

FÓRUM SOCIAL MUNDIAL

**FSM**  
2005

Porto Alegre - Brasil



# SEMINÁRIO



**RESPONSABILIDADE  
SOCIAL DAS EMPRESAS:  
EXPERIÊNCIAS E ESTRATÉGIAS  
DE AÇÃO SINDICAL EM  
EMPRESAS MULTINACIONAIS**

RELATÓRIO DO SEMINÁRIO

# **RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS: EXPERIÊNCIAS E ESTRATÉGIAS DE AÇÃO SINDICAL EM EMPRESAS MULTINACIONAIS**

Fórum Social Mundial - Porto Alegre - Brasil  
29 de janeiro de 2005

Organização:

CNM, CNQ, CUT Brasil, DGB Bildungswerk, FNV Moondial,  
Fundação Friedrich Ebert, IG Metall, IG BCE, Instituto Observatório  
Social, Observatório Social Europa

Promoção:



# **S**ÍGLAS E ABREVIATURAS

**CNM** – Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT

**CNQ** – Confederação Nacional dos Químicos da CUT

**CONTAG** – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura

**CUT** – Central Única dos Trabalhadores

**DGB BILDUNGSWERK** – Centro de Formação da Central Sindical da Alemanha

**FES** – Friedrich Ebert Stiftung (Fundação Friedrich Ebert)

**FITIM** – Federação Internacional dos Metalúrgicos

**FNV** – Central Sindical da Holanda

**FSM** – Fórum Social Mundial

**IG BCE** – Sindicato dos Químicos da Alemanha

**IG METALL** – Sindicato dos Metalúrgicos da Alemanha

**IOS** – Instituto Observatório Social

**NALEDI** – National Labour and Economic Development - África

**OCDE** – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho - Organização das Nações Unidas

**PLADES** – Programa Laboral de Desenvolvimento – Peru

**RSE** – Responsabilidade Social Empresarial

**TUAC** – Comitê Sindical Consultivo da OCDE (Trade Union Advisory Committee)



<b>Apresentação</b>	<b>4</b>
<b>Abertura</b>	<b>7</b>
<b>Responsabilidade Social das Empresas: Estratégia e Atuação Sindical</b>	<b>9</b>
<b>Experiências das Redes Sindicais nas Empresas: Bayer, Bosch, ThyssenKrupp, Akzo Nobel, Philips e Unilever</b>	
<b>1º Painel - Conquistas e Desafios das Redes Sindicais em Empresas Multinacionais Alemãs</b>	<b>15</b>
Empresa Bayer	16
Empresa ThyssenKrupp	17
Empresa Bosch	20
<b>2º Painel - Conquistas e Desafios das Redes Sindicais em Empresas Multinacionais Holandesas</b>	<b>23</b>
Empresa Akzo Nobel	23
Empresa Philips	25
Empresa Unilever	26
<b>Lista dos Participantes</b>	<b>29</b>
<b>Expediente</b>	<b>33</b>
<b>Endereços e Sites das Entidades</b>	<b>34</b>
<b>Endereços na Internet</b>	<b>35</b>

**H**á um reconhecimento da sociedade em nível internacional de que é preciso tornar a globalização mais democrática e incluyente. Esta foi uma das aspirações que norteou a realização do Fórum Social Mundial em janeiro de 2005: um mundo mais justo e solidário, diferente do que está posto atualmente.

O processo de globalização tem levado a um aumento da pobreza, do desemprego e da exclusão social, piorando as condições de vida de trabalhadores e trabalhadoras. É preciso estabelecer regras que dêem à globalização uma dimensão social.

No caso das empresas multinacionais, muitas vezes as condições de trabalho variam muito de um país para outro, inclusive dentre unidades de uma mesma empresa. Por isso é importante negociar acordos globais e estabelecer padrões sociais comuns e obrigatórios para essas empresas.

Com a preocupação de elevar os padrões sociais e trabalhistas no contexto internacional, diversas entidades e sindicatos organizaram no Fórum Social Mundial 2005 o Seminário **Responsabilidade Social das Empresas: Experiências e Estratégias de Ação Sindical em Empresas Multinacionais**. Este relatório registra as principais discussões ocorridas nesse evento. De antemão, é relevante destacar o número e a importância nacional e internacional das entidades que participaram e organizaram este seminário. É uma demonstração clara e evidente da crescente preocupação dos sindicatos e das entidades organizadoras com a temática dos direitos trabalhistas e a responsabilidade social empresarial.

# APRESENTAÇÃO



A primeira parte do seminário deu ênfase às estratégias e ações dos sindicatos diante da chamada Responsabilidade Social das Empresas (RSE) onde foram apresentadas as diferentes visões sobre esta temática, algumas experiências das entidades e as diversas ferramentas que são possíveis de serem utilizadas em favor da justiça social e os direitos trabalhistas. No decorrer desse relatório estas visões e experiências são descritas.

A preocupação com as empresas multinacionais deve-se ao fato do seu crescente poder econômico e político. Na prática as multinacionais hoje são o motor da globalização. Estas empresas promovem – em escala global – profundas mudanças na sua estratégia produtiva que trazem grandes conseqüências aos trabalhadores, aos sindicatos e as comunidades nos países que operam.

A sociedade e, em particular, os trabalhadores almejam uma conduta empresarial responsável. Uma conduta que combine de maneira indissociável os aspectos econômicos, ambientais e sociais, contribuindo para assegurar um padrão de desenvolvimento sustentável e garantir um futuro equilibrado para as próximas gerações. No entendimento dos organizadores, da maioria dos expositores e participantes, responsabilidade social empresarial de fato significa assumir compromissos e praticar os direitos fundamentais no trabalho, materializados nas normas internacionais da OIT, dentro e ao longo da cadeia de produção. Responsabilidade Social Empresarial é ter compromisso com o emprego decente, com o respeito aos sindicatos e não usar e nem permitir na cadeia de fornecedores o trabalho escravo e

infantil. Responsabilidade Social é não discriminar e promover a igualdade de oportunidades e de tratamento, independentemente do gênero e da raça/etnia dos trabalhadores.

Outro momento do seminário foi dedicado às conquistas e desafios das redes sindicais em empresas multinacionais, no caso, as empresas alemãs e holandesas que operam no Brasil. A sociedade, o movimento sindical e os consumidores estão cada vez mais vigilantes diante da conduta das empresas. Os sindicatos estão realizando estudos, monitorando, fazendo acordos trabalhistas específicos com as empresas transnacionais e, principalmente, aumentando as campanhas e a organização sindical através do fortalecimento das federações sindicais internacionais (global unions) ou redes sindicais numa mesma empresa que atua em diversos países. Neste seminário foram apresentadas várias experiências e a opinião dos atores envolvidos na organização de redes sindicais em empresas de diferentes países e segmentos produtivos.

As três empresas alemãs são a Bayer, Bosch e ThyssenKrupp e as três empresas holandesas são a Philips, Unilever e Akzo Nobel. Mesmo com alguns problemas existente em algumas empresas, foi um ponto comum entre os expositores o registro dos avanços concretos obtidos ao longo da execução do projeto Observatório Social Europa. Com certeza trata-se de uma das melhores experiências realizadas pelo movimento sindical internacional. Veja os detalhes ao longo do relatório e nas diversas publicações dos sindicatos e das entidades envolvidas neste projeto.



## MESA DE ABERTURA

- **Reiner Radermacher**  
Fundação Friedrich  
Ebert
- **Kjeld Jackobsen**  
Instituto Observatório  
Social
- **Karen Brouwer**  
Observatorio Social  
Europa
- **Manfred Brinkmann**  
DGB Bildungswerk

O Presidente do Instituto Observatório Social (IOS), Kjeld Jakobsen, abriu os trabalhos do dia saudando os participantes e apresentando a mesa com os representantes das organizações responsáveis pela realização do seminário.

