

A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS MULTINACIONAIS DO RAMO QUÍMICO





EXPEDIENTE

COORDENAÇÃO EDITORIAL DA PUBLICAÇÃO

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

Antenor Eiji Nakamura (Kazu) - Secretário de Relações Internacionais

Elias Soares - Assessor

Fundação Friedrich Ebert - FES

Waldeli Melleiro - Diretora de Projetos

REVISÃO

Marilane Oliveira Teixeira

Marcos de Oliveira Lima

APOIO

Solidarity Center, AFL-CIO

United SteelWorkers (USW-EUA)

EDIÇÃO

Odilon Luís Faccio, Sara Caprario (MTe/SC 625-JP),

Raquel Sabrina (MTe/SC 02747-JP)

PROJETO GRÁFICO E EDITORAÇÃO:

Maria José H. Coelho (MTe/PR930-JP)

Sandra Werle (MTe/SC 515-JP)

– Instituto Primeiro Plano (www.primeiroplano.org.br)

FOTOGRAFIAS

Douglas Mansur, Arquivo Observatório Social, Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT, Bayer AG, Thomas Range, Gerhard Dilger, Karen Brower, Manfred Wollmer, Michael Cintula

* As imagens das aberturas das seções são da publicação "Bayer - de Leverkusen a Belford Roxo", 2005, Instituto Observatório Social

TIRAGEM - 3.000 exemplares

GRÁFICA - FABRACOR Indústria Gráfica Ltda.

Outubro de 2008

A importância das redes sindicais	5
O Diálogo Social e os sindicatos	9
As redes do ramo químico	13
Diretrizes da CNQ e propostas de ação para as Redes	29
Participantes do seminário	33

A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS MULTINACIONAIS DO RAMO QUÍMICO



A garantia de trabalho decente, a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, as negociações coletivas entre empresas e sindicatos e o monitoramento das empresas multinacionais, são fatores essenciais para uma sociedade democrática e justa diante da globalização da economia. Estes são os principais desafios históricos do movimento sindical brasileiro.

Com o objetivo de transformar esta realidade, os sindicatos do ramo químico, vêm, nos últimos anos incentivando processos de organização dos trabalhadores a partir dos locais de trabalho e por meio da organização de Redes de Trabalhadores em empresas multinacionais.

As Redes de Trabalhadores vêm se firmando nos últimos anos como uma importante ferramenta de luta e de organização dos trabalhadores, permitindo a troca de experiências e informações, processos unitários de luta, garantindo aos trabalhadores avanços e conquistas fundamentais através da construção de pautas unitárias, e da realização de processos negociais diferenciados e articulados em âmbito nacional e internacional.

A importância de atuar nas empresas multinacionais deve-se ao fato de que estas empresas são os principais atores da globalização da economia, à medida que, detêm recursos, geram empregos e tecnologias, produtos e, cada vez mais, operam em todos os continentes. Para garantir os seus direitos no trabalho, os trabalhadores precisam, cada vez mais, globalizar suas ações por meio dos sindicatos, centrais sindicais ou confederações internacionais. A organização dos trabalhadores por meio de redes sindicais tem uma importância cada vez maior à medida que auxilia as confederações a acompanhar as rápidas transformações que ocorrem nos Grupos empresariais, fortalecendo a cooperação e a solidariedade internacional com os trabalhadores de outros países.

Esta publicação registra o processo de organização das Redes de Trabalhadores no ramo químico ao longo dos últimos 10 anos. Os sindicatos do ramo químico têm em âmbito nacional cinco redes de trabalhadores já consolidadas, doze redes que iniciaram sua organização e o projeto de criação de oito novas redes de trabalhadores.

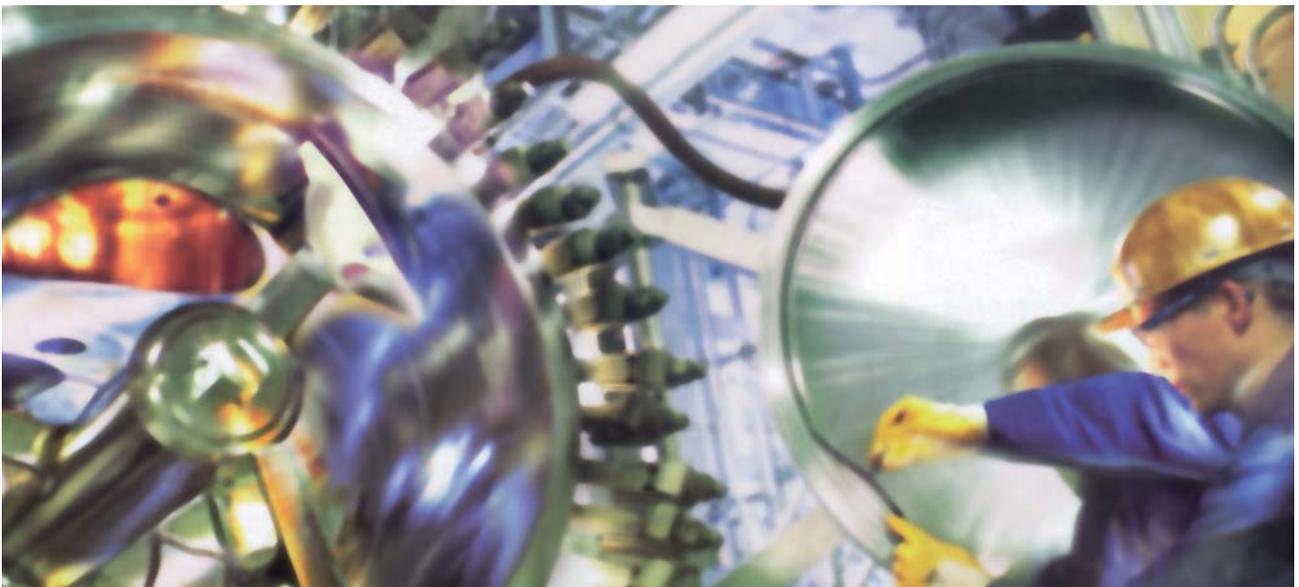
A publicação reflete também o Seminário Nacional ocorrido nos dias 18 e 19 de setembro de 2008, realizado na cidade de São Paulo (SP), que aprofundou as discussões e decisões sobre as Redes de Trabalhadores no ramo químico. Este seminário foi promovido pela Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT (CNQ/CUT) e contou com o apoio da Fundação Friedrich Ebert (FES), do Solidarity Center da AFL-CIO, da CUT, e dos sindicatos filiados à CNQ em diversos estados do Brasil. O evento fez uma avaliação do estágio de organização de diversas redes do ramo químico da CUT, aprimorou diretrizes políticas e elaborou um plano de ação para responder aos desafios comuns a serem superados.

Boa leitura,

Aparecido Donizeti da Silva
*Coordenador Geral
da CNQ/CUT*

Antenor Eiji Nakamura (Kazu)
*Secretário de Relações Internacionais
da CNQ/CUT*

A IMPORTÂNCIA DAS REDES SINDICAIS



“A criação das redes de trabalhadores e a promoção do diálogo são ousadas iniciativas do movimento sindical. São um desafio para que mudemos nossa forma de pensar, articular, organizar.”



**Aparecido Donizeti da Silva,
Coordenador Geral da CNQ-CUT**

Hoje é consenso que a globalização da economia não trouxe benefícios iguais para todos os países e populações. Em muitos casos ampliou as diferenças sociais e acentuou os danos ao meio ambiente.

A luta pelo trabalho decente, pela democracia nos locais de trabalho e por negociação coletiva entre empresas e sindicatos é um fator essencial para a construção de uma sociedade sustentável e justa. Hoje, mais do que nunca, é impossível separar o econômico do social e ambiental.

As empresas multinacionais são protagonistas da globalização da economia. São principalmente estas empresas que detêm grandes recursos, geram empregos, tecnologias e produtos e, cada vez mais operam em todos os continentes. A maior parte das suas decisões de estratégia são tomadas na matriz, trazendo implicações econômicas e sociais para os países e para os trabalhadores e, por isto, a promoção e garantia dos direitos no trabalho exige uma atuação nacional e internacional.

