso encontrar as razões desse afastamento e buscar dinamizar e sanar as deficiências encontradas na comunicação entre as Redes e sua jovem base.

Não se tem dúvida de que a efetiva participação da juventude, com suas demandas e questionamentos,



Rosana Sousa
é Secretária Nacional da
Juventude da CUT

contribuiria de sobremaneira para a renovação e vitalidade das Redes de Trabalhadoras, que buscam constantemente a atualização de seus quadros e práticas.

Com a crescente participação da juventude no mundo do trabalho, acreditamos que as Redes podem e devem ser um espaço de organização e empoderamento, o que, no caso das Redes do Ramo Químico, ainda não é uma realidade.

A realização do II Encontro de Redes do Ramo Químico da CUT foi um passo importante ao buscar dialogar com o tema da igualdade de oportunidades e com setores que historicamente se mostram afastados desta ferramenta. A iniciativa de se pensar em novas metodologias de encontro que dêem conta de absorver e impulsionar demandas e especificidades de juventudes e mulheres é um caminho positivo na busca do diálogo, e claro, um dever da classe trabalhadora, de abraçar os setores que se encontram mais precarizados pela terceirização e incorporá-los como parceiros na luta pelo trabalho decente.

Rosana Sousa e Marcio Cruz (Bob)



Marcio Cruz (Bob),
coordenador do Coletivo Nacional
da Juventude do Ramo Químico



“A organização e consolidação de redes sindicais em empresas multinacionais têm sido um instrumento decisivo para o movimento sindical internacional, e constitui-se também numa área prioritária do trabalho de projetos da FES no Brasil. Esse trabalho é executado em cooperação com os sindicatos brasileiros e alemães, bem como com as Federações Sindicais Internacionais (FSIs). No foco deste esforço estão as multinacionais alemãs, uma vez que existem cerca de 1.200 empresas alemãs atuando no Brasil. Os objetivos principais são o intercâmbio de informações e de experiências entre trabalhadores e trabalhadoras, do âmbito local ao global, o reforço à cooperação internacional dos sindicatos envolvidos, o planejamento de ações comuns e o estabelecimento de negociações globais via Acordos Marco Internacionais.”

Yesko Quiroga
Representante no Brasil
Fundação Friedrich Ebert

Para saber mais:

Estudo Juventude e Políticas Sociais no Brasil

Elaborado pela Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República em parceria com o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada)

<http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/pdf/20100119JUVENTUDE.pdf>

Diretrizes para as redes de trabalhadores(as) do ramo químico da CUT

1. Fortalecer a solidariedade sindical frente às ações das multinacionais brasileiras

1.1. Identificar problemas comuns nas unidades em outros países através de intercâmbio com os demais sindicatos para fortalecer a rede de solidariedade.

1.2. Pressionar a direção da empresa no Brasil para respeitar o direito à liberdade sindical e abrir negociação coletiva permanente em todos os países.

1.3. Fazer atos de solidariedade nas fábricas no Brasil e dar publicidade nacional e internacional.

1.4. Elaborar proposta de Acordo Marco Global a partir das bases.

2. Fortalecer a unidade sindical nas Redes de Trabalhadores/as: Carta de Princípios

2.1. Os sindicatos que compõem as Redes de Trabalhadores/as devem construir, por consenso, as Cartas de Princípios e/ou Estatutos das Redes que orientem a sua funcionalidade e fortaleçam a unidade na luta.

2.2. A Rede é um instrumento para fortalecer a ação sindical e não substitui o sindicato local. Ela, em seus princípios, deve garantir a autonomia dos sindicatos, contribuir para aglutinar sindicatos filiados a outras Centrais Sindicais. A Rede não substitui a ação do sindical e deve discutir temas de interesse comum entre os sindicatos.

2.3. A Rede de Trabalhadores/as em uma empresa multinacional é a articulação de ações sindicais entre representantes sindicais dos Sindicatos e das representações dos trabalhadores através das OLTs (Organizações no Local de Trabalho).

2.4. A Rede de Trabalhadores/as tem o papel de organizar encontros, trocar informações, identificar temas de interesse comum, planejar ação e



mobilização sindical articuladas para fortalecer a luta pela igualdade de direitos, remuneração e promoção do trabalho decente dos trabalhadores/as e diretos e indiretos de uma mesma multinacional.

2.5. A Rede é composta por trabalhadores/as que participam e atuam com apoio da sua representação local (OLT e Sindicato), portanto todas as ações, inclusive de negociação coletiva, devem envolver todos os sindicatos que compõem a Rede. A rede é para discutir o que une os trabalhadores, aquilo que não é consenso na rede, não se negocia. Caso não haja consenso, cada sindicato faz sua própria negociação. Para outros sindicatos que não compõe a Rede, a extensão do negociado poderá ou não ser estendido para os demais trabalhadores/as. Isto dependerá de cada situação.

2.6. Não encaminhar temas que dividem a Rede sem aprofundar o debate. As pautas e campanhas devem ser compostas por temas de interesse comum. Superar as divergências de concepção sindical para defender os interesses dos trabalhadores/as.

2.7. Em caso de votação deve existir o compromisso prévio de ser respeitada a vontade da maioria. Caso não seja possível, evitar ao máximo a votações internas.

2.8. Promover o rodízio nos cargos de coordenação da Rede. Dividir tarefas e temas entre os membros da Rede para que todos/as possam contribuir para o fortalecimento da Rede.

2.9. Realizar reuniões entre os sindicatos de uma mesma central para promover a unidade e sensibilizar sindicatos sobre o tema. Buscar apoio das Centrais Sindicais e da ICEM.

2.10. Unificar as lutas, reivindicar e romper com a estrutura sindical.

2.11. Mantendo a dificuldade de entendimento, desenvolver atividades e cursos sobre o tema do que vem a ser e de como atuar em Rede. Esclarecer sobre o papel a ser desenvolvido pela OLT, sindicato local neste processo.

3. Garantir a participação e a incorporação de mulheres e jovens nas Redes de trabalhadores

3.1. Fortalecer a campanha da CUT pela igualdade de oportunidade nos locais de trabalho e a democracia e a igualdade dentro do movimento sindical.

3.2. Promover atividades formativas e de sensibilização. Aplicar cota nas redes e nos encontros das Redes.





3.3. Indicar dirigentes mulheres e jovens para acompanhar as redes que não tenham dirigentes da própria empresa.

3.4. Ampliar o número de mulheres nas direções sindicais e criar Comissões/Coletivos de Mulheres.

3.5. Fortalecer a indicação e eleição de mulheres, jovens e negros na CIPA e nas OLTs com estabilidade para que possam participar das redes.

3.6. Negociar cláusulas na convenção coletiva estabelecendo metas para contratações e ocupação nos cargos de chefias, gerentes e diretoria das empresas.

3.7. Reafirmar as resoluções do I Encontro de redes da CNQ/CUT sobre o tema.

4. Fortalecer as representações dos trabalhadores/as nos locais de trabalho

4.1. Uma Rede Sindical forte precisa estar organizada a partir do local de trabalho.

4.2. Praticar o princípio da CUT para fortalecer a luta dos trabalhadores/as a partir do local de trabalho para criar e fortalecer o sistema democrático nas relações de trabalho.