Expôs os principais objetivos das atividades da oficina, que pretendeu apresentar e debater, sob a ótica da Responsabilidade Social Empresarial, o projeto de estudos de empresas alemãs e holandesas que atuam no Brasil. O tema Responsabilidade Social é relativamente novo para o meio sindical, uma vez que sempre foi visto com desconfiança pelos trabalhadores e como um discurso do marketing empresarial. O desafio para os participantes desta oficina, para o



# ABERTURA



presidente do IOS, é debater o que este tema representa para os trabalhadores e sindicatos.

Jakobsen explicou aos presentes que há três anos o Instituto Observatório Social do Brasil e o Observatório Social Europa, em cooperação, pesquisam as unidades de produção brasileiras das empresas alemãs ThyssenKrupp, Bayer e Bosch, bem como as filiais das empresas holandesas Akzo Nobel, Philips e Unilever. O interesse concentrou-se na observância das normas fundamentais de trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Além desses estudos, atividades como os intercâmbios entre sindicatos de trabalhadores destas empresas holandesas e alemãs foram realizados, e o objetivo deste Seminário também é o de ouvir as experiências dos participantes destas atividades, avaliando os resultados alcançados.

Após a apresentação da mesa dos organizadores, foi composta a mesa de debate, que teve a coordenação de Kjeld Jakobsen.



## **MESA DE DEBATE**

- **João Vaccari Neto**  
Central Única dos  
Trabalhadores - CUT
- **Pierre Habbard**  
Trade Union Advisory  
Committee - TUAC (Comitê  
Sindical Consultivo da  
OCDE)
- **Marcello Malentacchi**  
Federação Internacional dos  
Metalúrgicos - FITIM
- **Alberto Broch**  
Confederação Nacional dos  
Trabalhadores na  
Agricultura - CONTAG
- **Moises Ochoa**  
Programa Laboral de  
Desenvolvimento -  
PLADES/Peru
- **Devan Pillay**  
National Labour and  
Economic Development -  
NALEDI/África

## **As normas da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho e a experiência do Observatório Social/CUT- Brasil**

João Vaccari Neto / CUT Brasil

Falou sobre a importância das Normas da OIT como instrumento da luta sindical, ressaltando a participação da sociedade civil no processo de criação destas normas. Para Vaccari, apenas uma pequena parcela das empresas no país cumprem normas definidas como Responsabilidade Social. Assim, o principal desafio do movimento sindical brasileiro é “levar as normas para dentro das fábricas”, pois a cultura empresarial no país costuma dizer que a Constituição só vale fora delas .

Vaccari resumiu algumas das experiências do Instituto Observatório Social (IOS) que considera exemplos de sucesso na cobrança de uma postura socialmente responsável de empresas multinacionais. Na Akzo Nobel, a pesquisa do Observatório possibilitou a organização dos sindicatos que representam as diferentes unidades das bases da empresa. Na Unilever, a relação entre empresa e trabalhadores melhorou sensivelmente após o trabalho do Observatório e o tema da Cadeia Produtiva foi inserido no debate de Responsabilidade Social Empresarial. Na Bayer, a representação dos trabalhadores melhorou com as comissões de fábrica.



## **Um balanço do uso das diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais do ponto de vista da TUAC: experiências na Europa e na América Latina**

Pierre Habbard / TUAC

Falou pela TUAC, descrevendo a importância das Diretrizes da OCDE como instrumento de pressão sindical nas empresas que fazem parte dos países da OCDE. Habbard disse que, para pressionar uma empresa multinacional a cumprir as exigências mínimas das diretrizes, não é necessário um código de conduta, pois as diretrizes são acordadas pelos governos dos países que compõem a OCDE e sua cobrança pode e deve ser feita por qualquer cidadão ou sindicato que perceba a falta de compromisso de uma multinacional com essas diretrizes em um determinado país. Habbard citou um exemplo da ação a partir das diretrizes: os fundos de pensão dinamarqueses não investirão mais na empresa americana Wal Mart (acusada de descumprir as diretrizes).

## **A estratégia da FITIM frente aos Acordos-Marco Globais**

Marcello Malentacchi / FITIM

O representante da FITIM explicou que o papel da organização é negociar Acordos Globais que garantam que as empresas pratiquem as exigências mínimas dos padrões estabelecidos pela OIT em suas unidades, onde quer que estejam. A FITIM não tem influência direta sobre empregadoras e fornecedores, onde ocorre a maioria dos problemas, por isso, essa cobrança deve ser garantida através dos Acordos Marco Globais. A Declaração Tripartite da OIT, mesmo não ratificada por todos os países, é aceita como norma mínima para atividade empresarial em qualquer país, incluindo a China. O Acordo é o início do processo, e o monitoramento deste Acordo Global é tão importante quanto o próprio Acordo. Para Malentacchi, os sindicatos devem abrir-se aos demais movimentos da sociedade civil, unificando a luta pelo cumprimento das normas de OIT e seu complemento – as diretrizes da OCDE.

## **Dificuldades e oportunidades na utilização dos códigos de conduta na estratégia sindical da Contag**

Alberto Broch / CONTAG

O representante da CONTAG iniciou sua apresentação mostrando estatísticas do setor rural brasileiro, que demonstram a enorme desigualdade entre o chamado agronegócio, de grandes proprietários, e a agricultura familiar, distribuída em 4 milhões de pequenas propriedades. Broch frisou que apenas 30% dos trabalhadores rurais têm sua situação trabalhista regularizada. O Ministério do Trabalho admite que pelo menos 20 mil trabalhadores vivem em regimes de escravidão no país – sendo que nos dois anos do governo Lula foram libertados mais de 4 mil escravos. A CONTAG, com 40 anos de luta, busca a implantação de políticas públicas no setor e o acesso à terra pelos pequenos agricultores. Como exemplo das desigualdades enfrentadas no setor, Broch diz que o valor de uma xícara de café na Europa corresponde a aproximadamente o que recebe um agricultor no nordeste do Brasil por um dia inteiro de trabalho na lavoura do café.

A CONTAG incentiva a discussão de um modelo alternativo que privilegia a agricultura familiar, e não somente as culturas de exportação. Tem a idéia de implantar políticas públicas em relação à educação e saneamento no campo, privilegiando a segurança e a soberania alimentar. Boch considera que, se os códigos de Conduta vierem para alterar essa situação, serão muito pertinentes. Finalizando, lembra da importância da ratificação da convenção 184 sobre trabalhadores rurais.

## **Vigilância social na América Latina**

Moises Ochoa (PLADES/Peru)

O representante da ONG peruana em defesa dos direitos dos trabalhadores - PLADES, lembrou das dificuldades de levar os padrões mínimos aos locais mais remotos da região andina, principalmente levando em conta aspectos como o monitoramento constante e a cadeia produtiva. Ochoa exemplifica a atuação do PLADES a partir da intervenção da organização no conflito entre mineiros peruanos e uma empresa mineradora de origem sueca. Aproximadamente 650 trabalhadores protestavam contra a empresa em Lima, após terem sido demitidos por pressionar por melhores condições de trabalho através de participação do sindicato. O PLADES investigou a empresa Sueca e descobriu que esta tinha um código de conduta. A partir disto, foi aberta uma negociação com a empresa e, após a vinda do vice-presidente mundial da companhia ao Peru, os trabalhadores foram readmitidos e as reivindicações por melhoria nas condições de trabalho nas minas foram atendidas.

Segundo Ochoa, com a flexibilização das leis trabalhistas peruanas, as empresas multinacionais têm criado obstáculos para reivindicações trabalhistas – não há mais garantias após Fugimori. No setor energético, houve uma taxa de privatização de 60%. As empresas recém privatizadas não divulgam informações aos sindicatos. Um exemplo citado é a empresa de origem brasileira Petrobras, que trabalha com muita terceirização, acarretando uma série de problemas trabalhistas. No entanto, as informações divulgadas pela Petrobrás são muito diferentes do que acontece nas empresas contratadas no Peru.