Em face a acirrada concorrência comercial em escala global, buscam novos mercados, mais escala de produção e desenvolvimento tecnológico, fusão de empresas, redes de fornecedores e comercialização de produtos, objetivam a minimização dos seus custos de produção e a ampliação dos seus dividendos, ganhando competitividade nos mercados por meio das intensas inovações tecnológicas nos produtos e processos produtivos e especialmente na redução do custo da mão-de-obra. Por isto as multinacionais detêm alta capacidade de mobilidade de um país para outro ou mesmo dentro de um país. O tamanho potencial do mercado para seus produtos, fatores macroeconômicos, regras comerciais e de investimentos, qualificação da mão-de-obra, o padrão dos salários e direitos são, entre outros, os fatores mais considerados na tomada de decisão das empresas.

No caso do Brasil, pelas condições macroeconômicas positivas, o tamanho do mercado interno é um forte pólo de atração das empresas multinacionais. Em 2000 já eram mais de 9.712 empresas multinacionais presentes e, dentre estas, as 100 maiores do mundo possuem operação no país. Este cenário demonstra que, de um modo geral, o desenvolvimento do país e, em particular, os direitos trabalhistas guar-



Seminário das Redes. São Paulo/setembro2008

dam um vínculo com as estratégias de negócio das empresas multinacionais presentes no Brasil. Acompanhar as ações das empresas é a chave para a promoção dos direitos trabalhistas.

Na visão de muitas empresas, a mão-de-obra é entendida como custo e, portanto, passa a ser tratada como fator de competição e não como direito de cidadania. Muitas empresas consideram que as diferenças salariais e a legislação trabalhista em diferentes países, são fatores que podem contribuir para maior competitividade.

Isto explica o crescente deslocamento de investimentos e da produção das empresas multinacionais para a China. Dentro de um país, as diferenças regionais e a distância entre as unidades de produção fazem com que muitas empresas tenham políticas diferentes de uma região para outra. Onde o movimento sindical é mais organizado, tais corporações tendem a cumprir com maior rigor as leis trabalhistas e realizar melhores acordos com os trabalhadores. Ao mesmo tempo, diante da sociedade civil organizada e dos consumidores conscientes e cada vez mais exigentes com a atitude das empresas, cresce a preocupação com a imagem socialmente responsável das empresas. É um novo desafio para os sindicatos a necessidade de atuar na cadeia de produção das empresas, principalmente em relação ao trabalho terceirizado.

Para garantir os seus direitos, os trabalhadores atuam horizontalmente por meio de seus sindicatos, centrais sindicais ou confederações internacionais. No sentido vertical, conforme os ramos de produção, os trabalhadores se organizam em confederações – na-

cionais ou internacionais. Diante do peso cada vez maior das empresas multinacionais, passam a se organizar também por meio das redes sindicais.

A atuação em rede sindical, em uma mesma empresa, auxilia os sindicatos e confederações a melhor acompanhar a dinâmica das empresas multinacionais. No mesmo sentido, auxilia a resolver a contradição com a estrutura e organização dos sindicatos que, em função da legislação trabalhista e sindical, obedecem a lógica da unicidade sindical. As redes sindicais são mais uma ferramenta que os sindicatos passam a dispor para evitar que os direitos sociais e trabalhistas sejam nivelados por baixo. Além disso, a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho e o monitoramento das empresas multinacionais são os principais desafios do movimento sindical brasileiro. Com o objetivo de transformar esta realidade, os sindicatos do ramo químico, vêm, nos últimos 25 anos incentivando processos de organização dos trabalhadores a partir dos locais de trabalho e a organização de Redes de Trabalhadores em empresas multinacionais.

Mas, mais do que uma atitude reativa, a organização de redes sindicais é uma necessidade pró-ativa porque pode influenciar na decisão das empresas sobre fusões ou no deslocamento de unidades produtivas de uma região ou Estado para outro, afetando diretamente os empregos. Pode influenciar também nas linhas de pesquisas da empresa, nos padrões trabalhistas, na agenda do diálogo social entre empresa e sindicato, e fundamentalmente no estabelecimento de Contratos Coletivos de abrangência nacional. Além disso, o desafio da ação sindical in-

“É fantástico o trabalho de sistematização das redes, mas é importante enfatizar que cada empresa é única, em seu momento e sua situação. As empresas americanas, por exemplo, têm mais dificuldades e não possuem o conceito de diálogo social, como na Europa.”



**Carolyn Kazdin,
representante do USW
no Brasil**



Intercâmbio Sindical Brasil - Alemanha. São Paulo/SP/2004

ternacional cresce face à crise financeira dos Estados Unidos que contaminou outros países na Europa e Ásia, e já afetou também a chamada economia real, ou seja, nos próximos anos haverá uma forte tendência de desaceleração do ritmo de crescimento das principais economias no mundo, trazendo consequências negativas para o emprego e renda dos trabalhadores no mundo todo.

Em âmbito internacional, as redes de trabalhadores são 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 a informação em escala global. No Brasil, as redes 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.

As Redes de Trabalhadores vêm se afirmando nos últimos anos como uma importante ferramenta de luta e de organização, permitindo a troca de experiências e informações, processos unitários de luta, garantindo aos trabalhadores avanços e conquistas fundamentais através da construção de pautas unitárias, e da realização de processos negociais diferenciados e articulados nacional e internacionalmente. A amplitude da atuação das Redes de Trabalhadores permite debater com as empresas, além dos temas tradicionais como salário, condições de trabalho, condições de saúde e segurança entre outras, questões previstas nas normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e fortalecer a solidariedade internacional.

O DIÁLOGO SOCIAL E OS SINDICATOS



“Há 10 anos havia muita resistência ao trabalho das redes, mas hoje a formação das redes é uma das principais políticas da CNQ. Este evento representa a evolução nesse processo. É importante incentivar e expandir o movimento e hoje temos condições para isso, com o projeto CUTMulti, o Observatório Social e os parceiros internacionais que estão aqui no dia-a-dia, nos apoiando e ajudando. Devemos trabalhar juntos pela integração regional, nacional e latino-americana.”



Sérgio Novais,
Vice-presidente regional da ICEM para América Latina e Caribe (Federação Internacional dos Sindicatos de Trabalhadores em Minas, Química e Energia)



Intercâmbio Sindical Brasil-Alemanha, reunião com a direção da Bayer/São Paulo/março 2004



Seminário das Redes. São Paulo/setembro2008

No Brasil a democracia avançou nos últimos anos, mas ainda é preciso consolidar uma cultura democrática entre governos, empresas e a sociedade. Em muitas situações, ainda persiste a exclusão ou a democracia se limita aos processos eleitorais. Em uma parte da elite brasileira está presente uma atitude contrária a atuação dos sindicatos e dos movimentos sociais. Diante deste quadro, que apresenta uma diferença relevante de poder entre estes atores no Brasil, a realização de diálogos sociais envolvendo sindicatos e empresas é fundamental, principalmente para os interesses dos trabalhadores.

Nosso horizonte é uma sociedade democrática e plural e a promoção e a institucionalização do diálogo social cria um ambiente favorável para que os diversos interesses sejam tratados de maneira mais equilibrada. Quando o diálogo existe, os conflitos e a disputa de interesse não terminam, mas podem se desenvolver em padrões democráticos.

Ao garantir a participação e a negociação com



Seminário das Redes. São Paulo/setembro2008

os sindicatos, a realização do diálogo social garantirá também a ampliação da democracia e dos direitos fundamentais no trabalho. É a fusão da quantidade com a qualidade dos temas tratados. À medida que o diálogo social se estabelece, outros temas não previstos serão tratados criando novas agendas de interesse dos sindicatos como questões sobre a juventude, terceirização, gênero e meio ambiente.

Entendemos por Diálogo Social o processo no qual atores sociais, econômicos, políticos, ou grupos sociais, legitimamente reconhecidos, se reúnem institucionalmente para buscar convergência de objetivos ou negociar assuntos de interesse comum. O diálogo pode resultar no alinhamento de propósitos, em troca de informações e em novas agendas de trabalho. Ou pode resultar em acordos e em projetos compartilhados, fortalecendo a governança democrática e a sustentabilidade das instituições envolvidas.

O processo do diálogo social contribui para uma maior democracia na gestão das empresas, especialmente no direito à organização dos trabalhadores nos

locais de trabalho. Por isso, entendemos o diálogo social como um processo permanente. Mas para que o diálogo seja efetivo é necessário o atendimento de determinadas condições, entre elas: a legitimidade e reconhecimento dos sindicatos e de seus representantes, a disponibilização de informações essenciais às negociações coletivas.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o diálogo social consiste em promover oportunidades para que as mulheres e os homens obtenham um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana. Para a OIT, o fortalecimento do diálogo social é essencial para buscar consenso sobre problemas e desafios no mundo do trabalho, discutir projetos de reformas trabalhistas, proporcionar melhoria de produtividade, de segurança e saúde ocupacional e de outras condições de trabalho, resolvendo conflitos individuais e coletivos e assegurando condições justas de emprego em benefício dos trabalhadores, das empresas e da economia.