4.3. Debater com os trabalhadores sobre a importância da eleição e dos papéis dos órgãos de representação (CIPA, PLR, Comissão de Fábrica e SUR) e do sindicato para aumentar a representatividade.

4.4. Sensibilizar as diretorias dos diversos sindicatos para que compreendam qual é o papel da rede, sua importância, suas conquistas e sobre tudo sua força dentro dos locais de trabalho.

4.5. Sindicatos devem apoiar as OLTs através de planejamento de mandatos e atividades formativas, definindo um plano estratégico para o fortalecimento dos representantes nos locais de trabalho.

4.6. Liberdade sindical na elaboração do Estatuto, do processo eleitoral, elegibilidade ilimitada, tempo livre para atuação do representante, participação da representação na integração dos novos/as contratados/as e divulgação constante do trabalho das representações e seus resultados aos trabalhadores.

4.7. Lutar contra e denunciar as práticas antissindicais das empresas como, por exemplo, a demissão de representantes. Garantir de forma efetiva a estabilidade para todos os representantes eleitos.

4.8. As redes devem socializar através do grupo de e-mails os estatutos e acordos de regimento das OLTs para construção de estatuto padrão no Ramo Químico.

4.9. As redes devem desenvolver boletins eletrônicos para atingir, em especial, os trabalhadores/as dos setores administrativos, considerando as diferenças de linguagem.

5. Diretrizes para fortalecer a Negociação Coletiva e o Diálogo Social

5.1. O respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva são condições básicas para o Diálogo Social.

5.2. O direito à informação como direito básico, não implica nenhuma discussão real nem ação sobre as questões pautadas, mas é um ponto de partida fundamental.

5.3. O direito à consulta implica em pedir opinião a quem participa em respeito ao informado, e pode ser obrigatória ou facultativa. Esta dimensão implica em discutir os temas de forma mais profunda

5.4. O direito à negociação para promover acordos e compromissos, mediante o intercâmbio de opiniões e visões entre partes que têm interesses comprometidos em âmbito coletivo.

5.5. Os sindicatos filiados à CUT durante as negociações locais, nacionais e internacionais devem defender a manutenção e ampliação de direitos e de remuneração.

5.6. A efetividade do Diálogo Social depende fundamentalmente da legitimidade dos interlocutores, da vontade política e capacidade de cumprir compromissos. Assim como depende de organizações sindicais fortes, sólidas, independentes, representativas e com acesso às informações necessárias.

5.7. As partes devem construir um marco institucional (diretrizes) comum de referência, um entendimento comum do propósito do Diálogo Social, que regule o funcionamento.

5.8. O Diálogo Social não acaba com o conflito na relação capital e trabalho e não substitui a luta e as campanhas sindicais.



5.9. Desmascarar as empresas que utilizam o Diálogo Social para fortalecer as suas estratégias de marketing sobre Responsabilidade Social Empresarial.

5.10. Diálogo Social Nacional e Internacional é importante para se garantir, no âmbito local, um Sistema Democrático nas Relações de Trabalho através de negociações coletivas entre empresa e OLT eleita pelos trabalhadores/as.

5.11. As OLTs são importantes para fortalecer a negociação de Acordo e de Contrato Coletivo Nacional, assim como negociar e monitorar um Acordo Marco Global.

5.12. Fazer mapeamento sobre as diferenças existentes entre as unidades de uma mesma multinacional para promover a igualdade de direitos.

5.13. O Diálogo local, nacional e internacional é importante para cobrar a aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, em especial, os direitos fundamentais do trabalho e a promoção do Trabalho Decente.

5.14. As redes devem participar das atividades do Projeto da ICEM sobre o tema Diálogo Social, assim como indicar os contatos dos representantes das empresas (RHs) para participarem das mesmas.

5.15. Trabalhar conjuntamente com o Observatório Social da CUT através de pesquisas que possam subsidiar a negociação coletiva e de atividades formativas.

6. Melhorar a comunicação nas redes de trabalhadores

6.1. Apropriar-se das novas tecnologias (internet, e-mail, vídeoconferência),

para melhorar a comunicação entre os membros da Rede entre um e outro encontro.

6.2. Comunicar o quê e para quê? Discutir as diferentes possibilidades de trocar informações, de denunciar situações e tratamentos diferentes, intercâmbio de informações estratégicas para negociação etc.

6.3. Melhorar a comunicação entre os membros da Rede através do uso das novas ferramentas para a comunicação (Skype e Conexão Sindical).



- 6.4.** Melhorar a comunicação entre a Rede e os Trabalhadores/as na base através da atualização de cadastro dos trabalhadores e estratégias como: SMS, Redes Sociais, Blogs, fortalecer a Rádio Peão.
- 6.5.** Ampliar a troca de experiências entre as Redes através da criação de grupos: Redes da CUT, Redes dos Químicos e realizar encontro entre as redes.
- 6.6.** A CNQ deve contribuir na elaboração dos Boletins das Redes, fornecendo formação e subsídio intelectual e realizando oficinas.
- 6.7.** Melhorar a comunicação entre a Rede, CNQ, ICEM e Sindicato da matriz através de intercâmbio de informação, videoconferências e envio do boletim local através do grupo de e-mails.

7. Formação sindical para os membros das Redes de trabalhadores

- 7.1.** Criar um curso Piloto (Programa Formaquim) no Estado de São Paulo sobre Redes e Normas Internacionais do Trabalho para os membros das Redes abordando a Concepção, Estrutura e Prática Sindical da CUT. Verificar os conteúdos desenvolvidos no curso que está sendo aplicado pela Secretaria Nacional de Formação da CUT e na CUT São Paulo.
- 7.2.** Realizar Encontro Anual das Redes Químicas abordando com mais profundidade temas vinculados ao Meio Ambiente (tratativa de resíduos sólidos) e sobre a ISO 26000: Responsabilidade Social.
- 7.3.** Recomenda-se que os sindicatos devam apoiar a capacitação dos dirigentes em língua estrangeira (inglês e espanhol).
- 7.4.** Realizar encontros das Redes por capital de origem para facilitar os intercâmbios com os Sindicatos, Confederações e Centrais sindicais da empresa matriz.
- 7.5.** Realizar Seminário Internacional, a cada três anos, com a participação de dirigentes sindicais e representantes dos trabalhadores/as das matrizes das multinacionais envolvidas.
- 7.6.** Os membros das redes devem se apropriar dos temas discutidos pelo Sindicato dos Químicos do ABC no seminário sobre a indústria química no ano 2020.
- 7.7.** Construir um programa de formação sobre redes de trabalhadores e apresentar para direção da CNQ.



7.8. Realizar no próximo congresso da CNQ/CUT um seminário internacional com o tema redes de trabalhadores.

7.9. Buscar utilizar a ferramenta do EAD – Ensino à distância nos programas de formação da CNQ.

7.10. Inscrever-se nos Cursos Internacionais promovidos pela SRI e SNF da CUT Nacional em parceria com o CESIT e UNICAMP.

8. Financiamento para as atividades das Redes

8.1. Conscientizar as direções sindicais e os trabalhadores para cotizar os custos viabilizando a autossustentação financeira dos encontros de cada Rede. Sindicatos podem avaliar formas de arrecadação financeira junto aos trabalhadores/as da empresa.

8.2. Sensibilizar os sindicatos sobre a necessidade de contrapartida dos mesmos nas atividades de redes de trabalhadores, buscando apoio direto e indireto (assessorias, jornalistas, infraestrutura, gráfica etc) para execução das atividades das redes.

8.3. Buscar apoio dos Sindicatos, CNQ, CUT, ICEM e parceiros para viabilizar intercâmbios entre as redes sindicais, sejam eles nacionais ou internacionais, com a participação de lideranças das matrizes e de outros países onde as multinacionais estão instaladas.

8.4. Os Encontros Anuais das Redes do Ramo Químico, organizados pela CNQ/CUT devem ter apoio da CUT, dos Sindicatos e de parceiros.

8.5. Sensibilizar a empresa no processo de institucionalização do Diálogo, criando-se a oportunidade de reunião da Rede antes da realização do Diálogo, financiado pelas empresas.



8.6. Construir projetos de financiamento das redes de apresentar a CUT solicitando financiamento do PAS – Plano de Ação Sindical.

8.7. Buscar internacionalizar as redes com ajuda e financiamento da Secretaria de Relações Internacionais da CUT, ICEM e parceiros.

8.8. Propor o mesmo critério de rateio utilizado no Programa Formaquim para despesas das atividades de redes de trabalhadores.

9. Trabalho decente para todos os trabalhadores (diretos e terceirizados)

9.1. O tema deve ser permanente nos encontros para se fazer um levantamento dos problemas. Apoiar a luta e a organização dos trabalhadores terceirizados.

9.2. As Redes devem mapear os sindicatos que representam os terceirizados para atuar conjuntamente na promoção do trabalho decente e igualdade de direitos.

9.3. As Redes devem cobrar corresponsabilidade da empresa contratante e fazer uma ação junto aos RHs para primeirizar e/ou igualar os direitos e remuneração dos terceiros, em especial cobrar ações preventivas de segurança no local do trabalho.

9.4. Desenvolver mudanças no contrato que garantam o pagamento dos salários, recolhimentos de FGTS, INSS e verbas indenizatórias aos trabalhadores terceirizados, direito à OLT, PLR etc.

9.5. A rede tem que contribuir na organização sindical através da eleição de uma comissão de fábrica e chamando o sindicato do terceiro para negociar.

9.6. Sindicatos, a CNQ e a CUT devem orientar os trabalhadores a participarem das conferências de trabalho decente que serão realizadas nos municípios e estados, assim como da conferência nacional.



Para saber mais

Portal do Trabalhador: www.cut.org.br

IOS: www.observatoriosocial.org.br/portal

ICEM: www.icem.org

AFL-CIO: www.aficio.org

Global Compact - www.pactoglobal.org.br

Trabalho Decente - www.oit.org.br/category/tema/trabalho-decente

OCDE atualiza diretrizes para multinacionais após diálogo com sindicatos

A Organização de Cooperação do Desenvolvimento Econômico (OCDE)

atualizou e aperfeiçoou suas Diretrizes para Empresas Multinacionais após um longo período de consultas sindicais. Tais diretrizes representam um avanço significativo para os trabalhadores, que agora têm mais uma ferramenta para fazer seus direitos serem respeitados pelas empresas de capital internacional.

As diretrizes são um forte dispositivo internacional para a promoção da responsabilidade social corporativa. Ainda assim, na prática, os sindicatos encontram limites na luta por sua implementação.

Avanços

O documento de atualização introduz várias melhorias nas diretrizes, como cláusulas que apontam o prazo máximo para completar investigações de casos específicos e maior cooperações entre os Pontos de Contato Nacional (PCN) e os países de origem e destino.

Agora também cabe aos governos respeitar as novas normas assinaladas no documento e tomar medidas eficazes para seu cumprimento.

Outro avanço importante são as cláusulas sobre o trabalho terceirizado e temporário, mais uma ferramenta para os sindicatos e as redes abordarem a questão do trabalho precário.



Também dispõe de instrumentos para garantir o recebimento de uma remuneração decente ou “pelo menos suficiente para o trabalhador satisfazer as necessidades básicas de sua família”.

Durante o último ano, a ICEM e outras entidades internacionais participaram desse diálogo com os

governos que integram a OCDE para a concretização de tais diretrizes.

Espera-se que as novas diretrizes possam ajudar na promoção da responsabilidade social e ambiental corporativa em todo o mundo e que consigam contribuir com um desenvolvimento sustentável e com a dimensão social da globalização.



“Não há dúvidas da importância da organização internacional dos trabalhadores diante da globalização da economia, ou, diante da precarização global da relações de trabalho. Desde 2001, a CUT vem investindo na organização de redes nas multinacionais, permitindo aos trabalhadores traçar estratégias comuns e negociar melhores condições, sem perder de vista o fortalecimento da organização sindical dos trabalhadores, investindo em OLT, em sindicalização e na consolidação dos sindicatos.”

Jacy Afonso de Melo
Secretário Nacional de
Organização da CUT

Para saber mais:

IOS - Instituto Observatório Social
www.observatoriosocial.org.br/download/diretrizesOCDE.pdf

Diretrizes OCDE
<http://www.fazenda.gov.br/sain/pcnmulti/diretrizes.asp>



**Organização
Internacional
do Trabalho**

Os avanços da 100ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho

A centésima edição da Conferência Internacional do Trabalho representou um avanço significativo para trabalhadores e trabalhadoras de todo o mundo. Depois de 18 dias de discussões acirradas foi concluída a redação final de suas recomendações, que versaram sobre proteção social de diversas categorias e também sobre a Convenção sobre Trabalho Doméstico. A Conferência funciona de forma tripartite, elencando e igualando empregadores, governos e trabalhadores.

Foi assinado um protocolo, do qual o governo brasileiro é signatário, de intenções para promover o trabalho decente por meio das políticas de investimento das entidades de previdência complementar. No documento, o MPS (Ministério da Previdência Social) e a OIT se comprometem a incluir, entre os critérios de seleção de investimentos

dos fundos de pensão, o respeito aos valores do trabalho decente, entre os quais o combate ao trabalho infantil e forçado, práticas discriminatórias e violações à liberdade sindical.

Também houve uma recomendação para a próxima conferência, em 2012, sobre a formulação de um Piso Mínimo de Seguridade Social para todo o mundo, o que levantou preocupações sobre um possível nivelamento “por baixo” em países onde já há certo nível de garantias sociais.

Durante os debates, levantou-se a importância das medidas de proteção social e previdência durante a última crise econômica mundial, para aliviar os impactos das marés econômicas sobre os trabalhadores. Para evitar novas crises foi proposto o Piso Mínimo de Seguridade Social, que aumenta os benefícios e suas coberturas de acordo com o crescimento de cada país, levando em conta que proteção

social não deve ser encarada como despesa, mas como investimento para o crescimento democrático dos países e como ferramenta de garantia do trabalho decente.

Além disso, a conferência, que aconteceu na Suíça, teve o mérito de transformar uma relação de exploração em uma relação de direitos, no caso das empregadas domésticas. No entanto, para as representantes da CUT - Rosane da Silva, Secretária da Mulher Trabalhadora da CUT; Creuza de Oliveira, Presidenta da Fenatrad, e Mara Feltes, Secretária de Mulheres da Contracs -, a conclusão da redação foi uma grande vitória, já que empregadores e governos da União Européia tentaram de várias maneiras dificultar a ação, apresentando emendas que restringiam direitos das domésticas. Os empregadores se superaram quando apresentaram uma moção para que a convenção só passasse a valer após a ratificação por 18 países. Hoje, bastam dois.

Segundo levantamento da OIT, cerca de 52 milhões de trabalhadores em todo o mundo poderão ser beneficiados pela Convenção proposta este ano. Atualmente, o continente que mais emprega

trabalhadores da categoria é a Ásia, seguida por América Latina e Caribe. A Europa tem o menor índice de empregados domésticos, com apenas 595 mil.

Também foram eleitos os representantes do Conselho de Administração da OIT e aprovado o orçamento da Organização para 2012/2013 além da reformulação da lista dos 25 principais países que violam as normas da OIT, os direitos dos trabalhadores e liberdade sindical no mundo.

O que é a OIT?

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões do trabalho. Tem estrutura tripartite, na qual os representantes dos empregadores e dos trabalhadores têm os mesmos direitos que os dos governos dos 182 Estados Membros

Com sede em Genebra, Suíça, desde a data da fundação em 1919, a OIT tem uma rede de escritórios em todos os continentes.



“As redes sindicais são uma ferramenta para ampliar os direitos dos trabalhadores/as, desde o mais básico que é o direito à organização sindical no local de trabalho até os direitos à informação e à consulta sobre processos que podem afetar a vida do trabalhadores/as. Com a troca de informação entre representantes sindicais das várias unidades de uma mesma empresa, as redes potencializam a ação sindical conjunta e fortalecem os sindicatos nas negociações, tornando a negociação permanente - também chamada de diálogo social - e agilizando o tratamento de conflitos. As redes são ainda um instrumento concreto para monitorar a aplicação dos Acordos Globais assinados pelas empresas.”

Para saber mais:

OIT-Brasil
www.oit.org.br

Convenções OIT ratificadas no Brasil
www.mte.gov.br/rel_internacionais/convencoesOIT.asp

Waldeli Melleiro
Diretora de Projetos
Fundação Friedrich Ebert

A Norma ISO 26000

A norma visa orientar as organizações no tema da responsabilidade social. Ela se propõe a ser uma referência internacional de diretrizes de responsabilidade social

Em novembro de 2010 foi publicada uma nova norma internacional sobre Responsabilidade Social: a ISO 26000, cujo processo de desenvolvimento começou em 2002 pela ISO (sigla em inglês da International Organization for Standardization). A norma tem como objetivo fornecer diretrizes que orientam as práticas organizacionais social e ambientalmente responsáveis. Suas diretrizes podem ser adotadas por todo tipo de organizações. Ela se propõe a ser uma referência internacional de diretrizes de responsabilidade social e sua adesão é voluntária, uma vez que não se constitui em um sistema de gestão ou padrão normativo de certificação, isto é, não servirá para se obter selos e certificados de responsabilidade. A Norma aborda sete princípios da Responsabilidade Social e tem sete temas centrais. Confira a seguir:

Temas centrais:

- 1 Governança organizacional:** Uma organização que busca ser socialmente responsável deve ter um sistema de governança organizacional que possibilite à organização fornecer supervisão e colocar em prática os princípios da responsabilidade social.
- 2 Direitos humanos:** Esse tema envolve vários aspectos de violação dos direitos humanos, desde cultura de corrupção, atividades em áreas protegidas, favorecimento, omissão, igualdade de oportunidade e não discriminação, liberdade de opinião e liberdade de associação.
- 3 Práticas de trabalho:** Inclui todas as práticas que envolvem as condições de trabalho e proteção social, relações de emprego, desenvolvimento.

Para obter os textos utilizados nas exposições e as reflexões dos debates, acesse os links ao lado:

humano e treinamento; e referem-se ao trabalho realizado dentro, para ou em nome da organização, inclusive trabalho subcontratado.

4 Meio ambiente:
Trata do impacto das decisões organizacionais no meio ambiente, tais como: emissões atmosféricas, descargas de água, gestão de resíduos, uso e descarte de produtos químicos tóxicos e perigosos e outras formas identificáveis de poluição.

5 Práticas leais de operação:
Referem-se a uma conduta ética nos negócios da organização com outras organizações. Elas incluem relações entre as organizações e órgão públicos, assim como entre organizações e seus parceiros, fornecedores, empresas terceirizadas, clientes, concorrentes e as associações de que são membros.

6 Questões relativas ao consumidor:
Esse item se refere à responsabilidade da organização

de incluir informações precisas, utilizar informações de mercado leais e processo contratuais justos, transparentes e úteis, entre outros.

7 Envolvimento e desenvolvimento da comunidade:
Desenvolver relacionamento baseado no envolvimento da comunidade para contribuir com o seu desenvolvimento. As organizações que se engajam de maneira respeitosa com a comunidade e suas instituições refletem e reforçam valores democráticos.

A ISO 26000 é, portanto, um conjunto de orientações que podem contribuir de forma positiva para as relações entre capital e trabalho. Além de ser uma oportunidade para as empresas desenvolverem práticas justas e responsáveis, é uma importante ferramenta de gestão para o movimento sindical exigir das empresas diálogo e responsabilidade com os trabalhadores e trabalhadoras, com o meio ambiente e com a comunidade.



“Precisamos pensar as redes em uma perspectiva mais em longo prazo de forma a sair das demandas e reivindicações imediatas e buscar atuações e alianças no dia a dia, de forma organicamente conectada ao cotidiano dos trabalhadores. A solidariedade internacional e a constante troca de informações e apoio são ferramentas imprescindíveis para uma construção democrática e participativa das Redes. Mas estamos no caminho certo.”

Brian Finnegan
Diretor de Projetos da
AFL-CIO no Brasil

Cartilha ISO 26000 Petrobras:

<http://portalmppe.abnt.org.br/bibliotecadearquivos/Biblioteca%20de%20Documentos/cartilha%20RS%202009.pdf>

Guia sobre a ISO 26000 do Observatório Social

<http://www.observatoriosocial.org.br/portal/sites/default/files/biblioteca/iso-26000.pdf>

ISO 26000 (íntegra):

http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp

Redes: uma estratégia fundamental para a ação sindical

A globalização da economia financeira e do comércio levou as empresas a exercerem uma função supranacional, com ênfase na lucratividade e exigência do aumento de competitividade. Para lograr esses objetivos, além da inovação tecnológica, as empresas transnacionais promoveram o deslocamento de plantas e de partes da produção para regiões de menor desenvolvimento e novos pólos de produção como as zonas francas. Em geral viabilizadas por incentivos fiscais e a possibilidade de redução de custos do trabalho e dos salários, assim como contratos de trabalho precários. Esse processo alterou e globalizou o mercado de trabalho, provocando uma concorrência desleal que de um lado explora a possibilidade de obter benesses fiscais e trabalhistas dos países receptores dos investimentos e, de outro, pressionam o sindicalismo dos países originários desses investimentos, a reduzir sua base de benefícios, como condição para não deslocar a produção e empregos.

Nos anos 1970 o movimento sindical global reagiu e pressionou os organismos multilaterais como a OIT e o Gatt (Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio) para que se adotassem instrumentos de proteção das normas fundamentais do trabalho como, por exemplo, a cláusula social.

Em 1998, a OIT aprovou a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e, em 2001, lançou o Programa em favor do Trabalho Decente como uma tentativa de convencer os Estados membros a fazerem esforços para eliminar a fraude trabalhista e principalmente proibir condições indignas de trabalho. Nos dois casos o sindicalismo tem pressionado os governos nacionais para que façam valer esses convênios.

Nesses mais de 40 anos de globalização, a classe trabalhadora vem convivendo com a flexibilização, através do crescimento de formas



atípicas de contrato de trabalho. Um processo que abarca também as empresas transnacionais, que se utilizam de vários provedores sediados em zonas francas e em países de menor desenvolvimento e/ou mais pobres, escapando assim das cobranças sindicais no país sede.

Para enfrentar esse processo, o sindicalismo internacional vem multiplicando articulações entre sindicatos e principalmente trabalhadores de mesmos grupos empresariais multinacionais, desenvolvendo processos de debate e intercâmbio que têm resultado em importantes campanhas globais contra as práticas antissindicais das empresas. São as chamadas redes sindicais e comitês internacionais de trabalhadores que visam negociar as relações entre a empresa multinacional empregadora e os seus empregados, incluindo entre os temas negociados a atividade sindical, que torna-se um elemento de contato mais estreito entre as empresas e os trabalhadores

Já são vários os Acordos Marco Globais negociados – na indústria e no setor de serviços – e em muitos deles o Brasil está presente. E quando isso ocorre, na maioria das vezes atuam sindicatos e confederações filiados à CUT, tais como a CNQ, a CNM, a CONTRAF, a CONTRACS, a CONTAC, Sindicatos de Telefônicos e outros.

No final dos anos 1990, com o apoio da cooperação internacional, a CUT decidiu criar o Observatório Social, para dotar-se de instrumentos

que lhe permitissem acompanhar o comportamento das empresas multinacionais no Brasil e, coordenada com as organizações sindicais dos países sede das empresas analisadas, desenvolver uma ampla campanha de pressão para impedir a continuidade da fraude trabalhista e das políticas anti-sindicais. Em seguida, novamente com parceiros solidários como a FNV, demos um passo adiante e criamos o Programa CUT-MULTI que ajuda e apóia nossas organizações da estrutura vertical a integrar e participar de redes sindicais globais e/ou regionais, e, em casos como a Vale estruturar as redes a partir do Brasil.

No 10º CONCURT, aprovamos resolução sobre a estratégia de atuação nas redes apontando que “a CUT deve reforçar as redes sindicais no MERCOSUL e nas multinacionais brasileiras, com a ampliação da participação de mulheres sindicalistas nestes espaços”. Está mais do que provado que as redes sindicais globais são instrumentos que permitem o desenvolvimento de uma ação sindical global solidária e de uma relação mais horizontal entre os sindicatos dos países sede das transnacionais, dos países onde as empresas passam a atuar e dos países que sediam os provedores dessas empresas. Um processo que não compete com a ação das organizações sindicais; ao contrário, a fortalece.

Artur Henrique da Silva,
Presidente Nacional da CUT



“Para a Confederação a Rede de trabalhadores é um instrumento importante para o avanço na organização sindical e cria através do diálogo social a perspectiva de novas conquistas para os trabalhadores do ramo. É uma ferramenta para os novos tempos de ação sindical: a atuação dos trabalhadores e trabalhadoras em um mundo globalizado tem que buscar novas formas de se efetivar e combater as desigualdades de tratamento dentro da mesma empresa. Também é um poderoso meio de formação e solidariedade.”

**Antenor Eiji
Nakamura (Kazu)**

Coordenador Geral da CNQ

Contra o feitiço do capital, a alquimia dos trabalhadores metalúrgicos

A organização em redes e comitês de trabalhadores metalúrgicos

A CNM, Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT, tem como um de seus eixos de atuação desde seu 4º congresso, em 1998, a organização dos trabalhadores em redes e comitês, tendo como diretriz a organização dos trabalhadores desde o chão de fábrica até em nível internacional. Essa estratégia de organização busca diminuir as desigualdades de salário e de direitos entre os trabalhadores das diversas empresas metalúrgicas espalhadas no país. Desde 2003 ajudamos a criar e organizar cerca de 30 redes e comitês de trabalhadores, debatendo jornada de trabalho, política salarial e organização sindical, diminuindo “distâncias” culturais e econômicas em toda nossa base espalhada desde o Rio Grande do Sul até o Amazonas.

Em recente pesquisa realizada por nós, intitulada “Do salário às

compras”, constatamos que os preços praticados em todo território nacional são praticamente iguais, derrubando por terra a justificativa de que em algumas regiões os salários são mais baixos por que o custo de vida também é mais baixo, uma falácia do patronato, na tentativa de justificar os baixos salários dos trabalhadores.

Diante dessas desigualdades, há muito percebida pelos trabalhadores e ratificada pela pesquisa, a organização dos trabalhadores em redes e comitês tem se mostrado como importante instrumento para diminuir a exploração e aumentar o poder de organização e mobilização dos trabalhadores não somente no Brasil, mas como também na América Latina e pelo resto do mundo. Esta experiência vem sendo desenvolvida pela FITIM (Federação Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos) e tem demonstrado bons resultados no enfrentamento dos grandes grupos empresariais como a SKF, Rolls Royce, FORD, Daimler, ZF, Gerdau, Tenaris e VW



Valter Sanches

trabalhador na Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo, Secretário de Relações Internacionais da CNM/CUT e representante dos trabalhadores no Conselho de Administração da Daimler.

dentre outras. Dentre as ações da FITIM, criou-se um GT (grupo de trabalho) específico sobre redes de trabalhadores, que redigiu um guia para orientar a organização das redes globais, estivemos à frente da coordenação desse GT, o que para os metalúrgicos do Brasil foi e é, sem dúvida, um reconhecimento de nossa capacidade organizativa e de nossa experiência de luta.

Nossa política de intercâmbio, visando esse tipo de organização, busca a criação de campanhas e ações dos trabalhadores de forma articulada desde as plantas locais até as diversas unidades distribuídas internacionalmente, buscando impedir a transferência predatória e de caráter antissindical de produção de um país para outro ou de uma região para outra.

As redes e comitês têm se mostrado uma excelente experiência organizativa, de tolerância e diversidade, diálogo e intercâmbio, entre os diferentes sindicatos participantes, oriundos de diferentes centrais sindicais com diferentes concepções e cultura. Não nos restringimos somente à base cutista, chamamos a esse debate as outras centrais sindicais, objetivando estender esse tipo de solidariedade a todos os trabalhadores metalúrgicos

no Brasil e também no exterior. A CNM/CUT entende que a organização dos trabalhadores em redes e comitês deva ser uma política perene dos sindicatos, e que esses sindicatos incorporem como política sindical a organização dos trabalhadores nesse modelo. E que essas redes compartilhem uma série de informações que é o que motiva e dá substância ao seu funcionamento, municiando os sindicatos com organização e mobilização que possa enfrentar os ataques dos patrões durante as campanhas desenvolvidas pelos vários sindicatos. Uma das dificuldades que se apresentam no intercâmbio dos trabalhadores são as barreiras culturais de idioma e de organização sindical, legislação trabalhista e direitos constitucionais, obstáculos que a CNM tem procurado superar, articulando os diferentes atores envolvidos. Enquanto os trabalhadores na Europa possuem uma série de direitos de organização sindical e níveis de salário, os trabalhadores metalúrgicos na Colômbia sofrem atentados, perseguições e estão submetidos a uma legislação sindical que impede a livre organização dos trabalhadores em seus sindicatos.

Articular internacionalmente os

trabalhadores é, portanto, tarefa das mais urgentes e necessárias para impedir o aprofundamento da exploração e a ação do capital contra a organização dos trabalhadores em todo o planeta.

A estratégia de organização em redes e comitês tem se mostrado como eficaz e necessária ação sindical por parte dos sindicatos e suas organizações internacionais. A FITIM (Federação Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos) e a CNM/CUT no Brasil têm focado suas ações nesse sentido. As dificuldades são muitas, entretanto, as possibilidades também são. Aproveitar o favorável cenário econômico de crescimento da economia brasileira nos coloca como tarefa inadiável avançar na organização dos trabalhadores. Já demonstramos que o feitiço do neoliberalismo pode ser quebrado com a alquimia dos trabalhadores e suas instituições de luta e organização. Ainda há muito que se fazer não só no Brasil, mas em toda a América Latina e África. Enquanto houver um trabalhador ou trabalhadora sofrendo da exploração do Capital, há a necessidade de uma coisa que faz parte do nosso ideário: a tão necessária solidariedade de classe.

Para saber mais:

Portal dos Metalúrgicos do Brasil (CNM-CUT)

www.cnmcut.org.br/capa.asp

Conquistas e desafios nas redes do ramo financeiro



*Até que ponto os desafios enfrentados pelas redes do ramo químico têm paralelo em outros ramos? Conversamos com **Ricardo Jacques**, Secretário de Relações Internacionais da Contraf (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro), Membro do Grupo Diretivo da UNI-Américas Finanças (UNI), Coordenador do Comitê de Finanças da Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS).*

Quais são as redes hoje em atividade no ramo financeiro?

No Brasil há 4 redes: Santander, HSBC, Itaú e Banco do Brasil. Dentro da Uni também trabalhamos com o BBVA, mas ele não está no Brasil. Enquanto dirigente da Contraf, nosso foco é nacional, porém

articulado. Temos também redes de bancos brasileiros, como o Bradesco, Itaú e Banco do Brasil (BB).

Como se dá o funcionamento e a organização dessas redes?

Buscamos nos reunir uma vez ao ano, mas havia um projeto para reunir Santander, HSBC e

Itaú duas vezes ao ano. Nessa reunião nós definimos jornadas de lutas em todos os países, com o mesmo jornal e o mesmo boletim e fazemos ações de campanha. Um bom exemplo foi o que fizemos com o Banco Santander, um dos que mais desrespeita os direitos do trabalhadores. Fizemos uma campanha de manifestações nos estádios durante a Copa Santander Libertadores, pedindo respeito aos trabalhadores. Em cada um dos países onde houve jogo, havia faixas com os dizeres: “Santander, respeite os brasileiros, os argentinos e os uruguaios”, porque é contraditório uma empresa que explora os trabalhadores patrocinar um torneio com o nome

OUTRAS EXPERIÊNCIAS

“*Libertadores*”. Inclusive na final entre Santos e Peñarol incomodou tanto que o Santander até moveu um processo contra o Sindicato dos Bancários de São Paulo.

E que outras ferramentas vocês usam na luta?

Utilizamos as ferramentas de denúncia, como as “Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais”. Fizemos denúncias contra o Unibanco, contra o Banco Real, que eram redes que existiam, mas que com o processo de fusão se transformaram numa rede só. O Unibanco demitiu uma dirigente sindical grávida no Paraguai e nos mobilizamos por sua reintegração. Foi a primeira ação realizada no Brasil com relação a um fato em outro país e os patrões não conseguiram dar um posicionamento à altura. Mas a justiça do Paraguai resolveu o problema e ela foi reincorporada. Também usamos o Diálogo Social, pelo menos uma vez por ano, com o BB, Itaú, BBVA, HSBC e temos tido sucesso. Só o Santander se recusa ao diálogo.

Quais são os maiores desafios?

O desafio central é consolidar a construção de Acordos Marco Global. Temos empresas

multinacionais que atuam de forma centralizada e desrespeitam os direitos em diversos países, pois elas se aproveitam de legislações caducas para explorar os direitos dos trabalhadores/as. A primeira dificuldade foi conseguir que elas nos reconhecessem como trabalhadores organizados internacionalmente. Depois conseguimos negociar, podemos conseguir novas conquistas e resolver as principais questões levantadas pelos trabalhadores em todos os países.

E as conquistas?

Assinamos em abril um Acordo Marco Global entre a UNI e a direção do Banco do Brasil valendo para todos os trabalhadores nas Américas. Objetivamos que em dois anos, na renovação do acordo coletivo, ele possa ser ampliado numa escala global, pois tem filiais do Banco do Brasil na Europa e na Ásia. Diferente do Continente Europeu, em que existe uma legislação continental que garante aos trabalhadores europeus isonomia de direitos e de negociação, nas Américas ainda não existe tal dispositivo, só há a mobilização, o que obriga as empresas a negociar com as redes, porque isso prejudica com a imagem da empresa.



“Com a globalização, a maioria das empresas está em diversos países e a rede de trabalhadores é um instrumento de luta fundamental para organizar a categoria para fazer o enfrentamento com o capital nos diversos locais de trabalho espalhados pelo mundo, porque, muitas vezes, os anseios e as necessidades de um trabalhador alemão, por exemplo, podem ser os mesmos de um brasileiro que atue em uma empresa de uma mesma multinacional. Mesmo com realidades sociais diferentes, a luta dos trabalhadores, o intercâmbio e a troca de experiências são fatores fundamentais para ampliar as conquistas desses trabalhadores.”

Vagner Freitas
Secretário Nacional
de Administração e
Finanças da CUT

Para saber mais:
Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo
Financeiro (Contraf): <http://www.contrafcut.org.br/>

Redes de Trabalhadores/as em Serviços e Comércio: conheça um pouco dessa experiência



Conversamos com Valeir Ertle, Secretário de Relações Internacionais da CONTRACS (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços), da Executiva Nacional da CUT e do Sindicato dos Empregados do Comércio de Florianópolis para saber como é a experiência de Redes de outros ramos. Confira!

Atualmente, quais são as redes de trabalhadores nesse ramo?

Temos a Rede Wal Mart, Rede Carrefour, Rede C&A e Rede SHV Gás. Não temos redes nacionais ainda, estamos iniciando uma rede nacional com a Rede Pão de Açúcar e queremos construí-la através da UNI-Américas Comércio, nosso sindicato global, já que partindo dela constituímos a Rede Carrefour Mundial, a Wal Mart e a Rede Casino.

Como é o funcionamento orgânico das redes?

Fazemos reuniões constantes e muita negociação com a empresa. A C&A foi a última a negociar, demorou muito tempo, foi uma grande luta. Com uma pesquisa realizada pelo Instituto Observatório Social, conseguimos articular a rede, o que custou a demissão do



OUTRAS EXPERIÊNCIAS

Diretor Geral da C&A no Brasil, porque havia graves denúncias de irregularidades e problemas. Com isso conseguimos também fazer com que eles mudassem toda forma de gerenciamento e RH da empresa. Em julho de 2011, fizemos a primeira reunião com a empresa e em breve teremos uma nova.

Quais são as principais ferramentas que vocês possuem?

Trabalhamos com os boletins informativos que discutem os problemas comuns de todos os trabalhadores. Produzimos, centralizamos e combinamos uma data específica para todos distribuírem no mesmo dia. Dessa forma há grande impacto e conseguimos resultados significativos. Isoladamente não tem impacto, mas feito com unidade, em todo o Brasil, temos melhores resultados.

Quais são os maiores desafios?

Os maiores desafios que encontramos são que as empresas multinacionais, como Wal Mart, Carrefour e Casino super-exploram os trabalhadores. Queremos uma plena inclusão de direitos. Como temos uma fragmentação muito grande de sindicatos, as negociações

acabam sendo feitas por sindicato, o que causa uma disparidade muito grande entre regiões, entre Sul e Sudeste contra Norte e Nordeste. Tentamos também fazer um acordo nacional dentro das empresas e até começar a pensar em acordos internacionais. Atuamos em duas frentes: pela UNI, internacionalmente e também no dia a dia, fazendo negociações articuladas entre todos os sindicatos para melhorar as condições de vida dos trabalhadores. Outro grande desafio é fazermos um trabalho conjunto com as demais centrais sindicais, seja uma negociação ou campanha de filiação. É fundamental termos um trabalho conjunto, pois sozinhos é difícil conseguir grandes avanços.

E as conquistas?

As empresas tinham uma aversão muito grande aos sindicatos. Agora temos uma proposta de rede, que busca soluções para os trabalhadores. Temos processos de negociação permanente com o Carrefour e o Wal Mart, conseguimos avanços na C&A e a SHV Gás está em um estágio diferente, mas também tem caminhado positivamente. Mesmo com uma categoria muito dispersa, temos conseguido conquistas progressivas de direitos.



“As redes do ramo químico e o Encontro deste ano têm uma importância fundamental para o movimento sindical por três motivos. O primeiro é que o encontro reuniu 90% das redes e possibilitou uma grande troca de experiências. Com este intercâmbio, elas podem se ajudar mutuamente e criar atalhos. O segundo é que a CNQ consegue mostrar uma perspectiva mais ampla, saindo da especificidade local de cada empresa e levando para uma perspectiva política macro. O terceiro motivo é que temos a oportunidade de instrumentalizar os trabalhadores com as políticas da CUT como a redução de jornada, trabalho decente, principalmente na questão da terceirização e igualdade de condições.”

Aparecido Donizeti da Silva
Membro da Executiva da
CUT Nacional e Presidente
do Observatório Social

Para saber mais:

Confederação Nacional dos Trabalhadores
no Comércio e Serviços (Contracs)

www.contracs.org.br



Participantes do II Encontro de Redes da CNQ-CUT – dias 15 e 16 de junho de 2011 – Praia Grande – São Paulo

OS PARCEIROS DO II ENCONTRO



CNQ - Confederação Nacional do Ramo Químico da Central Única dos Trabalhadores (CNQ-CUT) representa os trabalhadores nas indústrias químicas, de plásticos, farmacêuticas, de tintas, adubos e corretivos agrícolas, de minérios, de abrasivos, de álcool, da borracha, de papel, celulose e papelão, de vidros, cerâmicas, petroquímicas e extração e refinação de petróleo.