## A experiência do Observatório Social no Cone Sul da África

Devan Pillay / NALEDI

O representante do Observatório Social Africano, fez um breve relato das atividades de sua organização. Criada em 2003, tem trabalhado monitorando e comparando as condições de trabalho em empresas multinacionais em países do continente africano, mais notadamente detendo-se a empresas de origem sul-africanas. No início das atividades da organização, foi feito um estudo em uma multinacional sul-africana do setor de mineração que atua em seis países da África. A partir do estudo foi possível perceber diferenças salariais para a mesma função em trabalhadores que atuam na África do Sul e trabalhadores dos demais países – em média três vezes mais.

As empresas multinacionais estudadas alegam cumprir as respectivas legislações de cada país, mas Devan diz que as leis destes países são deficientes nas cobranças dos direitos trabalhistas.

Desta forma, os padrões de saúde e segurança observados são insatisfatórios. Além disso, as empresas sul-africanas exportam 5 vezes mais do que importam, prejudicando a cadeia de produção em países mais pobres. Ciclos de distúrbios observados na mineração sugerem também a existência de trabalho forçado nestas multinacionais, principalmente fora da África do Sul. O Observatório Social Africano espera poder atuar na melhoria destas condições, apresentando informações para os sindicatos e outras entidades envolvidas.

Sobre a oficina em Porto Alegre, o painalista afirmou ser uma oportunidade de acumular informações, observando-se o que está sendo feito globalmente para atuar mais fortemente nesta estrutura, e tentando-se eliminar a disputa por investimentos nesses países.





## **E**NCERRAMENTO DO PAINEL

Após o espaço de debate entre os participantes, Kjeld Jakobsen encerrou as atividades da manhã agradecendo a todos, e ressaltando a importância das trocas de experiências para os trabalhadores no Brasil e na Europa. Para Jakobsen, mesmo sem poder coercitivo, as diretrizes oferecem uma série de possibilidades para a ação sindical. Neste evento é possível acompanhar uma série destas ações e comparar as distintas realidades dos trabalhadores em cada país. Kjeld lembra ainda a existência de diversas multinacionais de origem brasileira, alterando a postura sindical no país.





## 1º PAINEL

### **CONQUISTAS E DESAFIOS DAS REDES SINDICAIS EM EMPRESAS MULTINACIONAIS ALEMÃS**

#### **MESA DE DEBATE**

- **Geraldo de Souza Guimarães**  
Sindicato dos Químicos de São Paulo - BAYER Brasil
- **Michael Linnartz**  
IG BCE /BAYER - Alemanha
- **Pedro Henrique**  
THYSSENKRUPP – Sindicatos dos Metalúrgicos de Porto Alegre e Guaíba (RS)
- **Bernd Kalwa**  
THYSSENKRUPP Alemanha
- **Thomas Nossek**  
BOSCH Alemanha
- **Fernando Lopes**  
CNM/CUT
- **Manfred Brinkmann**  
DGB Bildungswerk

**A** abertura da etapa da tarde – que trouxe relatos das experiências de redes sindicais através do trabalho do Observatório Social nas empresas Bayer, Bosch, ThyssenKrupp, Philips, Unilever e AkzoNobel – foi realizada por Karen Brower, representando o Observatório Social Europa.

A primeira mesa da tarde foi coordenada por Manfred Brinkmann, da DGB Bildungswerk. A mesa foi composta de representantes dos sindicatos das empresas alemãs Bosch, ThyssenKrupp e Bayer, no Brasil e Alemanha, que narraram suas experiências na formação de redes sindicais unindo os trabalhadores das diversas unidades das empresas no Brasil, e também sindicalistas destas empresas na Alemanha.

Antes de passar a palavra aos expositores, Brinkmann apresentou os integrantes da mesa e introduziu o tema a ser debatido, enfatizando a importância da responsabilidade social empresarial para a implementação de resultados concretos nas três empresas alemãs e nas três empresas holandesas.

## **EMPRESA BAYER**

### BAYER BRASIL

#### **Geraldo de Souza Guimarães - Sindicato dos Químicos de São Paulo e trabalhador da Bayer**

Comentou que a pesquisa do Observatório Social na empresa detectou problemas que não seriam constatados sem a realização de um trabalho deste tipo, já que – devido à perseguição sindical – o trabalhador geralmente não procura os sindicatos para tratar destes problemas. Discutiu a situação em que se encontram os trabalhadores de multinacionais, que temem a perda de seus empregos, pois apesar de estas empresas apresentarem tantas falhas quanto às questões trabalhistas, ainda representam, de um modo geral, uma opção melhor do que outros empregadores; afinal, nelas não há alguns dos problemas freqüentes no Brasil devido à tamanha precarização do trabalho, como atraso de salários e pagamentos abaixo do piso da categoria.

Em seguida, foram apresentados resultados concretos obtidos através da pesquisa: “o trabalho do Observatório Social mostrou que os problemas estão embaixo do tapete”, afirmou Geraldo. Relatou, por exemplo, que foram detectadas na empresa doenças do trabalho e casos de discriminação. A partir destes dados e com o contato com os trabalhadores da Alemanha, foram feitas várias ações para solucionar os problemas constatados. Como consequência do intercâmbio, está sendo estudada a possibilidade da implantação de uma comissão de fábrica dos trabalhadores da Bayer no Brasil, seguindo o exemplo da que já existe na Alemanha.

O caminho para a atuação efetiva dos sindicatos nas multinacionais é uma organização internacionalmente articulada, mas sem deixar de ouvir a base. Sobre o comitê de trabalhadores da Bayer, ele relata que a empresa tem começado a ver com bons olhos o comitê, e tem se prontificado ao diálogo com ele, inclusive se propondo a lhe dar apoio financeiro. No entanto, ainda há pouca disposição no fornecimento de algumas informações.

Em Belford Roxo (RJ), a associada da Bayer não queria adaptar a empresa às exigências do sindicato local. Após o contato proporcionado pelo intercâmbio, os trabalhadores tiveram maiores informações para as suas reivindicações. Os trabalhadores da Bayer São Paulo também tiveram resultados. A partir da detecção de que havia disparidade de salários para trabalhadores que exerciam uma mesma função, esta questão foi revista.

### BAYER ALEMANHA

#### **Michael Linnartz – IG BCE da Alemanha**

Para Michael as redes de trabalhadores são uma plataforma concreta de atuação e uma conquista, dessa forma também encara o sindicato dos químicos na Alemanha. Michael contou que as redes de trabalhadores foram construídas passo a passo, na Bayer e na Basf, de forma que hoje estão sendo apresentadas no Fórum Social Mundial. Para a organização destas redes, é necessária, primeiramente, sua concretização localmente, depois em nível regional e nacional, para, então, seu estabelecimento em nível mundial. É essencial a consideração de quem irá financiar estas redes: a empresa estará disposta? Esta discussão sobre as redes começou em meados da década de 1970, desde então alguns progressos foram alcançados. No momento, Michael pensa que se deve consolidar o que foi obtido nacionalmente na Alemanha e no Brasil, e, em seguida, ir adiante na construção de uma rede americana.



## EMPRESA THYSSENKRUPP

### THYSSENKRUPP BRASIL

#### **Pedro Henrique Correia, trabalhador da ThyssenKrupp Elevadores no Brasil**

Pedro Henrique avalia como importante e muito positiva a experiência proveniente do trabalho desenvolvido com o Observatório Social, pois incentivou os assessores das centrais sindicais para concretizar o processo de organização e integração dos trabalhadores em multinacionais. Como exemplo de progressos na articulação entre os trabalhadores, conta que ele e Valmir Braga (Braguinha) eram ambos pertencentes à Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM), mas não sabiam que pertenciam ao um mesmo grupo multinacional – este contato foi possível a partir do trabalho do IOS. Sobre a

pesquisa, Pedro disse ainda que possibilitou o conhecimento de dirigentes da Alemanha e Espanha, assim como do perfil dos trabalhadores das diferentes unidades no Brasil, proporcionando uma noção geral do grupo. “Foi uma ação efetiva na globalização dos direitos e na luta dos trabalhadores” afirma.