“O fundamental é constataremos que as Redes de Trabalhadores são hoje uma realidade em nosso ramo e que existe uma política clara da CNQ/CUT em apoio e sustentação na constituição de redes.”



**Antenor Nakamura (KAZU),
Secretário de Relações
Internacionais
da CNQ-CUT**



Seminário das Redes. São Paulo/setembro2008

“O diálogo social representa a integração no ambiente de trabalho de um dos mais relevantes direitos de cidadania, possibilitando que trabalhadores e empregadores obtenham um maior comprometimento com os objetivos da empresa, pela decisão comum de resultados a atingir. O diálogo social representa uma oportunidade para a obtenção de compromissos que envolvam motivações de cada uma das partes sobre oportunidades de desenvolvimento das pessoas, das organizações e da sociedade”.

Relatório Global 2008 da OIT
- Liberdade Sindical

AS REDES DO RAMO QUÍMICO



Radiografia das redes no ramo químico



Empresas do ramo químico avançam na consolidação do diálogo

O processo de organização de redes sindicais de trabalhadores do ramo químico iniciou-se em duas empresas: BASF (América do Sul) e Unilever (Brasil). Hoje o processo está consolidado em mais três empresas: Bayer, Akzo e Novartis. Em todas essas cinco redes já são observados avanços significativos na construção do diálogo social, sendo realizados encontros regulares e reuniões com a direção das empresas e produzidos boletins informativos com periodicidade regular. Também foram criados regimentos ou estatutos de funcionamento das redes e em duas delas já existem comissões de fábrica constituídas.

Além da sistematização do diálogo entre as redes e as empresas, com a realização de importantes negociações e acordos viabilizados, são também importantes conquistas o fortalecimento do intercâmbio e a solidariedade internacional com as centrais sindicais da matriz de origem das empresas. Mas muitos ainda são os desafios na concretização de experiências de diálogo social, como a incorporação de temáticas gênero e juventude e a auto-sustentação financeira das redes. Além disso, é fundamental o incentivo à criação de novas redes sindicais, por meio do convencimento de dirigentes e sindicatos sobre a importância estratégica na organização dos trabalhadores.

Os resultados da divulgação de conquistas já aparecem. Inspiradas por essas experiências, foram iniciadas novas redes em mais doze empresas: Solvay, Dow Química, Dupont, Braskem, Quattor, Lanxess/Petroflex, Bunge, White Martins, Klabin, Veracel, International Paper e Kimberly Clark. A Confederação Nacional do ramo Químico (CNQ) também trabalha para a criação de outras oito redes: Saint-Gobain, Rhodia, L'Oréal, Avon, Aventis-Sanofi, Colgate-Palmolive, Votorantim e Syngenta.

A ampliação das redes para outras multinacionais e a realização sistemática de encontros, mostra que os sindicatos incorporaram a importância da construção de redes sindicais em sua estratégia de atuação. À medida que resultados práticos são obtidos, o projeto ganha maior visibilidade nacional e internacional, assim as redes estreitam o diálogo com outros sindicatos em diversas unidades produtivas e passam a se fortalecer nas negociações com as empresas.



Intercâmbio Sindical Brasil-Holanda.
AKZO -São Bernardo. SP/2004



Encontro Nacional do Comitê Sindical da Rede Akzo.
São Paulo/SP - Julho 2008

AKZO – ICI - origem Holanda

60 mil trabalhadores no mundo / 3.500 na Am. Latina / 2.400 no Brasil

Coordenação: Marcos de Vila, Sérgio Carasso

A rede de trabalhadores da Akzo / ICI foi formada em 2004 e tem como principal objetivo a formação de um comitê internacional Brasil / Holanda / México para diminuir as desigualdades entre as unidades. No Brasil, são nove unidades e devem ser incorporadas mais três da ICI (Tintas Coral), recentemente adquirida pela multinacional holandesa.

Desde a criação da rede, observa-se uma melhoria no resultado das negociações com a empresa, que passou a estabelecer diálogos entre os trabalhadores das diversas unidades no Brasil. A rede

trabalha para que os diferentes países estreitem as relações solidárias e discutam as disparidades de direitos sociais e diferenças salariais existentes.

No encontro internacional realizado com trabalhadores da multinacional na Holanda e no México, representantes dos trabalhadores das unidades presentes fizeram uma apresentação destacando problemas com discriminação, diálogo social, terceirização e condições de trabalho. No último encontro nacional também foram discutidos temas como a reestruturação produtiva da empresa, a política de responsabilidade social empresarial e meio ambiente.

Entrevista: **MARCOS DE VILA**, membro da coordenação

Quais os principais resultados obtidos até o momento pela sindical na Akzo?

Fazem parte da rede vinte e duas pessoas em oito empresas e com a rede na Akzo conseguimos mais diálogo com os trabalhadores e avançamos no combate à discriminação no local de trabalho.

Em linhas gerais, como se dá o processo de diálogo social na Akzo?

Desde a criação da rede observa-se uma melhoria no resultado das negociações, além de garantir que os trabalhadores nas diversas unidades do Brasil estabeleçam diálogos, estreitem relações solidárias e discutam as disparidades de direitos sociais e diferenças salariais existentes.

Quais as perspectivas do comitê/rede sindical?

Queremos realizar mais encontros para troca de experiências e articulação, e pretendemos nos encontrar ainda este ano, em novembro. Nossas principais lutas no momento são a PLR nacional e a campanha pela redução da jornada de trabalho e dos turnos.

BASF - origem Alemanha

Rede de trabalhadores da Basf América do Sul é referência mundial no estabelecimento do processo de diálogo social . 95.247 trabalhadores no mundo / 5.000 no Brasil

Coordenação: Fábio Augusto Lins e Vilobaldo Machado

A rede de trabalhadores da Basf completará 10 anos de existência em 2009, se tornando a principal referência brasileira em diálogo social. O objetivo atual da rede é ampliar o diálogo em todos os países na América do Sul e, com a construção futura de uma rede mundial, ampliar o diálogo e negociar um Acordo Marco Global. Mas o principal resultado da rede nestes anos de negociações foi a instauração de um sistema democrático na relação de trabalho através da criação das comissões de fábrica.

A história de atuação em rede na Basf acumula uma série de avanços e conquistas, como os recentes avanços nos temas terceirização e responsabilidade social da empresa e de seus fornecedores. Outro importante progresso foi quando as partes desenvolveram um curso de Relações Trabalhistas e Sindicais aplicado a todos os gerentes e chefes da Basf Brasil, Argentina e Chile. O curso aborda o reconhecimento do direito e aplicação das normas e diretrizes internacionais, a história do movimento sindical no mundo, na região e nos respectivos países. Os representantes dos trabalhadores participam do curso como palestrantes relatando o histórico da política anti-sindical da Basf, da criação da rede, do início do diálogo social e dos problemas ainda existentes.

Entre as tarefas mencionadas pela rede está o desafio de superar a ausência de participação das mulheres e a consolidação de uma rede mundial. A rede também trabalha para agregar outros sindicatos filiados a outras centrais sindicais e para criar o Sindicato da Basf Peru, onde recentemente foi criada a comissão de fábrica e também tem como objetivo a criação de comissões de fábrica na Colômbia, e a eleição da primeira comissão no setor administrativo na unidade da Avenida Faria Lima - São Paulo. Os desafios mundiais continuam com a necessidade de consolidar a rede de trabalhadores na Ásia, a meta de manter solidariedade mútua para consolidar a rede na América do Norte e, a realização de intercâmbios de solidariedade e a negociação de acordos de redução da Jornada de Trabalho.

O Diálogo Social na América do Sul abrange todos os países e é composto por representantes da empresa e pela Coordenação da Rede de Trabalhadores – CRTB. A representação da Basf é composta pela diretoria de recursos humanos para América do Sul e por um gerente de recursos humanos indicados pela empresa. A CRTB é composta por dois trabalhadores da empresa legitimamente eleitos de cada país. Já o Diálogo Social Nacional é composto por representantes da empresa e pelo Comitê da Intersindical Nacional dos Trabalhadores da Basf – INTRAB, que representa todos os trabalhadores através de seus sindicatos.

Recentemente as partes construíram e assinaram um documento que define as regras e a metodologia do diálogo social. As diretrizes têm o conceito da ultratividade, não tendo prazo de validade e só podem ser alteradas se houver consenso entre as partes. A coordenação do diálogo social regional e nacional é feita pelos representantes dos trabalhadores e todos os diálogos são registrados em atas que são assinadas pelos participantes.