www.cnq.org.br

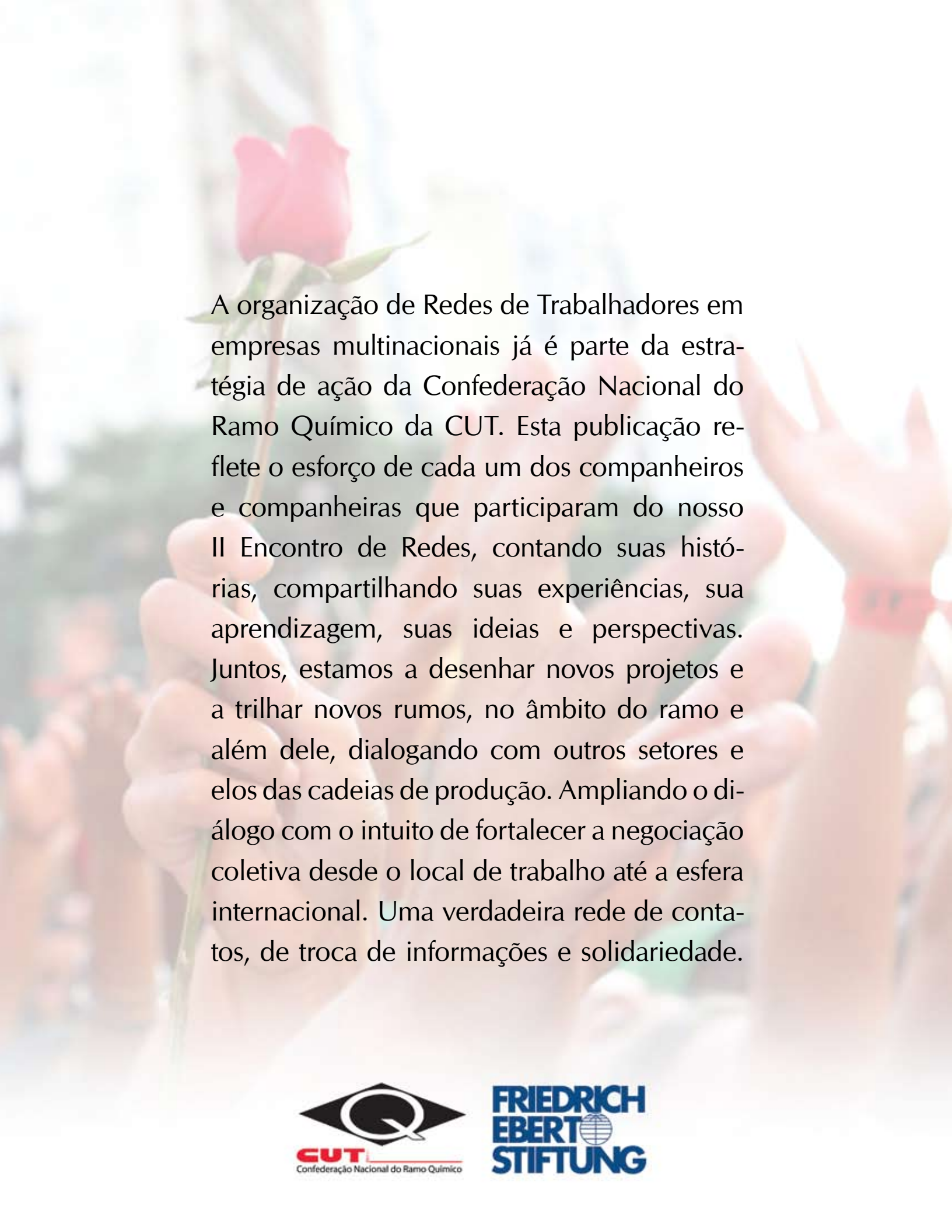


FES - A Fundação Friedrich Ebert Stiftung é uma fundação política alemã. Fundada em 1925 como legado político de Friedrich Ebert, primeiro presidente democraticamente eleito na Alemanha, ela está sediada em Berlim, e tem escritórios e projetos em mais de 100 países, incluído o Brasil. Tem como missão contribuir para a promoção do desenvolvimento com democracia e justiça social.

www.fes.org.br

Relação de participantes do II Encontro de Redes

NOME	ENTIDADE / EMPRESA / SINDICATO	NOME	ENTIDADE / EMPRESA / SINDICATO
Adão Elias Xavier	Fibria - Papeleiros de Jacareí	José Drummond	SRI – CUT
Adir Gomes Teixeira	Aventis - Químicos de São Paulo	José F. Narciso	Saint Gobain - Vidreiros de São Paulo
Airton Ferreira de Araujo	Owens Illinois - Vidreiros de São Paulo	José Fernando	Henkel - Químicos do ABC
Álvaro Cardoso de Lima	Saint Gobain - Vidreiros de São Paulo	José Iran Nunes	BASF - Químicos do ABC
Ângelo Tavares da Silva	Bayer - SindiQuímica Belford Roxo	José Isaac	CNQ – CUT
Antonio Carlos de Souza	ORSA - Papeleiros de Mogi das Cruzes	José Luiz dos Santos	Saint Gobain - Vidreiros de São Paulo
Antonio Odésio Diniz	Knauf - Químicos do ABC	José Roberto Martins	Fibria - Papeleiros de Jacareí
Arlindo Brito	ORSA - Papeleiros de Manaus	Josenildo G. de Melo	Assessoria - Químicos do ABC
Benedito dos S. Masatori	ORSA - Papeleiros de Mogi das Cruzes	Juvenil Nunes da Costa	Solvay - Químicos do ABC
Brian Finnegan	AFL – CIO	Leandro Luiz Rodrigues	Saint Gobain - Vidreiros de São Paulo
Carlos Eduardo de Brito	L'oreal - Químicos de São Paulo	Leonardo Mello e Silva	Universidade de São Paulo
Carlos Gomes Batista	Solvay - Químicos de São Paulo	Lucineide Varjão	CNQ – CUT
Claudecir Lopes Vargas	Klabin - Sindicato Nacional dos Papeleiros	Luis dos Santos Neto	Owens Illinois - Vidreiros de São Paulo
Claudio Garcia Neto	Shott - Vidreiros de São Paulo	Marciel dos Santos	Suzano - Papeleiros de Mogi das Cruzes
Daniel de Araújo Matos	Suzano - Papeleiros de Mogi das Cruzes	Marcos Lima	Assessoria - CNQ – CUT
Danielle de Cássia Franco	Autometal - Químicos do ABC	Mario Henrique Ladosky	Assessoria - Químicos de São Paulo
Deusdete J. das Virgens	Eurofarma - Químicos de São Paulo	Milton Hungria	Solvay - Químicos de São Paulo
Edilene N. Moraes	Colgate - Químicos do ABC	Milton Nunes de Brito	Braskem - Químicos do ABC
Edivânia Zanardo	BASF - Químicos de São Paulo	Nivaldo José da Silveira	Akzo - SindiQuímica Pernambuco
Edson Luiz Passoni	BASF - Químicos de São Paulo	Novarck Silva de Oliveira	Vale - Ferroviários de Maranhão
Elias Soares	Assessoria - CNQ – CUT	Pasquale Musciacchio	Colgate - Químicos do ABC
Emerson M.de Oliveira	Shott - Vidreiros de São Paulo	Paulo José dos Santos	CBC - Químicos do ABC
Fabio Augusto Lins	CNQ – CUT	Paulo Lage	Químicos do ABC
Francisco Alves Sena	Knauf - Plásticos de Manaus	Pedro Nogueira	CNQ – CUT
Francisco Correa da Silva	Saint Gobain - Vidreiros de São Paulo	Raimudo Suzart	FETQUIM – SP
Geraldo da Silva Soares	Lanxess - Químicos de São Paulo	Rogério Silveira	Fibria - Papeleiros de Jacareí
Geraldo Guimarães	Bayer – Químicos de São Paulo	Ronaldo Lima	Akzo - Químicos de São Paulo
Gilene Mendes	Fibria - Papeleiros da Bahia	Rosemeire T. Santos	Owens Illinois - Vidreiros de São Paulo
Hélio da Costa	IOS – CUT	Salvador A. de Oliveira	Lanxess - SindiQuímica Duque de Caxias
Itamar Sanches	Petrobras - FUP	Sergio Carasso	Akzo - Químicos do ABC
Jacy Afonso de Melo	SNO – CUT	Sergio Novais	CNQ – CUT
Jair Adriano Flores	CBC - Químicos de Monte Negro	Sergio Roberto	Knauf - Químicos do ABC
Joaquim Pereira	Saint Gobain - Vidreiros de São Paulo	Vandré Jerônimo da Silva	BASF - SindiQuímica Pernambuco
Jociel Leite	CBC - Químicos do ABC	Verivaldo Mota da Silva	Saint Gobain - Vidreiros de São Paulo
Joel Santana de Souza	Braskem - Químicos do ABC	Vicente G. Macedo Neto	IOS – CUT
Jorge Luiz Campos	Vale - Sindimina Rio de Janeiro	Vladecir Santos	Bayer - Químicos de :
José Coelho de Oliveira	Saint Gobain - Vidreiros de São Paulo	Waldeli Melleiro	FES



A organização de Redes de Trabalhadores em empresas multinacionais já é parte da estratégia de ação da Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT. Esta publicação reflete o esforço de cada um dos companheiros e companheiras que participaram do nosso II Encontro de Redes, contando suas histórias, compartilhando suas experiências, sua aprendizagem, suas ideias e perspectivas. Juntos, estamos a desenhar novos projetos e a trilhar novos rumos, no âmbito do ramo e além dele, dialogando com outros setores e elos das cadeias de produção. Ampliando o diálogo com o intuito de fortalecer a negociação coletiva desde o local de trabalho até a esfera internacional. Uma verdadeira rede de contatos, de troca de informações e solidariedade.