Segundo o painalista, a pesquisa, realizada em duas das aproximadamente 40 unidades do grupo Thyssen, teve resultados concretos para os trabalhadores e os sindicatos. Antes de sua realização, não havia diálogo entre os trabalhadores e a direção da empresa. As constatações levanta-

das fizeram com que a empresa melhorasse esta relação mudando os gerentes de Relações Humanas – tanto em Guaíba (RS) como em Barra do Pirai (RJ) – que mantinham posturas desrespeitosas com o sindicato. A sindicalização na unidade de Guaíba, que era de 17%, hoje alcançou aproximadamente 40% dos trabalhadores. Em Barra do Pirai, a empresa anuncia um grande investimento a ser realizado para resolver os problemas levantados pelo estudo.

Além de proporcionar o conhecimento de outras culturas, o intercâmbio teve papel fundamental no contato com novas formas de mobilização, possibilitando “enxergar além de nossa realidade”, nas palavras do painelista. Desta forma, a atividade foi essencial na organização do comitê nacional do grupo Thyssen, que pretende participar anualmente das reuniões na Alemanha.

Pedro conclui sua participação considerando, em primeiro lugar, a importância de superar a fragmentação das ações sindicais no Brasil. Como exemplo, relata as experiências vivenciadas no grupo Thyssen, onde foram alcançados resultados significativos, pois a articulação entre os trabalhadores das fábricas de elevadores, fundições e automotivos possibilitou uma ação conjunta para superar a situação na fábrica de Barra do Pirai (RJ). Complementou: “Hoje temos uma rede eletrônica de comunicação entre os trabalhadores da Thyssen e uma agenda de reuniões de seis em seis meses com dois companheiros de cada unidade, contribuindo para mudar a cultura sindical fracionada. Isto possibilita conhecer e enfrentar as estratégias da empresa, o que já ocorria na Europa, mas não acontece nunca no Brasil”.







## THYSSENKRUPP ALEMANHA

### **Bernd Kalwa, representando os trabalhadores do grupo Thyssen na Alemanha**

Bernd Kalwa contou que as relações de trabalho da Thyssen de Barra do Piraí (RJ) têm gerado grandes discussões, há cerca de dois anos um relatório crítico da situação foi publicado no jornal dos metalúrgicos na Alemanha. O comitê de trabalhadores na Alemanha reuniu-se com representantes da empresa pedindo o cumprimento da 14ª norma da legislação alemã que exige o mesmo comportamento das empresas alemãs, não importa onde atuem. Desde então, juntamente com o trabalho dos representantes dos trabalhadores aqui no Brasil muita coisa tem sido feita pra resolver os problemas levantados pela pesquisa do Observatório Social. Temos que fortalecer o monitoramento da situação nas diversas unidades da empresa, “não devemos deixar de continuar o monitoramento, ou então vamos tomar apenas medidas ‘cosméticas’”, afirmou Kalwa.

“A união faz a força”, exclamou, contando que, sem os observatórios, já havia sido feito intercâmbio com trabalhadores italianos. Os intercâmbios propostos pelo Observatório Social podem contribuir para um olhar de fora sobre o que acontece no Brasil: é importante conhecer os problemas, para que possamos solucioná-los em conjunto. Os trabalhadores na Ale-

manha apóiam a consolidação do comitê da Thyssen no Brasil e a criação de um Conselho Mundial de trabalhadores da empresa. Kalwa ressalta que a abertura de nova unidade e o funcionamento das demais unidades no Brasil devem seguir padrões de comportamento que incluem, por exemplo, a criação de comissão de fábrica, conforme ocorre na Alemanha.

Uma articulação nacional entre os trabalhadores é, para ele, muito importante, pois sem ela não há a possibilidade de ampliação de órgãos de representatividade, com o poder e dever de pressionar a empresa quando necessário. Na Alemanha, relatou Kalwa, há debates sobre a flexibilização das leis trabalhistas, mas as empresas fazem questão de ouvir os representantes dos trabalhadores, investindo, inclusive, na sua formação. Já que as empresas somente vão contribuir quando for de seu interesse, precisamos de uma rede mundial de trabalhadores para que as informações novas sejam passadas aos demais. Mas isto só funcionará através de uma organização bem estruturada, é necessário ter cautela: só com a constituição de redes de comissões de fábrica poderemos chegar a um acordo para uma organização mundial.



## EMPRESA BOSCH

### BOSCH BRASIL

**Fernando Lopes, representante da  
Confederação Nacional dos Metalúrgicos  
(CNM/CUT)**

Fernando Lopes começou sua participação com um panorama geral da situação sindical na política brasileira. Após, falou das particularidades da pesquisa realizada pelo Observatório Social com os trabalhadores da empresa Bosch.

A partir dos dados levantados com a pesquisa, foi gerado um relatório – um mapeamento dos problemas com o objetivo de servir de subsídio para a criação de um programa para a sua solução, através de acordos entre os trabalhadores e a empresa. Os três sindicatos relacionados à empresa que participaram da pesquisa não compartilham da mesma posição política: o de Campinas (SP) e o da Bahia, são ligados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), mas fazem parte de correntes distintas, enquanto que o de Curitiba (PR) é filiado à Força Sindical. Estas três forças distintas concordam com a necessidade de formação de um comitê nacional dos trabalhadores da Bosch, mas de forma que os sindicatos tenham autonomia e sem necessariamente aderir à posição da CUT e da CNM, que não tem presença em nenhuma das três plantas.

Em relação a isto, o que pôde ser detectado com o trabalho do Observatório, mesmo que não tenha sido relacionada a bases políticas, é que a opinião da maioria, neste caso, não pode ser imposta de cima para baixo. As três partes necessitam de tempo para discutir as diferenças

e formular uma organização nacional, tratando dos problemas em comum. O objetivo do trabalho do Observatório Social não é descobrir furos nas empresas. A idéia é levantar os problemas e propor um plano de trabalho para superá-los.

As divergências entre os trabalhadores de diferentes sindicatos já existiam, e a Bosch de Campinas (SP) divulgou a pesquisa de forma “venenosa”, pois apresentou a parte dos resultados que lhe era conveniente, como se os problemas já estivessem resolvidos. Isto aumentou as tensões já existentes. Assim, a pesquisa na empresa propiciou uma experiência difícil e complicada, mas que mostra que é preciso ter capacidade de dialogar com as posições diferentes.

Para a CNM, Fernando esclareceu, é mais importante propiciar o espaço para a construção de uma estrutura conjunta, com autonomia e independência, do que a bandeira e a adesão a um projeto político único. Já se puderam perceber as discussões sobre a própria postura da CUT no governo Lula, a respeito de que os diversos sindicatos e partes envolvidas têm opiniões diferentes. O desafio no Brasil – como existem diversos sindicatos independentes e não um sindicato único e homogêneo – é construir unidades de ação mesmo com problemas antagônicos ideológicos e políticos.

## BOSCH ALEMANHA

### Thomas Nossek, representando os trabalhadores da Bosch na Alemanha

Thomas Nossek disse que ficaram decepcionados com a posição dos trabalhadores da Bosch no Brasil, pois havia sido feito um grande trabalho, e os motivos pelos quais existiam problemas entre os sindicatos não eram conhecidos. Por isso, contou que foi enviado para conversar com os sindicalistas envolvidos. Após as conversas em Campinas (SP) e Curitiba (PR), tem confiança, no futuro, de contar com estas relações.