No 15º Diálogo Social, realizado em maio de 2008 em Santiago do Chile, obteve-se um importante avanço em relação ao fim da precarização do trabalho: a terceirização tornou-se um dos principais pontos de discussão com a empresa, sendo agora ponto permanente em todos os diálogos sociais, inclusive os nacionais. Mas outros temas também são negociados no âmbito nacional, entre eles, o acordo de participação nos resultados, a representação no local de trabalho, as condições de saúde e segurança e a responsabilidade social da empresa, que abrange temas como inclusão digital, meio ambiente, o programa de diversidade e convenção 158 da OIT.

Para comemorar os 10 anos de atividade da rede estão previstos dois eventos: 30/06/2009 - Seminário Diálogo e Solidariedade / Lançamento da Publicação 10 anos e no dia 01/06/2009 – Décimo Diálogo Social na América do Sul.



Encontro do Comitê Sindical da Rede BASF América do Sul.
Santiago do Chile - Maio 2008



Reunião do Diálogo Social da BASF América do Sul.
Santiago do Chile - Maio 2008

Entrevista: FÁBIO LINS - coordenador da rede



O principal propósito do diálogo da Basf é superar os limites de um processo negocial formal. Para a rede de trabalhadores, o diálogo social possibilita uma reflexão sobre temas complexos uma vez que, sem as pressões e as expectativas da negociação instaurada, cria condições que facilitam o entendimento entre as partes envolvidas.

Na Basf são prioridades ainda conhecer a situação sócioeconômica da empresa e construir um contrato coletivo nacional.

Além disso queremos registrar que estes avanços só foram possíveis pelo apoio e a solidariedade recebidos do IGBCE – Sindicato Nacional dos Químicos da Alemanha, da comissão de fábrica da matriz e da ICEM, assim como de outros parceiros como: Observatório Social, DIEESE, DIESAT e ANAPAR.

ATIVIDADES

- Até fevereiro de 2009: realização do encontro nacional da INTRAB e CRTB com participação da USW (EUA);
- Junho 09: encontro de comemoração dos 10 anos Rede Basf com publicação e participação do IG BCE e CF Ludwigshafen da Alemanha;
- Até abril 09: eleição da Comissão de Fábrica (CF) da unidade Faria Lima e Colômbia;
- Integração do sindicato de Indaiatuba à rede.

BAYER - origem Alemanha

Os trabalhadores da rede conquistam resultados práticos e melhoram relacionamento histórico de conflitos. 93.700 trabalhadores no mundo / 3.628 no Brasil

Coordenação: Nelson Diaz, Geraldo de Souza Guimarães, Ângelo Tavares da Silva

A rede de trabalhadores da Bayer no Brasil completa quatro anos de história e já apresenta importantes avanços e conquistas. Como principal destaque, os trabalhadores conseguiram a melhoria da relação entre os sindicatos e a empresa, além do estabelecimento do processo de diálogo social, através do reconhecimento da rede e da viabilização financeira do processo. Os desafios ainda se fazem presentes, mas tivemos avanços na melhoria do relacionamento entre a empresa e seus trabalhadores, após anos de conflitos e desgastes, avançou-se e os canais de interlocução permanecem abertos.

O diferencial na atuação da rede de trabalhadores da Bayer está na conquista de resultados para problemas concretos, como a solução de impasses para eleição da Comissão de Fábrica em Belford Roxo (RJ), em 2004, e a elaboração de um código de conduta para contratação de terceiros, referência para todas as empresas do grupo Bayer do Brasil. Os trabalhadores também conseguiram a revisão no Plano de Cargos e Salários e a correção de distorções que existiam.

Mesmo com as conquistas acontecendo, os desafios da rede na Bayer são constantes, como as mudanças sistemáticas na parte responsável da empresa pela interlocução no diálogo. Nas quatro primeiras reuniões nacionais, o responsável foi uma pessoa diferente o que impacta também na dificuldade de tratamento de alguns temas, como o plano de saúde para aposentados. O processo constante de reestruturação da empresa, com vendas e aquisições de unidades e setores diferentes, a aquisição da Schering, também colocam novas questões ao processo. A empresa adquirida não possui nenhuma tradição de diálogo com seus trabalhadores e será mais um desafio a ser enfrentado.

Os resultados obtidos pelos trabalhadores da Bayer foram possíveis graças ao esforço e a continuidade das ações da rede, que possuem presença fortalecida nos locais de trabalho, e ao envolvimento e apoio dos sindicatos locais ao processo, através das comissões de fábrica e também o apoio do IGB-

CE e a Comissão de Fábrica da Alemanha. O acompanhamento da confederação nacional do setor à rede também foi um requisito importante, assim como o apoio político e financeiro de entidades internacionais ao processo.

A existência da cultura de diálogo social na matriz da empresa, de origem alemã, também é um importante facilitador, já que as empresas européias estão mais familiarizadas com a necessidade de diálogo entre as partes envolvidas.

A Bayer tem uma cultura de diálogo e de conversação na Alemanha e afirma ter compromisso com os direitos humanos no trabalho e com a responsabilidade social empresarial. No Brasil, a empresa também afirma reconhecer a necessidade de diálogo social. Desde o início do processo de diálogo, os trabalhadores cobram da Bayer a coerência entre seu discurso e prática.

Histórico

A rede de trabalhadores da Bayer começou por iniciativa sindical, após a realização de uma pesquisa organizada pelo Instituto Observatório Social sobre as condições de trabalho na empresa. A pesquisa ouviu os trabalhadores sobre problemas existentes nos locais de trabalho e motivou o processo de diálogo com a empresa sobre esses problemas. Um outro fator fundamental foi a realização de um intercâmbio de experiências sindicais, onde delegações de trabalhadores do Brasil e da Alemanha visitaram unidades da Bayer nos dois países, proporcionando uma visão global sobre as distintas realidades de condições de trabalho, de organização sindical e de relacionamento com a empresa.

Com base nas constatações da pesquisa e da experiência do intercâmbio, os membros de comissões de fábrica e lideranças sindicais criaram a Rede de Trabalhadores na Bayer no Brasil, em julho de 2004. Os objetivos da rede são unificar as reivindicações dos trabalhadores em relação aos problemas comuns, estabelecer um processo de diálogo social, manter o intercâmbio de informações e criar relações



Intercâmbio Sindical Brasil-Alemanha, reunião com com sindicato IG BCE/ Alemanha/setembro/2003

de solidariedade em âmbito nacional e internacional.

Os encontros da rede são realizados todos os anos e, na sexta edição que aconteceu nos dias 15 e 16 de abril de 2008, no Rio de Janeiro, foram trabalhados como temas principais a incorporação da Schering/SP e a eleição de um representante da Comissão de Fábrica na empresa que já foi eleito e passa a integrar a Rede de Trabalhadores da Bayer. Outros temas abordados na reunião foram o plano de cargos e salários, o processo constante de reestruturação da empresa, conceitos de Direitos Humanos e assédio moral, além de alternativas para disseminação de diálogo social para todos os níveis hierárquicos da Bayer e a aprovação do estatuto e do Código de Conduta da rede.

Queremos registrar que estes avanços só foram possíveis pelo apoio e a solidariedade recebidos do IG BCE – Sindicato Nacional dos Químicos da Alemanha, da comissão de fábrica da matriz e da ICEM, assim como de outros parceiros como: Observatório Social e projeto CUTMulti.

ATIVIDADES

- Até dezembro de 2008: concluir trabalhos da disseminação da cultura do diálogo social e assinatura do regimento interno e estatuto pela empresa;
- Até março de 2009: realizar novo encontro da rede de trabalhadores da Bayer;
- Dar continuidade aos temas: direitos humanos e assédio moral, SIPAT, reestruturação, elaborar regras e diretrizes de trabalho da rede;
- Finalizar estudos sobre plano de cargos e salários;
- Até maio de 2009 – implantar comissões de fábrica;
- Até o final de 2009 – ampliar rede para América Latina.

Entrevista: ROBERTO CARLOS CARNAVO - membro da rede

A Rede da Bayer já está bem consolidada no Brasil, mas é uma conquista constante, um trabalho contínuo a ser realizado. A idéia é expandir a rede para os outros países na América Latina em que a empresa possui atividades, mas o trabalho precisa ser feito com cuidado, garantindo as questões regionais de cada lugar e sempre articulando com as representações locais, como o sindicato dos químicos da Alemanha e com a ICEM. A abrangência das redes é um desafio. O ideal seria incluir todos os países onde a empresa possui unidades, mas os contatos são ainda difíceis de serem construídos. O objetivo é incluir tantos países quanto forem possíveis, mas sem substituir as negociações locais. Queremos contribuir para a incorporação de direitos existentes em outras plantas, unidades e países.