Nossek falou sobre a importância do acordo da FITIM, que apresenta um quadro de normas trabalhistas fundamentais que devem ser seguidas por todas as fábricas da Bosch – integradas ao manual de gestão das empresas, que é obrigatório aos gerentes de fábrica. Consta também a obrigatoriedade de que todos os fornecedores devem cumprir a risca as normas existentes no acordo. Os trabalhadores no Brasil devem estar bem articulados, pois quando houver uma infração destas normas, esta deverá ser comunicada à comissão de trabalhadores da Europa.

## ENCERRAMENTO

**Manfred Brinkmann**, encerrando, comentou sobre o sucesso das redes sindicais, e acentuou que, mesmo dentro da União Européia, existem padrões de cultura diferentes. Precisamos saber o que é necessário para uma comissão nacional no Brasil, e a partir disto, pensar na construção de uma comissão mundial de trabalhadores.





## 2º PAINEL

# CONQUISTAS E DESAFIOS DAS REDES SINDICAIS EM EMPRESAS MULTINACIONAIS HOLANDESAS

## MESA DE DEBATE

- **Patrick van Klink**  
Unilever Holanda
- **Paulo de Souza**  
Unilever Pernambuco /  
Sindicato dos Químicos
- **Jan Adriaans**  
Philips Holanda
- **Marluce Castelo Branco**  
Philips Manaus / Sindicato dos  
Metalúrgicos de Manaus
- **Fons Welters**  
Akzo Nobel Holanda
- **Sérgio Luis Carasso**  
Akzo Nobel São Bernardo /  
Sindicato dos Químicos do ABC

# A

mesa seguinte foi mediada por Karen Brouwer, do Observatório Social Europa. Nela, representantes dos sindicatos das empresas holandesas Philips, Unilever e Akzo Nobel, no Brasil e na Holanda, descreveram suas experiências no intercâmbio e na formação de redes sindicais.

## EMPRESA AKZO NOBEL

### AKZO NOBEL BRASIL

#### Sérgio Luis Carasso, dirigente sindical do Sindicato dos Químicos do ABC

Sérgio Luis contou sobre o trabalho do Observatório Social na Akzo Nobel, multinacional holandesa. A pesquisa detectou alguns problemas na empresa, como disparidade salarial entre homens e mulheres, apresentando diferença entre o que é informado no *site* da empresa e a realidade constatada quanto ao seu comportamento no Brasil.

A Akzo Nobel não acreditava na constituição do comitê de trabalhadores por causa das divergências dos sindicatos, divididos em diferentes forças políticas (CUT e Força Sindical). Sérgio relatou que, por este motivo, a empresa não compareceu na reunião que houve em agosto, que tinha o objetivo da formação do comitê. Foi feita, então, uma panfletagem simultânea de um boletim unificado em todas as sedes da multinacional no Brasil, mostrando à empresa que,

ao contrário do que pensava, os trabalhadores estão unidos.

Os intercâmbios entre os trabalhadores da Akzo Nobel foram realizados em julho de 2003 e agosto de 2004, ajudando – segundo Carasso – a superar o maior desafio do sindicalismo brasileiro, que é ampliar a participação dos trabalhadores nas reivindicações. Como resultados concretos do intercâmbio, Sérgio relatou que um dos problemas constatados pela pesquisa – de salários diferentes entre trabalhadores que tinham a mesma função – foi corrigido através de equiparação salarial. Houve também progressos dos trabalhadores em relação à Participação nos Lucros e Resultados (P.R.L.), que anteriormente não fazia parte da política da empresa no Brasil, e hoje possibilita um acréscimo nos salários. O intercâmbio permitiu, ainda, um grande avanço nas reivindicações, através da possibilidade que o sindicato recebeu de levar as exigências de respeito ao Código de Conduta diretamente à matriz da Akzo Nobel

## AKZO NOBEL HOLANDA

### Fons Welters, representando os trabalhadores da Akzo Nobel na Holanda

Fons Welters disse que não sabia muito o que esperar do Brasil quando veio a primeira vez para cá. O que mais chamou a atenção foi a enorme quantidade de sindicatos no Brasil, “na Holanda não temos mais que 5 sindicatos, e temos bom relacionamento entre sindicatos e gerências”, contrastando com o que foi constatado no Brasil, Pelo que foi relatado pelos companheiros brasileiros a Akzo Nobel não impede o acesso dos sindicalistas aos locais de trabalho, mas não há contato com a gerência. Isto foi claramente comprovado com a ausência de representantes da empresa em uma reunião que discutiria a formação do comitê de trabalhadores, para a qual a empresa foi convocada. “Na Holanda quando queremos conversar com a gerência subimos ao escritório e tomamos um cafezinho”.



## EMPRESA PHILIPS

### PHILIPS BRASIL

#### **Marluce Castelo Branco, do Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus**

Marluce relatou que a Philips em Manaus mantinha uma relação difícil com o sindicato: sempre que ela entrava na empresa, era vigiada. A pesquisa detectou, além disso, um número elevado de trabalhadores com doenças do trabalho, como L.E.R. (lesão por esforço repetitivo) e também a existência de diferença salarial entre trabalhadores homens e mulheres.

Com a pesquisa, esta relação entre o sindicato e a Philips melhorou, pois a empresa se tornou bem mais acessível. Quanto à postura de discriminação das mulheres, algumas medidas foram tomadas pela empresa. Havia poucas mulheres em cargos elevados, e, após o trabalho do Observatório, a ocupação destes cargos por mulheres foi possibilitada. Além disso, outras atitudes apareceram, como a abertura de creches. Assim, a postura da empresa quanto ao tratamento das mulheres ainda não é ideal, mas está melhorando.

Da mesma forma, a Philips está procurando diminuir as doenças do trabalho: a empresa convidou o sindicato para entrar em uma ação conjunta contra o Ministério Público, para que estas doenças sejam reconhecidas pelo INSS local. Além disso, a empresa está oferecendo cursos aos trabalhadores lesionados, possibilitando que encontrem outra possibilidade de trabalho.

Ao contrário do relatado pelos representantes da Akzo Nobel, Marluce conta que a Philips se fez presente na reunião de formação do comitê de trabalhadores, e a aceitação está ocorrendo aos poucos. Existem dificuldades na for-

mação do comitê por causa da articulação entre os sindicatos envolvidos: os sindicatos pertencentes à Força Sindical resistem à participação; os sindicatos cutistas estão relativamente integrados, mas a distância dificulta os seus encontros, já que se localizam em diferentes partes do país. Neste sentido, o apoio do Observatório Social na promoção dos encontros é uma grande contribuição.

Marluce lembrou da importância da pesquisa realizada pelo Observatório para a formação da rede internacional de trabalhadores da Philips: “A experiência está muito boa, e queremos continuar”. Por exemplo, foi detectado que a LG Philips tem tradição de respeito aos trabalhadores na Holanda, no entanto, isto não ocorre em outros países, como na Coreia. A partir do trabalho da organização do comitê de trabalhadores, o Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus está conseguindo trocar informações com o de Recife e o de São Paulo.

### PHILIPS HOLANDA

#### **Jan Adriaans, representando os trabalhadores da Philips na Holanda**

Jan Adriaans frisou a importância da verificação da postura das empresas multinacionais quanto aos trabalhadores nos países, pois estas procuram os lugares onde podem obter maiores lucros. Para Adriaans é muito importante a união de trabalhadores da empresa para fiscalizar os empregadores. É importante para os trabalhadores como integração nacional e internacional e para o sindicato como forma de atuar para garantir o cumprimento dos acordos.





## EMPRESA UNILEVER

### UNILEVER BRASIL

#### Paulo de Souza, trabalhador da Unilever no Brasil

Paulo de Souza falou sobre a formação do comitê de trabalhadores da Unilever, composto por 8 sindicatos – 6 filiados à CUT, e 2, à Força Sindical – representando 70% dos 10 mil trabalhadores da empresa no Brasil, uma iniciativa essencial para a conquista de uma mudança no cenário existente.

Com um rápido panorama atual sobre a Unilever no Brasil, o painalista viu como problema a grande reestruturação que a empresa está fazendo, que tende a fazer uma centralização na unidade de São Paulo – existe somente um diretor responsável pelas ações junto ao sindicato, envolvendo as 13 unidades da empresa de todo o país. Citou também a questão de que a Unilever, frente às reivindicações feitas, argumenta que cumpre com a legislação nacional, o que o sindicato não considera como sendo o suficiente, pois pensa que as obrigações sociais devem ir além disto.

“O trabalho que vem sendo desenvolvido pelo Observatório Social é muito bom e tem apresentado avanços. Alguns resultados já apareceram, enquanto que outros demorarão mais”. Paulo conta que através dos intercâmbios constatou as diferenças de comportamento da em-

presa em cada país onde atua, apesar do código de conduta. A pesquisa revelou que a empresa desrespeita a liberdade sindical no Brasil, o que foi sentido pelos trabalhadores holandeses quando vieram em 2003 – notaram um descaso da Unilever para com o sindicato, mas, após o trabalho do Observatório Social, esta situação está mudando. No primeiro intercâmbio, foram feitas duas visitas à empresa, nas quais não era possível falar com os trabalhadores sem a supervisão da direção. Citando o exemplo da visita à fábrica em Igarapu, Paulo comenta que atualmente os sindicalistas podem visitar as fábricas, sem nenhum impedimento por parte da empresa. Segundo o expositor, os intercâmbios também resultaram em um maior comprometimento da Unilever no Brasil quanto às responsabilidades ambientais e trabalhistas, estas através da preocupação com programas de saúde e segurança do trabalho e de avanços em relação à P.L.R.

Paulo considera que o próximo passo a ser dado é a articulação com outros sindicatos, vencendo as divergências políticas. Esta tentativa já está sendo feita em Recife e Pernambuco; os sindicatos na Argentina e Colômbia já estão trocando informações. A partir disso, poderá ser feito um trabalho no sentido de sensibilizar a direção da empresa para o reconhecimento do comitê como uma organização que está tentando buscar melhores condições de trabalho. Para o fortalecimento desta articulação, é importante fazer na metade do ano um encontro entre o comitê da Holanda e o da América Andina.

## UNILEVER HOLANDA

### Patrick van Klink, trabalhador da Unilever na Holanda

Patrick contou sobre a formação de comitê de trabalhadores na Holanda. Disse que as diferenças quanto à postura da Unilever no Brasil, Holanda e Índia são contrastantes. Na Holanda é possível falar diretamente com os trabalhadores, sem a intervenção da gerência, o que não ocorre no Brasil e na Índia. No Brasil, Patrick considera muito clara a falta de respeito ao trabalhador: na Holanda, um sindicalista tem a liberdade de visitar a fábrica, enquanto que, em Vinhedo (SP), não pode transitar sem vigilância.

Klink frisou a importância de aprender com o processo, e na constituição de sindicatos nacionais fortes, estruturando o trabalho sindical e preparando na organização das novas gerações de trabalhadores. “Presumimos que o nosso sin-

dicato é muito bom, mas percebemos que falta muita coisa neste sentido no Brasil”, afirmou, argumentando que uma rede internacional somente será articulada se baseada em sindicatos nacionais fortes. Algumas iniciativas podem contribuir, como os intercâmbios sindicais. O aumento da jornada na Holanda, por exemplo, já tem influenciado o debate no sindicalismo aqui no Brasil.

Em nome dos trabalhadores da Unilever na Holanda, o sindicalista terminou sua fala demonstrando satisfação pela participação no projeto desenvolvido pelo Observatório, lembrando que não podem depender somente deste trabalho, pois no futuro precisam contar com suas próprias iniciativas.



# E

## NCERRAMENTO

Karen Brouwer ressaltou que todos os relatos indicam um grande crescimento na qualidade das relações profissionais e de condições de trabalho aqui no Brasil a partir da experiência de troca de informações constantes entre os representantes de trabalhadores. Mesmo com as dificuldades de comunicação entre pessoas que falam línguas diferentes, os projetos de intercâmbio e formação de redes devem crescer e, no futuro, incorporar outras empresas.

Karen agradeceu aos participantes das mesas e da platéia que lotaram o auditório do início da manhã ao final da tarde (apesar de uma temperatura média de 39°), agradeceu aos organizadores e finalizou a oficina.





# P ARTICIPANTES

Nome	Entidade	Cidade / País
Achim Wachendorfer	Fundação Friedrich Ebert	Montevideu, Uruguai
Adriano Soares da Silva	Sindicato dos Químicos do ABC	Santo André, Brasil
Alberto Broch	Confed. Nac. dos Trabalhadores na Agricultura	Brasília, Brasil
Alexandre Poirler	Estudante	Montreal, Canadá
Ana Flávia A. Vieira	Visão Mundial	Belo Horizonte, Brasil
Ana Iervolino	Instituto Observatório Social	Florianópolis, Brasil
Andreas Rieger	UNIA	Suíça
Ângela Fonseca	Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro	Rio de Janeiro, Brasil
Angélica Chaparro	Corporacion Cactus	Bogotá, Colômbia
Anne Haller	Fundação Friedrich Ebert	São Paulo, Brasil
Annie Labaj	CAW - Canadá	Toronto, Canadá
Antenor E. Nakamura	Confederação Nacional dos Químicos/CUT	São Paulo, Brasil
Antonio Carlos N. Fragoso	Visão Mundial	Porto Alegre, Brasil
Aparecido Donizeti Silva	Confederação Nacional dos Químicos/CUT	São Paulo, Brasil
Arlindo P. de Lacerda	Sindicato dos Servidores Públicos Municipais	Angra dos Reis, Brasil
Armando Sousa Cruz	Sindicato dos Químicos do ABC	Santo André, Brasil
Arnelte Schnouv	IG Metall	Alemanha
Austin Muneku	ALRN	Zâmbia
Bart Decemkelier	ACV – CSC Metaal	Elewyt, Bélgica
Bernd Kalwa	IG Metall	Alemanha
Brendan Smith	Global Labor Strategies	Nova York, EUA
Cândida Etaungo	Liga Jubileu 2000 Angola	Luanda, Angola
Cândido Celeste	Liga Jubileu 2000 – Angola	Luanda, Angola
Carla Coletti	Federação Intern. dos Metalúrgicos - FITIM	Genebra, Suíça
Carla Cristina Santana Page	Sindicato dos Papeleiros	Mogi das Cruzes, Brasil
Cássio L. França	Fundação Friedrich Ebert	São Paulo, Brasil
Cássio Yans		Curitiba, Brasil
Charlotte Weyers	Attac Alemanha	Duisburg, Alemanha
Ciliana Regina Colombo	CRESCER	Florianópolis, Brasil
Claudia Esqueda	CTM	México
Clodoaldo Ramos	ADS CUT do Estado do Pará	Pará, Brasil
Clóvis Scherer	Instituto Observatório Social	Florianópolis, Brasil
Connoune Clauw	ERCR	Bélgica
Cucha Fernan	Uniterre	Liquieres, Suíça
Dario Cunha	CRESCER	Florianópolis, Brasil
Devan Pillay	Naledi – ALRN	Johannesburgo, África do Sul
Deyvid Leite	Sindicato dos Bancários	São Paulo, Brasil
Don Sutherland	Australian Manufacturing Workers Union	Sydney, Austrália
Donmoon Cho	KCTU	Coréia
Edmir F. Garcez	Instituto Nacional de Mediação e Arbitragem	São Paulo, Brasil
Edson Ferreira		São Paulo, Brasil
Elisandro Marques	Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre	Porto Alegre, Brasil
Emily Schaffer	Fundação Semco	São Paulo, Brasil