"Não há modelo ideal, cada rede deve procurar seu espaço de atuação dentro do contexto da sua empresa. Mas é fundamental elaborar uma estratégia comum que oriente a ação das redes, bem como promover espaços de troca como esse. A promoção de intercâmbios de experiências e de idéias potencializa a ação sindical dos comitês."



Waldeli Melleiro,
coordenadora do
Programa Sindical da
Fundação Friedrich Ebert
(FES) no Brasil

BRASKEM - origem: Brasil

Cerca de 7.000 trabalhadores no Brasil.

Coordenação: Marcondes Machado

Integrar os trabalhadores da empresa, melhorar suas condições de trabalho e qualidade de vida foram os principais motivos que levaram a recém criação da rede sindical da Braskem. A empresa vive um momento de crescimento e internacionalização, mas ainda há ausência de debate político dos sindicatos. Existe possibilidade de fechamento de plantas no Brasil (Bahia e posteriormente Rio Grande do Sul) devido à internacionalização da empresa.

Para fortalecer a atuação, a rede tem como critérios de funcionamento desde a criação de um informativo nacional até regras de sustentação financeira. Fazem parte das discussões temas como a negociação nacional de PLR, aposentadoria especial, plano nacional de cargos e salários, saúde e segurança, meio ambiente e o combate às práticas anti-sindicais adotadas pela empresa. A rede tem como um dos seus objetivos indicar um membro no Conselho de Administração da Braskem e deve organizar uma campanha nacional para atingir este objetivo.

ATIVIDADES

- Até dez 2008 – consolidar a criação da rede dos trabalhadores.
- Realizar encontro para fomentar a criação da rede.
- Tratar os temas: saúde (doenças ocupacionais – remanejamento, aposentadoria especial), amianto, mercúrio, PPP distribuição anual, CIPA, plano de contratação de terceirizados.
- Fazer pesquisa sobre salários nas empresas da rede.
- Levantar informações sobre a situação de trabalhadores da Braskem internacional.

Entrevista: MARCONDES MACHADO, coordenador da rede, GERSON CARDOSO e MAURICIO JANSEN membros do comitê

Como se dá o processo de diálogo social na Braskem?

Os nossos sindicatos são muito abrangentes. Através das redes é possível encontrar consensos entre os problemas e soluções comuns às questões regionais. Mas não abrimos mão que os sindicatos assumam os encaminhamentos.

Quais as perspectivas do comitê/rede sindical?

Independente de internacionalizar ou não, a construção de uma comunicação alinhada entre os quatro pontos da Braskem no país é fundamental dentro da base. Com autonomia política e financeira em relação ao empregador, podemos ir muito longe.

DUPONT - origem: Estados Unidos da América

Estima-se 20 mil trabalhadores no mundo,
1.000 no Brasil

Coordenação: Ana Paula Silva e José Miranda

O impulso para a formação da rede se deu por iniciativa dos sindicatos dos Estados Unidos, através de um encontro realizado em Bruxelas apoiado pela ICEM.

A Dupont possui oito unidades no Brasil e a rede tem como objetivo representar os trabalhadores de todas as unidades onde já conta com uma coordenação provisória.

Entrevista: JOSÉ MIRANDA e ANA PAULA integrantes da coordenação da Rede Dupont

Conte-nos como se iniciou a organização da Rede de Trabalhadores da Dupont?

A idéia de organizar uma Rede de Trabalhadores da empresa Dupont, se deu pelo fato de haver unidades distribuídas em diversos estados em nível nacional, e pelo fato de não se ter noção do que acontecia nas outras unidades. O embrião da rede foi a partir das discussões sobre o programa de pagamento da PLR – Participação nos lucros e resultados da empresa Dupont.

Quais os principais desafios encontrados desde a proposta de criação da Rede de trabalhadores na Dupont?

Para organizar a rede de trabalhadores da empresa Dupont, temos encontrado dificuldades pelo fato de não haver financiamento para os encontros e para a troca de experiências entre seus integrantes. Essa questão se agrava ainda mais em decorrência da dificuldade financeira de cada sindicato, principalmente porque as diversas diretorias ainda não estão devidamente sensibilizadas sobre a importância da rede e do seu efetivo papel.

Quais os principais avanços já conquistados pela Rede de trabalhadores?

Os principais avanços têm se dado nas questões de segurança e saúde, além da ampliação do nível e socialização de informações sobre o que ocorre nas diversas plantas.

Quais as principais atividades/negociações realizadas pela Rede com a Dupont?

A Dupont não reconhece a Rede de Trabalhadores, assim como não aceita se reunir com a mesma para debater os problemas das diversas unidades, reunindo-se localmente para tratar apenas de assuntos de cada unidade.

ATIVIDADES

-Realizar visitas de sensibilização nos sindicatos que têm plantas da Dupont na base.

-Realizar um encontro nacional da rede em 2009, para dar início a negociações do diálogo social.

“A articulação brasileira é muito importante e queremos aprender como trabalham as redes de trabalhadores no Brasil, essa formação tão representativa da presença sindical nas empresas, dentro das fábricas.”



Brian Finnegan,
Representante no Brasil
da AFL-CIO



Seminário das Redes. São Paulo/SP/setembro2008

LANXESS/PETROFLEX - origem: Alemanha
700 trabalhadores no Brasil
Membro da coordenação: Jorge Knorst

A criação da rede na Lanxess está em transição, isso porque a empresa acaba de se separar da Bayer e adquirir a Petroflex. Para consolidação da rede no Brasil, a Lanxess deve contar ainda com a participação da matriz alemã da Bayer, antiga proprietária. Para os representantes da rede, o desafio de consolidação de suas atividades é muito grande, devido a dificuldade dos trabalhadores de estabelecer negociações e acordos coletivos com a empresa.

Entre os desafios citados estavam ainda a inclusão de todas as unidades no processo de formação da rede e a criação de canais de negociação com as empresas. A rede planeja a realização de mais três encontros, além de uma reunião de coordenação para definição das estratégias a serem adotadas e para divulgação a todas as unidades, com a criação de um boletim informativo.

ATIVIDADES

- Dar continuidade as negociações com a empresa Lanxess/Petroflex tendo em vista as mudanças na sua estrutura;
- Realizar novo encontro da rede para consolidar a estratégia e organização da rede;
- Promover visita aos sindicatos onde há unidades da empresas;
- Promover ações de cooperações e solidariedade entre os sindicatos da unidades da empresa durante as campanhas salariais.

Entrevista: GERALDO GUIMARÃES - membro da rede

Quais os principais resultados obtidos até o momento pela rede na Lanxess-Petroflex?

A construção da rede com possibilidades de ampliação para outras unidades da empresa.

Em linhas gerais, como se dá o processo de diálogo social na Lanxess-Petroflex?

Temos muita dificuldade em realizar um diálogo social com a empresa, uma vez que a mesma não reconhece a rede. Temos histórico de demissão de dirigentes sindicais e muita dificuldade de acesso às fábricas.

Quais as perspectivas do comitê/rede sindical?

Os desafios que estamos enfrentando são muitos, como a ampliação do número de membros do comitê, para que a rede possa ser consolidada. Após as reuniões realizadas este ano e a efetiva criação da rede, planejamos um encontro para definição das estratégias a serem adotadas e divulgadas para todas as unidades – com a elaboração de um boletim. Mas a principal perspectiva é estabelecer o canal de negociação com a empresa.

“Apesar das particularidades de cada região, o intercâmbio de informações promovido pelas redes é fundamental na luta pela equiparação das condições de trabalho.”



José Drummond, assessor da CUT e coordenador do projeto “Ação da CUT frente às empresas multinacionais

L’OREAL - origem: França

52 mil trabalhadores no mundo

2.000 no Brasil

Carlos Eduardo de Brito - sindicalista e trabalhador da L’Oreal

A rede de trabalhadores da L’Oreal, que possui duas unidades no Brasil, ainda está em processo de estudo e formação, mas a empresa já conta com uma consultoria especializada para orientá-la. Até março de 2009 deverá ser realizada a primeira reunião de atividades da rede.

Entrevista: CARLOS EDUARDO DE BRITO, sindicalista e trabalhador da L’Oreal

Quais os principais resultados obtidos até o momento pela rede na L’Oreal?