**Nome**

Emily Walton  
 Erik Nijland  
 Esther de Haan  
 Fabián Tamayo  
 Fabio A. Lins  
 Fátima Sueli Ribeiro  
 Femke Weiss  
 Fernando Alvares  
 Fernando Lopes  
 Florival Lança  
 Fons Welters  
 Fragnie Bernard  
 Francisco Escobar.  
 Frans Bachmann  
 Gabriela E. Possolti  
 Geraldo S. Guimarães  
 Giovanni Amato  
 Giulino Sanche  
 Hans Schaappi  
 Harald Wagner  
 Hélio Magalhães  
 Heloize Campos  
 Hermann Dirkes  
 Isaac do Carmo  
 Ismael Gonçalves  
 Jackeline Claret Sanches  
 James  
 Jan Adriaans  
 Jan Ilsink  
 Janet Barzola Aybar  
 Jeanine Will  
 Jesus Cabrera Martinez  
 João Felipe P. Oliveira  
 João Paulo Veiga  
 João Vaccari Neto  
 Jodie Thorpe  
 Joelma Kremer  
 Jorge Campos Miranda  
 José Assis da Silva  
 Jose Castelo Branco  
 José Coraine Junior  
 José Maria Araújo  
 José Pinheiro Almeida Lima  
 Joseba Echebarria  
 Juan Carlos Jimenez  
 Juarez E. Ribeiro  
 Jucemar Imperador  
 Jukka Pääkkönen  
 Julia Figueira  
 Van Heddegem  
 Karen Brouwer  
 Karthi Pillay  
 Kjeld Jakobsen

**Entidade**

IBASE  
 Hivos – Holanda  
 SOMO  
 ENS  
 Sindicato dos Químicos do ABC  
 Health's Ministry National Câncer Institute  
 Observatório Social Europa  
 Confederação Nacional dos Químicos – CUT  
 Confederação Nacional dos Metalúrgicos/CUT  
 CGTP-IN  
 Observatório Social Europa  
 E-Changer  
 Consejo Episcopal Latinoamericano  
 Observatório Social Europa  
 Sindicato dos Químicos de São Paulo  
 CAW - Canadá  
 Instituto Observatório Social  
 Solifouds  
 GPA  
 Embrapa  
 AFS Brasil  
 IG Metall  
 Sindicato dos Metalúrgicos  
 CUT do estado de Goiás  
 Frente Luchadores Sociales Francisco Miranda  
 KKNSS  
 Observatório Social Europa  
 Manifest  
 Central Nacional de La Mujer Minera  
 Instituto Observatório Social  
 Sindicato dos Petroquímicos  
 U. Carlos III Madrid  
 Observatório Social Brasil  
 Central Única dos Trabalhadores - CUT  
 Sustain Ability  
 FACVEST  
 FITIM  
 STIEMNFO – Pará  
 FETRACE  
 Comissão de Fábrica da Bayer S/A  
 Sindicato dos Metalúrgicos  
 Sindicato dos Químicos e Petroleiros  
 UGT  
 C.C.O.O. – Comissões Obreiras  
 Sindicato dos Metalúrgicos  
 SASK – Finlândia  
 APALC  
 ACU  
 Observatório Social Europa  
 COSATU  
 Instituto Observatório Social

**Cidade / País**

Rio de Janeiro, Brasil  
 Costa Rica  
 Amsterdã, Holanda  
 Colômbia  
 S. Bern. Campo, Brasil  
 Rio de Janeiro, Brasil  
 Amsterdã, Holanda  
 S. Bern. Campo, Brasil  
 Salvador, Brasil  
 Lisboa, Portugal  
 Voohout, Holanda  
 Friburgo, Suíça  
 Bogotá, Colômbia  
 Amsterdã, Holanda  
 Curitiba, Brasil  
 São Paulo, Brasil  
 Toronto, Canadá  
 Florianópolis, Brasil  
 Basel, Suíça  
 Linz, Alemanha  
 Goiânia, Brasil  
 São Paulo, Brasil  
 Duisberg, Alemanha  
 Taubaté, Brasil  
 Goiânia, Brasil  
 Venezuela  
 Índia  
 Weurne, Holanda  
 Holanda  
 Peru  
 Florianópolis, Brasil  
 México  
 Brasília, Brasil  
 São Paulo, Brasil  
 São Paulo, Brasil  
 Londres, Inglaterra  
 Lages, Brasil  
 Santiago, Chile  
 P. Trombetas, Brasil  
 Fortaleza, Brasil  
 São Paulo, Brasil  
 Barcarena, Brasil  
 Salvador, Brasil  
 Madri, Espanha  
 Madri, Espanha  
 Taubaté, Brasil  
 Lajeado, Brasil  
 Finlândia  
 Los Angeles, EUA  
 Bélgica  
 Amsterdã, Holanda  
 África do Sul  
 São Paulo, Brasil



Nome	Entidade	Cidade / País
Lee Pegler	Instituto de Estudos Sociais	Amsterdã, Holanda
Leexa Lötzer	VERDI	Köln, Alemanha
Leonice Costa	Federação dos Bancários RJ/ES	Rio de Janeiro, Brasil
Liisa Mery	SASK –	Helsinki, Finlândia
Lincoln Lewis	GTCIO	Georgetown, Guiana
Lizete Cunha	Measure Ltda / ATSG	Porto Alegre, Brasil
Luciana C. Burgatte	Centro Social Marista	Ribeirão Preto, Brasil
Luciana C. Hartmann	Central Única dos Trabalhadores - CUT	São Paulo, Brasil
Luis Bueno	CILAS – México	México
Luis Cláudio Morales		São Paulo, Brasil
Luiza Mendes de Almeida	Federação dos Bancários RJ/ES	Rio de Janeiro, Brasil
M <sup>o</sup> Socorro R. Martins	GMT-PA	Belém, Brasil
Manfred Brinkmann	DGB Bildungswerk	Colônia, Alemanha
Manoel Messias	Central Única dos Trabalhadores - CUT	Recife, Brasil
Manuel Campos	Embaixada da República Federal da Alemanha	Brasília, Brasil
Marcela Ahumdda Munija	ACJR – PLADES	Chile
Marcello Malentacchi	Federação Internacional dos Metalúrgicos - FITIM	Genebra, Suíça
Marcelo W. Proni	CESIT – UNICAMP	Campinas, Brasil
Marco A. Silva	Sindicato dos Químicos do ABC	Santo André, Brasil
Margit Köppen	IG Metall	Alemanha
Maria Jose H. Coelho	Instituto Observatório Social	Florianópolis, Brasil
Maria Auxiliadora de Souza	CUT do Estado de Pernambuco (Metalúrgicos)	Recife, Brasil
Maria do Carmo Sousa	CUT do Estado do Pará	Pará, Brasil
Maria Luiza Bitencourt		Porto Alegre, Brasil
Maria Odete Filipe	CGTP-IN	Lisboa, Portugal
Marluce Castelo Branco	Sindicato dos Metalúrgicos de Manaus	Manaus, Brasil
Martha Amanda	Sindicato dos Petroleiros – SP	São Paulo, Brasil
Martin Maier	KNA	Alemanha
Martina Spool	DGB Bildungswerk	Frankfurt, Alemanha
Masdaleno Estrada	Sindicato FAT	México
Mateju Anna	GPA	Linz, Áustria
Mayra Madriz	BABELS	Caracas, Venezuela
Melik Özden	CETIM	Suíça
Michael Fritsche	Konrad Adenauer Stiftung	Rio de Janeiro, Brasil
Michael Linnartz	IG BCE	Hannover, Alemanha
Mikael Lafgren	Arena	Gothenburg, Suécia
Moises Ochoa	Programa Laboral de Desarrollo - PLADES	Peru
Mtwala Mivilima	Larri/ALRN	Namíbia
N.P. Samy	National Centre for Labour (NCL)	Bangalore, Índia
Nelly Asencio	PLADES	Peru
Nestor da Costa	CLAEH	Montevideu, Uruguai
Nicholas Howen	Internacional Commissions of Jurists	Austrália
Nora Rubinah	Estudante	Brasil
Norbi Mancisidor	Mun. San Mateo	Peru
Omaira Pdez	Corporacion Cactus	Colômbia
Ossalino M Neto	Conselho Municipal de Saúde	Curitiba, Brasil
Parada Elsa Ana		Argentina
Patrick van Klink	Observatório Social Europa/FNV	Rotterdam, Holanda
Paulo de Souza Bezerra	Sindicatos dos Químicos/Comitê Unilever	Recife, Brasil
Pedro Henrique Correia	Sindicatos dos Metalúrgicos de Porto Alegre	Guaíba, Brasil
Pedro Paulo Luiz	Associação de Maricultores de Canto Grande	Bombinhas, Brasil
Peter Camin	IG Metall	Hamburgo, Alemanha
Philippe Poclet	Observatório Social Europa	Bruxelas, Bélgica