O principal resultado é a proposta de formação da rede. Deste modo queremos ter acesso às informações do que acontece nas demais unidades do grupo no mundo

Quais resultados que vocês esperam da rede?

Uma maior integração dos trabalhadores na luta por melhores condições de trabalho, a unificação de direitos e que consigamos provocar a empresa para as negociações do diálogo social.

Como ocorreu a organização da rede e quais as perspectivas?

A partir de uma reunião realizada na Federação dos Trabalhadores Químicos do RJ, onde contamos com a presença de representantes das unidades do Rio de Janeiro e de São Paulo. Estamos animados com as possibilidades que a existência da rede pode representar para a organização dos trabalhadores.

ATIVIDADES

Realizar o primeiro encontro nacional até março de 2009.



Seminário das Redes. São Paulo/setembro2008

DOW QUÍMICA - origem: Estados Unidos da América
46 mil trabalhadores no mundo , 2075 no Brasil.
Membro da coordenação: José Benedito da Silva

A criação de uma rede sindical foi definida como ação prioritária pelo grupo que reuniu os representantes dos trabalhadores da multinacional de origem americana, Dow Química, em um encontro realizado em julho, em Salvador. Foram definidas como prioridades de trabalho a saúde, PLR, terceirização, código de conduta da empresa e a Convenção 158 da OIT. A iniciativa de criação da rede foi comunicada à empresa na visita que encerrou o encontro.

A rede também elencou as atividades que devem ter início imediato e entre elas estão a ampliação do comitê, criação de um boletim informativo, aproximação com o sindicato norte-americano (USW) e a criação de um banco de dados com informações sobre a empresa.

ATIVIDADES

- Realizar um encontro até o final de 2008 e convidar representantes de Baía Blanca (Argentina);
- Criar um boletim específico da rede;
- Realizar visitas de sensibilização nos sindicatos que tem plantas da Dow Química na base.

Entrevista:

JOSÉ BENEDITO DA SILVA e SEBASTIÃO CARLOS SANTOS - membros da rede

Qual o principal desafio para organização da Rede Dow no Brasil?

A Dow Química esta distribuída em 13 unidades em diversas regiões no Brasil, sendo que o maior desafio é a integração de todas as unidades na Rede.

Qual a perspectiva de integração com a Rede Dow Química da América do Norte?

No encontro da Rede em julho desse ano em Salvador/BA esteve presente um representante da Rede Dow Norte Americana, que fez um histórico da construção da Rede desde o ano 2001 até ao atual estágio da Rede nos Estados Unidos. Deste encontro estabeleceu-se um compromisso de troca de informações e de articular ações conjuntas entre as 2 Redes. Na visita na Dow Química (Unidade Aratu/BA), foi informado ao representante da empresa a iniciativa de criação da Rede como também da relação da Rede Norte Americana com a Dow Química.



Seminário das Redes. São Paulo/setembro2008

QUATTOR (origem do capital: Brasil)

4.047 trabalhadores

Membro da coordenação: Marcelo Perón

A rede Quattor inciou junto com o processo de fusão que deu origem à empresa e já realizou três importantes encontros. A indefinição nas relações entre sindicato e empresa, ocasionada pelo inacabado processo de integração entre as diferentes unidades é uma das principais preocupações da rede, que tem ainda como desafio a elaboração do seu estatuto e a consolidação do processo de negociação coletiva. O objetivo é nivelar os acordos entre as unidades pela melhor referência entre as empresas que fazem parte do novo Grupo.

A relação da rede com a empresa ainda está indefinida, já que não foi indicada a forma como se dará a negociação e quem serão os interlocutores. Mas já são identificados problemas como terceirização e variação de benefícios, além de condições de trabalho nas empresas que formam o grupo Quattor.

A rede trabalha ainda para definir os futuros métodos de negociação e a forma de envolver os trabalhadores nas campanhas salariais, de PLR e adicionais.

Entrevista:

MARCELO PERÓN DI PUGLIA, diretor do **SINDIQUÍMICA** de Duque de Caxias (RJ)

Quais os principais resultados obtidos até o momento pela rede na Quattor?

A rede é muito recente, começou em junho de 2008 e participam oito representantes de várias unidades. Em três meses foram realizados três encontros e o que conseguimos até agora foi traçar o perfil numérico de funcionários efetivos e terceirizados e comunicar a empresa que foi criada a rede e da sua importância.

Quais as perspectivas do comitê/rede sindical?

Temos como objetivo conseguir unificar os adicionais noturnos e aproximar os valores de PLR, solucionando problemas de acordos em São Paulo e o plano de benefícios.

“A mobilização de sindicatos para a formação de redes realizada pela CNQ é exemplar para a CUT, um exemplo para as outras confederações.”



João Felício
Secretário de Relações
Internacionais da CUT

NOVARTIS - origem: Suíça

90 mil trabalhadores no mundo / 3.600 no Brasil

Membro da coordenação: Luiz Alberto Neves

A rede de trabalhadores da Novartis já realizou dois encontros com a empresa desde a criação da rede, que tem entre os principais temas de discussão a política de promoção e valorização da diversidade e inclusão social. As mudanças nas políticas de gênero foram, inclusive, realizadas pela empresa depois da divulgação do tema em um boletim informativo da rede e já pode ser considerado um importante avanço obtido.

Os trabalhadores contam com uma rede mundial de informação coordenada pelo sindicato suíço. A partir da implementação da rede, o objetivo é inserir os trabalhadores. Foram definidos temas centrais de discussão, como a CIPA, terceirização, assédio moral, OLT e a definição de uma agenda de reuniões periódicas.

ATIVIDADES

- Realizar novo encontro da rede até o primeiro semestre de 2009;
- Realizar visitas aos sindicatos das unidades da empresa.

Entrevista:

LUIZ ALBERTO F. NEVES

Como se dá o processo do diálogo social na empresa Novartis?

A empresa realizou duas pesquisas: uma sobre o índice de desenvolvimento humano (IDH) e outra sobre pesquisa de “clima” para verificar as condições de trabalho e sociais dos trabalhadores da empresa. Essas pesquisas estão orientando a empresa nos temas a serem tratados no diálogo social. Os principais temas discutidos são diversidade e inclusão social, tendo como principais pontos: Gênero, Deficiente Físico e Assédio Moral. A maior dificuldade para implementação do diálogo social é a constante reestruturação da empresa e a mudança dos representantes da empresa no diálogo.

Como foi a integração da Rede Brasileira na Rede Mundial da Novartis?

Foi em 2006 na Conferência do setor químico e farmacêutico da ICEM em Trinidad Tobago. Nesta Conferência ocorreu uma reunião da Rede Mundial da Novartis onde foi apresentada a experiência de organização da Rede no Brasil, como também a integração na Rede Mundial. A coordenação da Rede Mundial é de responsabilidade do Sindicato Suíço UNIA.

GRUPO SOLVAY - origem: Bélgica

28 mil trabalhadores no mundo / 208 plantas produtivas

Coordenação: Juvenil Nunes da Costa.

A rede de trabalhadores no Grupo Solvay foi recém constituída, tem um ano de existência e realizou dois encontros. O objetivo da rede é organizar os trabalhadores em todo o mundo para fomentar um diálogo com a direção geral da empresa, podendo transformar-se numa importante ferramenta de luta do movimento sindical.

O 2º Encontro Nacional dos Trabalhadores na empresa Solvay ocorreu nos dias 9 e 10 de junho de 2008, na cidade de São Paulo. Com o objetivo de avaliar as ações realizadas nos últimos meses e planejar atividades futuras, o grupo discutiu problemas comuns às plantas que a empresa possui no Brasil. A pauta do evento também incluiu discussões sobre planos de previdência, terceirização, conteúdo e data de divulgação do próximo boletim unificado e a possibilidade de contratação de uma pesquisa junto ao Instituto Observatório Social. O 3º Encontro Nacional da Rede de Trabalhadores da Solvay foi agendado para os dias 1, 2 e 3 de dezembro de 2008, quando o grupo discutirá seus avanços e fará uma nova tentativa de diálogo social com a multinacional.

Entre os principais desafios encontrados pela rede está a realização do diálogo social com a empresa e desenvolvimento de ações conjuntas com todos os sindicatos que fazem parte do Grupo. A rede pretende construir uma base Sul Americana, desenvolvendo intercâmbios com comitês da Europa. Além disso, é fundamental para a rede sensibilizar os sindicatos sobre a importância da articulação que vêm sendo realizada.

ATIVIDADES

- Distribuir o segundo boletim informativo para o conjunto da rede;
- Realizar o terceiro encontro da rede com participação de representantes da Argentina e Bélgica.



Entrevista: JUVENIL NUNES DA COSTA - membro da coordenação

Quais os principais resultados obtidos até o momento pela rede no Grupo Solvay?

Trata-se de uma rede nova, com apenas um ano de existência e, portanto, ainda sem grandes resultados obtidos, mas tem lutado muito para obter avanços. Acho que o nosso principal resultado até então é a existência da rede e a participação dos vários sindicatos das bases que a compõem.

Em linhas gerais, como se dá o processo de diálogo social no Grupo Solvay?

Entre as principais dificuldades encontradas está a busca por financiamento das atividades e a participação das pessoas. Estamos trabalhando para convencer os trabalhadores da importância da rede para as localidades e as melhorias que o intercâmbio com outras instituições internacionais pode nos trazer.

Quais as perspectivas do comitê/rede sindical?

A rede é uma importante ferramenta para organizar os trabalhadores em busca de melhores condições e direitos. Temos perspectivas de grandes conquistas por meio da rede, como melhorias relacionadas à saúde e segurança, democratização da relação capital e trabalho através do diálogo social. Estamos trabalhando pela implantação das comissões de trabalhadores nas localidades e, no futuro, da rede na América do Sul.



Intercâmbio Sindical Brasil-Holanda, visita a sede da Unilever em Vinhedo SP/março 2004

UNILEVER - origem: Holanda

12 mil trabalhadores só no Brasil / 7.500 terceiros

Membro da coordenação: Paulo de Souza

A rede Unilever vive o momento de reativação e ampliação, e atualmente fazem parte de suas ações 5 das 12 unidades da empresa. A rede, que realizou um encontro em julho de 2008, enfrenta grandes desafios para a articulação e investe agora para estabelecer canais de diálogo com a empresa, que não reconhece a representatividade do grupo de trabalho.

Para melhorar a atuação da rede junto à empresa procura-se conhecer as realidades dos trabalhadores e outras unidades, nacionais e internacionais e aprofundar o conhecimento sobre a política e as estratégias de atuação comercial da Unilever. As prioridades da rede para 2009 são manter as reuniões periódicas do comitê, ampliar a participação de membros e o trabalho para formação da rede regional latino-americana, envolvendo o Chile, Argentina, Colômbia e o Brasil.

ATIVIDADES

- Realizar visitas de sensibilização aos sindicatos envolvidos na rede;
- CNQ deve coordenar as ações junto ao setor de alimentação para unificar ações;
- Fazer boletim (impresso e eletrônico) até março de 2009;
- Realizar encontro da rede final o primeiro semestre de 2009.

Entrevista: PAULO DE SOUZA, secretário geral da rede

Quais os principais resultados obtidos até o momento pela rede na Unilever?

Desde a criação da rede da Unilever, já conseguimos conhecer as realidades dos trabalhadores de outras unidades da empresa, nacionais e internacionais. Também foi possível aprofundar o conhecimento da política da empresa e suas estratégias.

Em linhas gerais, como se dá o processo de diálogo social na Unilever?

A rede possui sete membros e o comitê encontra-se em reorganização. Entre as principais dificuldades encontradas estão as concepções políticas de organizações dos trabalhadores, a distância entre as unidades e a realidade financeira dos sindicatos.

Quais as perspectivas do comitê/rede sindical?

Temos como perspectiva a reorganização e ampliação da rede e a formação de uma rede regional, e, a partir daí, o estabelecimento do diálogo com a empresa.

DIRETRIZES DA CNQ E PROPOSTAS DE AÇÃO PARA AS REDES





Seminário das Redes. São Paulo/setembro2008

Os desafios comuns

A estrutura sindical e a legislação vigente no país dificultam acordos de abrangência nacional e uma mesma empresa acaba por pagar salários, ter carreiras, políticas de segurança e saúde diferenciadas de um estado para outro. Isso ocorre porque a atual estrutura sindical brasileira facilita, e as empresas acabam pulverizando as negociações em um mesmo ramo de produção de uma mesma empresa.

A atual legislação brasileira impõe a negociação por base sindical, assim, a organização dos trabalhadores em redes nas empresas multinacionais ajuda a construir o que sempre foi um objetivo da CUT - fazer grandes acordos de abrangência nacional. Os acordos nacionais possibilitam a elevação dos patamares de direitos trabalhistas e evitam a fragmentação de acordos localizados. Também estimula a participação dos sindicatos na gestão das empresas e nos conselhos de administração, uma conquista do movimento sindical europeu, mas que ainda o Brasil e a América Latina estão longe de atingir.

Ao operar em rede se consolida uma nova forma de atuação sindical, que aponta para a superação do modelo de negociações fragmentado por local de trabalho e a busca de acordos de abrangência nacional. Isso contribui de maneira prática para fortalecer a cooperação e a solidariedade entre sindicatos e trabalhadores de diferentes regiões ou países.

Depois de anos atuando para organizar as redes nas empresas multinacionais, muitos avanços foram obtidos, porém novos desafios estão postos. Diante disto, a CNQ, os sindicatos e as redes estabeleceram as seguintes prioridades para uma atuação conjunta:

- ***Fortalecer a organização das Redes e do Diálogo Social.***
- ***Enfrentar a crescente terceirização e suas implicações para trabalhadores.***
- ***Incorporar nas agendas das redes os temas relacionados à juventude, igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e raça/etnia.***
- ***Organização nos locais de trabalho e a reestruturação produtiva.***
- ***Avançar na institucionalização das Redes: estatutos, regimentos e princípios.***

FORTALECIMENTO DAS REDES

- Realizar encontros das redes por empresa e um novo encontro geral de todas as redes antes da plenária da CNQ em março de 2009;
- Realizar atividade de capacitação nas redes sobre as normas internacionais de trabalho;
- Realizar uma oficina de capacitação com representantes das redes para o uso do projeto conexão sindical do Instituto Observatório Social;
- Realizar ações para consolidar as redes existentes no ramo.

TERCEIRIZAÇÃO

- Difundir nas redes a política da CUT referente ao combate à terceirização;
- Aplicar a pesquisa da CNQ sobre terceirização nas suas bases, para obter dados e informações dos impactos da terceirização para os trabalhadores nas unidades produtivas;
- Elaborar um documento-proposta de orientação para a contratação de terceiros (direitos e benefícios);
- Monitorar contratos feitos pelas empresas, estabelecendo um código de conduta na contratação de terceirizados;
- Buscar formas de incluir os terceirizados nas ações das redes;
- Propor que o setor de Recursos Humanos das empresas sejam co-responsáveis pelos trabalhadores terceiros;
- Desenvolver políticas envolvendo a CNQ, sindicatos e parlamentares, para a alteração da lei da contratação de terceiros;
- Mapear os sindicatos de terceiros nas diversas bases onde há redes, para criação de um banco de dados;
- Criar ações para reduzir os efeitos da precarização do trabalho decorrente da terceirização;
- Trabalhar para extensão dos acordos coletivos aos terceirizados.

JUVENTUDE, GÊNERO E RAÇA/ETNIA NAS REDES

- Pautar estes temas nos encontros das redes;
- Criar pautas para serem tratadas nos diálogos sociais;
- Debater os temas juventude e gênero na CNQ/CUT e demais centrais envolvidas nas redes;
- Desenvolver políticas de sindicalização específicas para jovens, negros e mulheres;
- Desenvolver formas de comunicação e tecnologia da informação adequada para estimular a participação da juventude nas redes;
- Fomentar a participação de mulheres e jovens nas atividades da rede e atividades formativas realizadas pela CNQ e sindicatos.

ORGANIZAÇÃO NOS LOCAIS DE TRABALHO (OLT)

- Fomentar a criação ou ampliação de organismos da OLT nas empresas organizadas em redes;
- Estruturar um programa de capacitação para as redes sobre OLT e experiências existentes em âmbito nacional e internacional;
- Utilizar os organismos já existentes (CIPA, delegados sindicais, etc.) para estimular e formar as OLTs;
- Buscar criar formas de ampliar a participação nos cursos de CIPA para os trabalhadores inscritos e não eleitos;
- Propor que as reuniões da CIPA sejam quinzenais.

REESTRUTURAÇÃO DAS EMPRESAS

- Dar destaque ao tema da reestruturação como elemento de debate permanente nas redes, visando garantir o direito prévio de informações;
- Trabalhar pela manutenção no número de postos de trabalho e, em caso de reestruturação, atuar para minimizar os impactos para os trabalhadores;
- Fazer um levantamento e acompanhar as fusões e aquisições entre as empresas que envolvem as redes do ramo, para saber e atuar sobre os efeitos para os trabalhadores.

ESTATUTO E REGIMENTO INTERNO PARA AS REDES - CARTA DE PRINCÍPIO

- Socializar e analisar os estatutos das Redes consolidadas (BASF e Bayer), para subsidiar o debate das redes e estabelecer referências comuns.

Projeto CUTMulti

O CUTMulti é um projeto de Ação Frente às Multinacionais que busca estabelecer uma relação solidária entre o movimento sindical brasileiro e organizações internacionais. Com 7 anos de história, o CUTMulti teve início em 2001, e é apoiado pela sindical holandesa FNV. A FNV é uma organização sindical que possui aproximadamente um milhão e duzentos mil afiliados sindicalizados. A entidade tem uma área para cooperação internacional solidária, que atua como consultora para toda a América Latina. O objetivo do **CUTMulti** é estimular os sindicatos de todo o país a buscar pautas de reivindicações, agenda e lutas comuns, e a exercer forte pressão nas empresas para que passem a negociar coletivamente, evitando a pulverização de salários e condições de trabalho diferenciados. O CUTMulti tem como missão estabelecer e articular a luta e os acordos de abrangência nacional.

www.cut.org.br

Conexão Sindical

Durante o evento, os representantes das redes do setor químico puderam conhecer e tirar dúvidas sobre a ferramenta on-line Conexão Sindical. O Conexão é um projeto do **Instituto Observatório Social**, que tem como objetivo ser um instrumento para a formação de redes virtuais, com ênfase na troca de informações sobre os direitos dos trabalhadores e comportamento de empresas multinacionais. O Conexão oferece uma ferramenta de informática repleta de informações e de fácil manuseio para comunicação entre as redes de trabalhadores.

www.observatoriosocial.org.br

Icem (Internacional dos Químicos)

É a **Federação Internacional de Sindicatos de Trabalhadores da Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas**. Coordena as ações dos sindicatos em âmbito mundial e tem uma coordenação regional para a América Latina e Caribe.

www.icem.org

SIGLAS

CF – Comissão de Fábrica

CNQ/CUT – Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CRTB – Coordenação da Rede de Trabalhadores da BASF

CUT – Central Única dos Trabalhadores

FES – Fundação Friedrich Ebert

ICEM – Federação Internacional de Sindicatos de Trabalhadores da Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas

IG BCE – Sindicatos Nacional dos Químicos da Alemanha

INTRAB – Intersindical Nacional dos Trabalhadores da BASF

RSE – Responsabilidade Social Empresarial

Solidarity Center, AFL-CIO – Centro de Solidariedade da Central Sindical dos Estados Unidos da América

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OLT – Organização no Local de Trabalho

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

USW – United SteelWorkers – EUA/Canadá

PARTICIPANTES NO SEMINÁRIO



	NOME	ENTIDADE	CIDADE ONDE RESIDE
1.	Airton Cano	Químicos ABC	Santo André / SP
2.	Alex Capuano	IOS	São Paulo / SP
3.	Alexandre Bento	Químicos e Petroleiros da BA	Salvador / BA
4.	Alfredo S. Santos Jr.	Químicos e Petroleiros da BA	Salvador / BA
5.	Almir C. Cantão	Químicos / SP	São Paulo / SP
6.	Amaury Neves Cardoso	Rede Bayer	São Paulo / SP
7.	Ana Claudia Pecchi	FES / apoio	São Paulo / SP
8.	Ana Yara Paulino	IOS/DIEESE	São Paulo / SP
9.	Anaildes Silva	Químicos/Petroleiros-BA	Lauro de Freitas / BA
10.	Ângelo Tavares da Silva	Químicos de Belfort Roxo	Belfort Roxo/ RJ
11.	Antenor Eiji Nakamura (KAZU)	CNQ/CUT/Químicos-SP	São Paulo / SP
12.	Antonio Carlos de Souza	Papeleiros de Mogi	Mogi / SP
13.	Aparecido Donizeti	CNQ/CUT	São Paulo / SP
14.	Brian Finnegan	AFLCIO	São Paulo / SP
15.	Carlos A. M. Itaparica	CNQ/CUT	Salvador / BA
16.	Carlos E.de Brito	Químicos / SP	Guarulhos / SP
17.	Carolyn Kazdin	United Steelworkers	São Paulo / SP
18.	Edson Luiz Passoni	Químicos SP	São Paulo / SP
19.	Eliás Soares	CNQ/CUT(assessoria)	São Paulo / SP
20.	Fabio Augusto Lins	Quim ABC/CNQ	S.Bernardo do Campo / SP
21.	Fernanda Sant'Clair	CUT	São Paulo / SP
22.	Fernando Álvares	CNQ/CUT	S.Bernardo do Campo / SP
23.	Geraldo Soares	Sind.Borracha / PE	Recife / PE
24.	Gerson Cardoso	SindiPolo	Porto Alegre / RS
25.	Gláucio Patrick	Químicos / SP	São Paulo / SP
26.	Heli Alves	Químicos ABC	S.Bernardo do Campo / SP
27.	Isabel Vieira dos Santos	Químicos SP	São Paulo / SP
28.	João Caetano	Imprensa CNQ/CUT	São Paulo / SP
29.	Jorge Eduardo Knorst	SindiPolo	Novo Hamburgo / RS
30.	José Benedito	CNQ-Quimico de SP	São Paulo / SP
31.	José Drummond	CUT/SRI/CUT Multi	São Paulo / SP
32.	Juvenil Nunes Costa	Químicos ABC	Santo André ABC / SP
33.	Leila Nadim Zidan	IOS	São Paulo / SP
34.	Lucineide D. Varjão	CNQ/CUT	São Paulo / SP
35.	Luiz Alberto F. Neves	Químicos de SP	São Paulo / SP
36.	Marcelo Peron Di Puglia	Rede Quattor	Rio de Janeiro/RJ
37.	Marcio Cruz	Papeleiros de Mogi	Mogi / SP
38.	Marcondes Machado	Rede BRASKEM	Maceió / AL
39.	Marcos F. D. de Vila	Químicos de SP	São Paulo / SP
40.	Mauricio Jansen Klajman	Químicos e Petroleiros da BA	Camaçari / BA
41.	Milton N. Brito	Químicos ABC	Santo André ABC / SP
42.	Nelson Diaz	Químicos de SP	São Paulo / SP
43.	Paulo de Souza	Sindiquimica / PE	Recife / PE
44.	Paulo Roberto	Químicos ABC	São Paulo / SP
45.	Raquel Sabrina da Silva	Cobertura do Evento	São Paulo / SP
46.	Roberto Carlos Carnavos	Rede Bayer	Rio de Janeiro / RJ
47.	Rosana Sousa	CNQ/CUT	São Paulo / SP
48.	Sebastião C.I. Santos	Químicos de SP	São Paulo / SP
49.	Sergio L. M. Carasso	Químicos ABC	Mauá / SP
50.	Sérgio Novais	CNQ / ICEM	Santo André / SP
51.	Thiago Franco Rios	Químicos e Petroleiros da BA	Salvador / BA
52.	Thomaz Ferreira Jansen	DIEESE	São Paulo / SP
53.	Vandré Jerônimo da Silva	Sindiquimica PE	Recife / PE
54.	Vilobaldo Machado	Químicos e Petroleiros da BA	Salvador / BA
55.	Waldeli Melleiro	FES	São Paulo / SP

COORDENAÇÃO DA PUBLICAÇÃO



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

Rua Coronel Xavier de Toledo, 99, 6º andar

São Paulo (SP) CEP: 01048-100

Tel: (+ 55) 11- 3129-4989 Fax (+ 55) 11- 3255-7843 / 3255-9849

Site: www.cnq.org.br



FES (Fundação Friedrich Ebert)

Avenida Paulista, 2001 - 13º andar/conj.1313

São Paulo (SP) CEP 01311-931

Tel: (+ 55) 11- 3253-9090 Fax (+ 55) 11- 3253-3131

Site: www.fes.org.br

APOIO



Solidarity Center, AFL-CIO

Rua Luminárias, 243 - Vila Madalena

São Paulo (SP) CEP 05439-000

Tel: (+55) 11- 3804-2630 Fax: (+55) 11-3804-2632

E-mail: aflcio@terra.com.br - Site: www.solidaritycenter.org



USW - United SteelWorkers