<b>Nome</b>	<b>Entidade</b>	<b>Cidade / País</b>
Pierre Habbard	Trade Union Advisory Committee - TUAC	Paris, França
Prudente José S. Mello	Instituto DECLATRA	Florianópolis, Brasil
Reinaldo Damasceno	ADVDRDT	Barcarena, Brasil
Reiner Radermacher	Fundação Friedrich Ebert	São Paulo, Brasil
Renata Nunes de Souza	Universidade de São Paulo	São Paulo, Brasil
Robson Santana	Sindicato Químicos e Petroleiros/CNQ-CUT	Salvador, Brasil
Rodolfo Benitez	UNI Américas	Panamá
Rolf Zimmermann	Schweiz – Gewerschaftland SGB	Bern, Suíça
Ruth Manorama	Womens Voice	Índia
Sabrina Cezar	ThyssenKrupp	Guaíba, Brasil
Sabrina Zayale	Universidade de Berlin	Berlin, Alemanha
Saliem Patel	LRS	África do Sul
Samuel Simoni Silveira	UDESC	Florianópolis, Brasil
Sanderyn V. Beev		Amsterdam, Holanda
Sandra Werle	Instituto Observatório Social	Florianópolis, Brasil
Saúl García	PLADES	Lima, Perú
Scaltriti Crianni	FIOM	Bologna, Itália
Sebastian Lotz		Florianópolis, Brasil
Sergio Luis Carasso	Sindicato dos Químicos do ABC	São Paulo, Brasil
Shyamala	Women Voice	Índia
Stephen Tormey	United Electrical Workers	Pittsburgh, EUA
Tatiana Rubina Thomaz	UFRGS	Gravataí, Brasil
Tendai Makwavarara	LEDRIZ – ALRN	Zimbábue
Thomas Nossek	IG Metall - DGB	Alemanha
Ticiana Hugentobler	AIIESEC	Rio Grande do Sul, Brasil
Turo Bergman	SASK-Finlândia	Helsinki, Finlândia
Ulisses Garrido	CGTP-IN	Lisboa, Portugal
Valmir Braga	Sindicato dos Metalúrgicos	Barra do Piraí, Brasil
Valmir Marques da Silva	Sindicato dos Metalúrgicos	Taubaté, Brasil
Vera Költzsch	Estudante	Leipzig, Alemanha
Vera Schmitz	Unissinos	Rio Grande do Sul, Brasil
Victor Ayala	Central Nacional de la Mujer Minera	Peru
Vittorio Vesce		Curitiba, Brasil
Wagner Harald	GPA	Linz, Áustria
Waldeli P. Melleiro	Fundação Friedrich Ebert	São Paulo, Brasil
Wallace Mendonça Neto	SINDIPETRO-RJ	Rio de Janeiro, Brasil
Wim Ottermans		Bélgica



## SEMINÁRIO

### **RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS: EXPERIÊNCIAS E ESTRATÉGIAS DE AÇÃO SINDICAL EM EMPRESAS MULTINACIONAIS**

Fórum Social Mundial  
Porto Alegre (Brasil)  
29/01/2005

Promoção: DGB Bildungswerk, Fundação  
Friedrich Ebert, Instituto Observatório  
Social e Observatório Social Europa

Organização: CNM, CNQ, CUT Brasil, DGB  
Bildungswerk, FNV Moondial, Fundação  
Friedrich Ebert, IG Metall, IG BCE,  
Instituto Observatório Social e  
Observatório Social Europa

## RELATÓRIO

Relatoria: Ana Iervolino e Giuliano Sanneh

Edição e Revisão: Clóvis Scherer (IOS),  
Odilon Faccio (PP) e Waldeli Melleiro  
(FES)

Fotos: Femke Weiss

Projeto gráfico e editoração: Primeiro Plano  
(contato@primeiroplano.org.br)

Fechamento: Agosto de 2005



NTRE EM CONTATO

---



### DGB Bildungswerk

Hans-Böckler-Str. 39  
40476 Düsseldorf  
Tel. +49 (0)211.4301-0  
Fax +49 (0)211.4301-500  
E-mail: [duesseldorf@dgb-bildungswerk.de](mailto:duesseldorf@dgb-bildungswerk.de)  
Website: <http://www.dgb-bildungswerk.de>

---



### Fundação Friedrich Ebert

Representação no Brasil  
Av. Paulista, 2001 13º andar - cj. 1313  
Tel.: +55 (11) 3253-9090  
Fax.: +55 (11) 3253-3131  
E-mail: [ildes@fes.org.br](mailto:ildes@fes.org.br)  
Website: [www.fes.org.br](http://www.fes.org.br)

---



### Instituto Observatório Social

Rua São Bento, 365 - 18º andar  
Centro - São Paulo SP  
Fone: (11) 3105-0884 Fax: (11) 3107-0538  
E-mail: [sp@observatoriosocial.org.br](mailto:sp@observatoriosocial.org.br)  
Website: [www.observatoriosocial.org.br](http://www.observatoriosocial.org.br)

---



### Observatório Social Europa

FNV Mondiaal  
P.O.Box 8456 1005 AL Amsterdam Holanda - The Netherlands  
Fone: +31 20 5816491  
Fax: +31 20 6844 541  
E-mail: [info@observatoriosocialeuropa.org](mailto:info@observatoriosocialeuropa.org)  
Website: [www.observatoriosocialeuropa.org](http://www.observatoriosocialeuropa.org)

---

# **E**NDEREÇOS NA INTERNET

Confederação Nacional dos Metalúrgicos – CUT

<http://www.cnmcut.org.br>

Confederação Nacional dos Químicos – CUT

<http://www.cnq.org.br>

Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura

<http://www.contag.org.br>

Central Única dos Trabalhadores

<http://www.cut.org.br/>

DGB – Central Sindical da Alemanha

<http://www.dgb.de>

Federação Internacional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas

<http://www.imfmetal.org>

FNV – Central Sindical da Holanda

<http://www.fnv.nl>

IG BCE – Sindicato dos Químicos da Alemanha

<http://www.igbce.de>

IG METALL – Sindicato dos Metalúrgicos da Alemanha

<http://www.igmetall.de>

NALEDI – National Labour and Economic Development Institute

<http://www.naledi.org.za>

OIT – Organização Internacional do Trabalho

<http://www.ilo.org>

Plades – Programa Laboral de Desenvolvimento

<http://www.plades.org.pe/>

TUAC - Trade Union Advisory Committee (TUAC)

<http://www.tuac.org>







Organização:

