

FORMAÇÃO E GESTÃO DE REDES DE TRABALHADORES/AS EM EMPRESAS MULTINACIONAIS

02 A 09 DE MAIO DE 2009 – WASHINGTON – DC e PITTSBURGH - PENNSYLVANIA
AFLCIO, USW, CUT Brasil, IOS-CUT, CNQ-CUT, e CNM-CUT

RELATÓRIO PARA O RAMO QUÍMICO DA CUT

1. EXPECTATIVAS:

- a) Troca de experiências e elaboração de estratégias comuns para estimular e fortalecer a organização dos trabalhadores/as em Redes;
- b) Debater metodologia de construção de pesquisas, planejamento e monitoramento avaliando resultados positivos ou não aos trabalhadores/as.
- c) Troca de experiência sobre as negociações coletivas, direitos trabalhistas e pesquisas envolvendo as Redes;
- d) Deliberar sobre ações sindicais a serem realizadas de forma conjunta pelas entidades sindicais.

1.1. OBJETIVO PRINCIPAL:

- a) Definir perspectivas concretas para prosseguir um trabalho conjunto na formação e manutenção de Redes de multinacionais comuns aos países (Brasil, EUA e Canadá).

2. EMPRESAS MULTINACIONAIS

- a) As empresas listadas para avaliação e debate foram indicadas de comum acordo, são elas: Ramo Químico/Mineração: Internacional Paper, Kimberly Clark, Saint Gobain, Dow Química, BASF, DuPont, Akzo Nobel, Solvay e CVDR - Vale Ramo Metalúrgico: Alcoa, Arcelor Mital, Dana, Gerdal, Lafarge, Thyssen Krupp (Constam neste relatório apenas as informações vinculadas às empresas do Ramo Químico).
- b) A proposta é definir prioridades e definir um cronograma de ações para atingir as expectativas e o objetivo.

DOMINGO – 03/05/2009

- a) Chegada à Washington/DC.
- b) Reunião da delegação: Brian Finnegan (Solidarity Center-AFLCIO), José Drummond e Fernanda Sant'Clair (Projeto CUT/Multi), Manoel Messias (CUT Nacional), Fabio Lins (CNQ/CUT), José Wagner (CNM/CUT), Jorge Campos (CNTSM/Vale do Doce), Felipe Saboya (IOS/CUT).

SEGUNDA – 04/05/2009

MANHÃ

REUNIÃO NA AFL-CIO

✚ Apresentação dialogada sobre a ausência de Liberdade de associação sindical nos EUA

Ken Zinn – Diretor do Departamento de Organização.

O DEPARTAMENTO DE ORGANIZAÇÃO E CAMPANHAS ESTRATÉGICAS: Tem uma equipe de 55 pessoas, sendo metade trabalhando na AFL-CIO e a outra espalhada pelos Estados,

com a responsabilidade de atrair novos membros, fazer treinamento de novos militantes e construir alianças com a sociedade civil.

Ampliar o número de sindicatos e de filiados é fundamental para o fortalecimento do movimento sindical americano, considerando que dos 129 milhões de trabalhadores/as apenas 16,1 milhões são afiliados a algum sindicato. Ou seja, sem representação sindical e, conseqüentemente sem acordo coletivo. Em 1955 este percentual foi de 31,8% e em 2008, 12,4%. A redução foi maior no setor privado: 35% em 1955 e 7,6% em 2008.

A lei que trata da constituição de sindicatos foi criada em 1935. No período de 1945 a 1950 aumentou o número de sindicatos e de associados através dos soldados que retornaram da II Guerra Mundial organizando seus novos locais de trabalho e a sociedade. No entanto, vários motivos contribuíram para a redução, entre elas a estagnação do salário do período Reagan.

A lei favorece os empresários. Não existe liberdade, mas os trabalhadores/as querem sindicatos: Levantamentos mostram que 60 milhões (53%) dos trabalhadores americanos, não organizados, querem representação sindical imediatamente, enquanto 47% não querem representação sindical. Os que querem poderiam se juntar aos 17 milhões de empregados representados por sindicatos. A média salarial dos sindicalizados é de U\$ 800 por semana, enquanto os trabalhadores/as sem representação sindical ganham, em média, U\$ 640 por semana, ou seja, 25% a menos. Os sindicalizados, quase sempre, têm acordos que garantem férias, convênios de saúde e aposentadoria.

O Decreto Nacional de Relações Trabalhistas é a principal lei americana para proteger os direitos dos trabalhadores/as de se organizar, de fazer negociações coletivas e de fazer greve em conformidade com a lei Americana.

Os trabalhadores iniciam a campanha para criar um sindicato e geralmente a empresa questiona o processo juridicamente, forçando um julgamento no Conselho Nacional de Relações Trabalhistas, que é a principal agência do governo que reforça direitos aos trabalhadores/as no setor privado. Segundo a AFL-CIO os julgamentos no conselho são desleais e um insulto às tradições democráticas Américas. Os sindicatos ganham 60,5% dos processos, mas a empresa pode recorrer em várias instâncias até chegar à suprema corte. Após 07 ou até 10 anos, finalmente o sindicato pode ser criado, no entanto, muitos trabalhadores/as mudaram, trocaram de emprego, aposentaram, morreram etc.

Quando se consegue criar um sindicato inicia-se outro desafio: Conseguir negociar o primeiro acordo. A lei não obriga a empresa a negociar um acordo. A lei fala de negociar de "boa fé". Não existe uma data base. As estatísticas da AFL-CIO demonstram que 45% dos sindicatos recém criados não conseguem chegar a um acordo nos primeiro dois anos. Os trabalhadores não vêem resultado. Geralmente os trabalhadores/as entram no jogo da empresa e avaliam o sindicato como impotente e fútil. A cultura nos EUA é negociar acordos, em média, com 03 anos de vigência.

Podemos dizer que as empresas são quem decidem se vai haver ou não sindicato. Consultores são contratados por 300/400 dólares por hora de treinamento dos gerentes e supervisores para desenvolver uma campanha anti sindical muito bem orquestrada:

- ✓ Discriminação: Isolam os organizadores sindicais, colocam em trabalho sujo e perigoso. Os líderes são demitidos.
- ✓ Espionagem e assédio: recrutam espiões para ir às reuniões sindicais.
- ✓ Reuniões de audiência cativa: Palestras com conteúdos anti-sindicais para os trabalhadores/as.
- ✓ Ameaças de fechar: Gerentes não podem ameaçar, mas "prevêem" o fechamento caso optem pela criação do sindicato. Citam exemplo de outras localidades.
- ✓ Ameaças para substituir grevistas: Lei americana permite a substituição de grevistas.

- ✓ Ameaça de chamar a migração para os trabalhadores imigrantes e diz aos cidadãos americanos que o sindicato vai substituí-los por imigrantes.
- ✓ Pressão individual pelos supervisores. Enfim, existem vários processos na justiça contra os empresários. Mas os valores das indenizações são pequenos, portanto, sai mais barato indenizar individualmente do que o custo de um acordo coletivo. “Para ir para a guerra o cidadão só precisa assinar uma ficha, mas para ter o direito a ter uma representação sindical...”.

A maior dificuldade da AFL-CIO é despertar a consciência ideológica de classe. A maioria não viveu a época das grandes lutas sociais. No entanto, várias ações estão sendo desenvolvidas para aumentar a capacidade organizativa. Sindicatos estão investindo mais em treinamento e nos departamentos de organização. As lideranças sindicais estão abordando os trabalhadores. Realizam conversas individuais e na casa do trabalhador/a, inclusive com a família, sobre a necessidade de ampliar direitos e tirar o temor existente. Existem pessoas contratadas e remuneradas e também existem militantes sindicais que desempenham esta função.

Com a eleição do Presidente Obama e a promessa e apoio às mudanças na estrutura sindical, os EUA vive um momento histórico. No entanto, a situação no Congresso Nacional está muito apertada. Para ser aprovado o projeto de lei tem que ter 60 votos dos 100 no Senado. A votação pode ser daqui a dois ou três meses. Existe muita pressão empresarial para a lei, favorável aos trabalhadores/as, não ser aprovada. Os patrões estão gastando muito. Caso aprovada, os trabalhadores/as criarão sindicatos sem a intervenção do patrão, que por sua vez terá que reconhecer o sindicato. Vai aumentar o valor da multa para os patrões e será garantida a negociação de um primeiro acordo.

- ✚ Apresentação dialogada sobre a Estrutura Sindical Brasileira
Manoel Messias de Melo – Dirigente da CUT Nacional

Messias apresentou um pouco da história, as formas de luta e resistência dos trabalhadores/as negros no Brasil. Falou das massas migratórias a partir de 1825, do período Anarco-Sindicalista, da intervenção Getulista, dos principais pilares (unicidade e Imposto Sindical da atual estrutura, do golpe militar, da redemocratização, das lutas do setor público e privado, do reconhecimento e situação das centrais sindicais e dos desafios do movimento sindical CUTista, entre eles, da nova forma de sustentação financeira com o fim do imposto sindical.

TARDE

- ✚ **Apresentação dialogada da experiência da Campanha na Empresa QUEBECOR World**
Amy Masciola – Coordenadora de Campanhas Internacionais

É a maior empresa de impressão do mundo. Imprime catálogos, playboy, encartes de jornais, Revista Veja, etc., mas quase ninguém a conhece. Tem 160 instalações no mundo (muito presente na América Latina, Europa - 37 mil trabalhadores). Tem 31 instalações nos EUA com 5100 trabalhadores/as, sendo 4 mil afiliados.

Em Quebec concentra muitos trabalhadores. Cresceu na década de 90 fazendo aquisições. Na década de 80 a relação com a empresa era razoável, mas isso mudou com as aquisições.

Por que fazer uma campanha na QUEBECOR?

A empresa começou a propor a redução de direitos como proteção a saúde, salário, contrato por tempo parcial, flexibilização da jornada sem negociação prévia. Foram feitas várias campanhas. Os Estados da região sul são considerados como “Estado com direito ao trabalho”, ou seja, com dificuldade de organização sindical. A QUEBECOR abriu várias fábricas no sul. O sindicato ao tentar sindicalizar sofria grande campanha contra (utilizando um caixão na porta da

fábrica, dizendo que a empresa iria morrer se o sindicato fosse criado), uma grande perseguição por parte da empresa.

Com estas e outras denúncias chegando à AFL-CIO, decidiram treinar várias lideranças para se tornarem pesquisadores para vasculhar tudo da empresa: Lista de todos os clientes, os acionistas, etc. Descobriram que o presidente da junta diretiva da empresa havia sido primeiro ministro do Canadá. Levou mais de um ano para levantar as informações. Lideranças se reuniram para avaliar como esta campanha poderia ser ampliada para outras unidades de outros países.

No dia 10 de dezembro de 2003 – A AFL-CIO/Solidarity Center organizou um encontro com 120 dirigentes de vários países. Este encontro foi realizado no sul do país onde estavam várias fábricas da QUEBECOR. Foi realizada uma passeata com os participantes para mostrar à sociedade o que se passava nas fábricas. Sindicalistas de outros países ficaram abismados com a política agressiva da empresa para reduzir os direitos dos trabalhadores/as norte americanos e canadenses. Criou-se uma sinergia entre os sindicatos de vários países. Cada país tinha sua própria luta, mas o que uniu os sindicatos foi o apoio a criação do Acordo Marco Global, proposto pela UNI.

A campanha foi desenvolvida em três eixos: Sistema de Organização, Campanha de Base e mobilização.

Foi solicitado aos governos o reconhecimento dos sindicatos. Sindicatos tentaram provar à empresa que a política anti-sindical custa mais do que negociar com os trabalhadores/as.

Na fábrica do Tennessy haviam muitos trabalhadores afros descendentes com os salários baixos. Isto foi denunciado e resolvido, mas permaneceram as más condições de trabalho nas fábricas perigosas e insalubres. As campanhas de denúncias eram publicadas pela mídia canadense, mas nos EUA isto não acontecia, principalmente com a imprensa local.

Não foi fácil receber apoio do Sindicato na Suécia. Foi necessário distribuir (aos sábados) folhetos denunciando uma empresa cliente da QUEBECOR. Isto incomodou muito. Em outras oportunidades foram realizadas passeatas com cornetas, etc.

Foram construídos junto à sociedade vários apoios para servir como junta trabalhista, ou seja, um tribunal alternativo, onde recebiam denúncias de desrespeito dos direitos trabalhistas. Elaboraram publicações. Aproximaram-se de instituições religiosas.

Entre 2003/2004 um grupo de trabalhadores/as do sul participou de uma reunião de acionistas. Geralmente não existe nenhuma pergunta, mas pela primeira vez houve uma fila de pessoas com questionamentos. Os sindicalistas estavam preparados. Questionaram sobre o direito de ter sindicato. Sugeriu-se uma reunião com Direção de RH, que teve uma ampla cobertura da mídia nunca vista anteriormente. Noutra oportunidade, após uma grande marcha os trabalhadores/as foram à sede da empresa e solicitaram uma reunião com o presidente. Isto também incomodou.

Foi feita uma pressão sobre a Telefônica no que se refere à sua co-responsabilidade e cumprimento do seu próprio código de conduta. Foram utilizados os adesivos padrões que foram utilizados pelos sindicatos envolvidos na campanha pelo mundo todo. E finalmente a empresa decidiu-se reunir com os sindicatos. Depois de quatro a cinco meses de negociação houve reunião com os executivos. Conseguiram um acordo de neutralidade, respeitando-se o direito à organização sindical. Assinou-se um Acordo Global. Mas ainda no Brasil, em Recife-PE, a empresa praticava política anti-sindical. Houve uma ação de solidariedade na fábrica de Pernambuco com participação de sindicalistas de várias regiões do mundo e felizmente a empresa cedeu.

Relação com a imprensa: Nos EUA e Canadá existe a liberdade de imprensa. No sul dos EUA os jornais locais, onde a empresa é muito forte, não priorizam a cobertura. Desenvolveram um site para campanha e a empresa ao iniciar a negociação solicitou a exclusão do site. Algumas propagandas são pagas, ou seja, foram utilizadas formas alternativas de divulgação. A comunicação é essencial em qualquer campanha: em algumas campanhas, faz-se necessário um trabalho de tempo integral e tem que direcionar recursos para isto. As campanhas mundiais devem considerar as demandas nacionais, uma vez que existe demandas e legislações nacionais.

O Acordo Global foi o alvo, mas o mais importante foi o fomento da solidariedade internacional que possibilitou a criação da Rede QUEBECOR.

✚ **Apresentação dialogada sobre a metodologia e estratégia de pesquisa da AFLCIO.**
Robert Masciola – Coordenador de Campanha Internacional

Robert fez uma apresentação dialogada sobre a metodologia da pesquisa aplicada pela AFL-CIO e suas respectivas estratégias. A metodologia e a estratégia foram utilizadas na Campanha da QUEBECOR. Ao final foi entregue a todos uma cópia da apresentação.

TERÇA-FEIRA – 05/05/2009

MANHÃ

REUNIÃO NA AFL-CIO

✚ **Apresentação dialogada sobre o Observatório Social da CUT e a metodologia e estratégia de pesquisa.**

Felipe Saboia – Coordenador de Pesquisas do IOS/CUT

Felipe fez uma apresentação institucional e apresentou os importantes trabalhos desenvolvidos pelo IOS (Ver detalhes no website do IOS: www.observatoriosocial.org.br).

✚ **Discussão sobre a Programação com USW em Pittsburgh – Pennsylvania**

Melinda Newhouse – Assessora da Secretaria de Relações Internacionais do USW

Melinda fez menção à programação do dia seguinte destacando a importância de definir prioridades a partir de critérios estabelecidos de comum acordo. Menciona que a programação que será seguida em Pittsburgh abordará as perspectivas concretas para prosseguir um trabalho conjunto na formação e manutenção de Redes de multinacionais comuns aos dois países, mesmo que o capital seja europeu.

➤ **Questões levantadas para o debate:**

Construir Redes em nível nacional ou internacional?

Participação das Federações Internacionais.

Iniciativas bi-laterais?

Foco em Campanha ou em Redes?

➤ **Papéis das Centrais Sindicais (CUT e AFL-CIO):**

Foi lançado um desafio às duas Centrais, ou seja, ambas deveriam criar um banco de dados para melhor organizar os documentos dos intercâmbios. Muito se produz durante anos, não fica nada registrado e muitos tentam “recriar a roda”. O interesse e papel das Centrais no tema em foco é o fortalecimento sindical. Através do aumento da sindicalização, da solidariedade, da

comunicação e da responsabilidade com os sindicatos no tema multinacionais, incentivando-os na organização, na negociação, as centrais proporcionarão estrutura e suporte político.

Realizar mais seminários com os principais ramos para troca de experiência. Transformar esta estratégia como política, ou seja, mais um passo após a resolução do congresso da CUT.

Ficou decidido que a AFL-CIO contribuirá na elaboração do Manual que a CUT está construindo sobre a constituição e consolidação das Redes de Trabalhadores/as.

➤ USW/Sindicatos:

As ações dos sindicatos devem considerar neste contexto:

- a) Se existe apoio do sindicato dos trabalhadores/as na empresa matriz;
- b) Seguir as orientações do Manual que está sendo finalizado;
- c) Reunir as lideranças sindicais para definir prioridades;
- d) Envolver os sindicatos globais (ICEM para os Químicos e outras);
- e) Produzir um primeiro relatório das intenções e ações consensuadas;
- f) Manter a comunicação permanente por e-mail, telefone, etc.
- g) Promover a formação dos dirigentes sobre as Normas Internacionais do Trabalho;
- h) Envolver todos os sindicatos, mesmos aqueles que naquele momento não estejam com dificuldades na relação com a empresa;
- i) Considerar as culturas dos diferentes países e a autonomia dos sindicatos.

(*) Mais detalhes no documento em anexo, intitulado:

“EIXOS PARA CONSOLIDAÇÃO DAS REDES E PROMOÇÃO DO DIÁLOGO SOCIAL”

TARDE

Viajem à Pittsburgh – Pennsylvania

QUARTA FEIRA – 06/05/2009

O USW é um Sindicato que representa os trabalhadores/as do aço e dos demais setores da indústria (metalúrgicos: exceto montadoras). Está presente em treze regiões entre EUA e Canadá. Também realiza uma conferência por semana com o grupo da Inglaterra, que está em processo de consolidar a unificação com o USW. A atividade pela manhã iniciou-se com uma rápida visita à reunião que reúne toda a cúpula, ou seja, vice-presidentes, membros da executiva e chefes de departamentos de todas as regiões. A delegação brasileira recebeu uma breve saudação do Presidente Leo Gerard, que agradeceu as ações de solidariedade construída ao longo do tempo.

Iniciando os trabalhos sobre as multinacionais, estavam presentes os companheiros Dog – Responsável pelo Departamento de Campanhas Estratégicas do USW, atuando na Secretaria de Relações Internacionais, o Patrick, que trabalha com o Dog nas pesquisas e Jorge Garcia do Departamento do USW Metalúrgico no Canadá.

O USW entregou uma lista das empresas listadas que o mesmo representa. O documento contém informações sobre a localização (Cidade e Estado), quantidade de empresas e de trabalhadores/as, setor econômico e data da expiração dos acordos.

DEBATE E ENCAMINHAMENTO SOBRE AS EMPRESAS DO RAMO QUÍMICO:

EMPRESA	DADOS DO USW	EMCAMINHAMENTOS	PRAZOS E RESPONSÁVEIS
DOW QUÍMICA	Representa 05 unidades com 2.452 trabalhadores/as. Existe acordo coletivo em todas, unidades, mas em períodos diferentes. Existe uma Rede de Trabalhadores/as na América do Norte que se reúne uma vez por ano.	Tradução de materiais para troca de informações entre Brasil e EUA.	Solidarity Center e IOS (Quando solicitado).
		Preparar os sindicatos e organizar um novo encontro da Rede no Brasil para consolidar a Rede.	CNQ e Projeto CUT/FNV Segundo Semestre/2009
		Convidar o Sindicato de Baia Blanca da Argentina para o próximo encontro e estreitar laços sindicais.	Argentina: CNQ via Jorge Garcia do USW. FS: CNQ
		Envolver a Força Sindical no Encontro/Rede.	02 meses antes do Encontro
		Realizar reunião para preparar o conteúdo e programação do encontro do Brasil.	CNQ e Solidarity Center 01 mês antes do encontro.
		Realizar encontro da Rede América do Norte, considerando os encaminhamentos desta atividade. Enviar relatório para o Brasil.	USW e Solidarity Center Ainda em 2009
		Produzir um novo relatório com as novas aquisições da Dow (Vale do Paraíba - base do CONLUTAS).	IOS/CUT e USW Ainda em 2009
		Envolver o grupo da Inglaterra nas discussões da Dow.	USW Ainda em 2009
		Unificar os períodos de negociação na Dow na América do Norte.	USW – Manter iniciativa
		Preparar um encontro mais amplo em 2010.	CNQ, CUTMulti, IOS, USW e Solidarity Center
		Discutir a proposta de realizar uma pesquisa.	IOS e CNQ
		Dialogar com a Coordenação da Rede e ajudar na interlocução com os demais sindicatos que ainda não estão na Rede.	CNQ e IOS
<p>Uma iniciativa dos próprios trabalhadores da empresa, a rede está em pleno funcionamento nos Estados Unidos, segundo informações do USW. O sindicato americano já iniciou contatos com os sindicatos no Brasil e na Argentina. Há interesse em formar um comitê internacional. Já no Brasil, a rede ainda está em fase de consolidação, segundo informações da CNQ. Considerada como uma das prioridades da confederação, a rede Dow também vai contar com o apoio da ICEM e da central sindical holandesa FNV para o fortalecimento da rede e capacitação dos representantes sindicais da empresa. CUT, IOS e USW se comprometeram a atualizar informações sobre a empresa, que acaba de adquirir uma nova companhia nos Estados Unidos, fato que também deverá alterar a configuração atual da rede. O Solidarity Center também incluiu a Dow em seu projeto e deverá auxiliar a rede com a comunicação internacional e com a realização de seminários.</p>			

EMPRESA	DADOS DO USW	EMCAMINHAMENTO	PRAZOS E RESPONSÁVEIS
DUPONT	Representa 06 unidades com 1.300 trabalhadores/as. A relação com a empresa é muito ruim. Existe acordo coletivo em quase todas as unidades, mas somente após 05 anos de lutas.	Agendar próximo encontro da Rede no Brasil.	CNQ e CUTMulti. Ainda em 2009.
		Troca de informações	CNQ e USW – Dar continuidade.
Famosa por suas práticas anti-sindicais e campanhas para prejudicar o sindicato, a empresa DuPont ainda não tem rede em funcionamento nos Estados Unidos, de acordo com o USW. O mesmo ocorre no Brasil, onde a empresa já se recusou a dialogar com a rede sindical brasileira. Tanto para o USW quanto para a CNQ/CUT o momento é para trabalhar informações antes de iniciar uma organização internacional efetiva nesta empresa.			

EMPRESA	DADOS DO USW	EMCAMINHAMENTOS	PRAZOS E RESPONSÁVEIS
BASF	Representa 12 unidades com 1.580 trabalhadores/as. Algumas localidades da BASF foram fechadas pro conta da crise financeira mundial. Na base do USW apenas uma.	Manter intercâmbio entre as Redes América do Sul e do Norte	Solidarity Center, CNQ e USW – dar continuidade
		Participação do USW para o próximo Encontro da INTRAB Brasil. Enviar data com antecedência. Discutir programação e infra-estrutura.	CNQ, CUTMulti e Solidarity Center ?/Novembro/2009. Enviar data até 15 de junho.
		Continuar aproximação de outras localidades da BASF para consolidar a Rede na América do Norte (incluindo a CIBA).	USW – dar continuidade.
		Visita do USW e do IGBCE na Alemanha	USW – Não tem data definida.
		Unificar os períodos de negociação na BASF na América do Norte.	USW – Manter iniciativa
Muito bem consolidada no Brasil e na América do Sul, a rede da BASF está prestes a completar 10 anos de atividades. A rede de trabalhadores na BASF no Cone Sul está estruturada com comissões de fábrica nas plantas da empresa, diálogo social consolidado com a companhia e tem uma boa sintonia com o sindicato da matriz, na Alemanha. Nos Estados Unidos, o USW enfrenta dificuldades de negociação com a empresa e ainda estão no processo de construção de uma rede de trabalhadores. No entanto, o sindicato está avançando na comunicação com os dirigentes sindicais das unidades da BASF na região. A participação dos companheiros norte-americanos na próxima edição do diálogo social com a empresa no Brasil e um esforço conjunto para a aproximação do USW com o sindicato da matriz na Alemanha foram os principais compromissos firmados no encontro.			

EMPRESA	DADOS DO USW	EMCAMINHAMENTOS	PRAZOS E RESPONSÁVEIS
AKZO NOBEL	Representa 06 empresas no Canadá e 04 nos EUA. Existem mais ou menos 200 trabalhadores/as.	Socializar pesquisa do IOS e relatório do último encontro da Akzo Nobel para o USW.	CNQ, IOS e Solidarity Center – Após conclusão.
		Participação do representante do USW para próximo encontro da Rede Akzo Nobel na América do Sul. Enviar data com antecedência para USW.	CNQ, CUTMulti e Solidarity Center - 04 meses antes do encontro.
		USW vai levantar informações mais precisas da Akzo Nobel e vai enviar para a Rede através do Solidarity Center.	USW, IOS e Solidarity Center – Próximo período.

De acordo com dados da CNQ, a rede sindical brasileira para a multinacional holandesa Akzo Nobel está em fase de expansão e consolidação do diálogo social. O último encontro da rede no Brasil já contou com participação de sindicatos de países como México e Argentina. O objetivo é a formação de um comitê internacional, que já tem o apoio do sindicato da matriz na Holanda e também espera a participação dos companheiros norte-americanos. Apesar de representar 10 unidades Akzo Nobel na América do Norte (6 nos Estados Unidos e 4 no Canadá), o USW ainda não iniciou qualquer tipo de organização de rede nesta empresa. Os companheiros norte-americanos assumiram o compromisso de levantar informações e enviar à rede brasileira.

EMPRESA	DADOS DO USW	EMCAMINHAMENTOS	PRAZOS E RESPONSÁVEIS
INTERNATIONAL PAPER	O USW representa 63 das 130 fábricas da IP na região. Dentro de 100 anos a relação com empresa passou por vários estágios de conflitos e de respeito a partir das unificações de sindicatos. O setor passa por dificuldade e já fecharam muitas fábricas. Não existe uma Rede de trabalhadores/as.	Buscar informações junto ao SINAP sobre a planta de Três Lagoas /MTS e sobre a IP e enviá-las ao USW.	CNQ e IOS
		Sensibilizar os sindicatos no Brasil para iniciar o debate sobre a constituição de uma Rede internacional, considerando que as principais plantas no Brasil estão na base da Nova Central.	CNQ e CUTMulti
		Agendar reunião entre CNQ, SINAP e AFL-CIO.	CNQ Até 15 de junho

De acordo com o USW, a rede norte-americana da International Paper está indo muito bem e há grande interesse em trabalhar com o Brasil. O trabalho da rede é muito ativo, com troca de informações constantes, organização de encontros, conferências telefônicas e boletins informativos. O Brasil ainda não possui organização em rede nesta empresa. Recentemente a ICEM organizou um encontro em São Paulo com o objetivo de iniciar a organização no setor papeleiro. A troca de informações entre Brasil e Estados Unidos sobre as ações na International Paper deverá continuar.

EMPRESA	INFORMAÇÕES DO USW	EMCAMINHAMENTOS	PRAZOS E RESPONSÁVEIS
KIMBERLY CLARK	O USW representa 04 localidades com 1700 trabalhadores/as. A relação não é muito problemática nas negociações. Há três anos o USW foi convidado a participar da construção de uma Rede Mundial e construir um Acordo Marco Global. Querem debater sobre qual deve ser o modelo da Rede e do Acordo Global.	Agendar reunião entre AFL-CIO, SINAP e CNQ para dialogar sobre a proposta de realizar um encontro nacional para discutir com os trabalhadores e representantes sindicais o conteúdo da proposta do Acordo Marco Global que está sendo negociado.	CNQ Até 15 de junho.
O USW tem uma boa organização nesta empresa e não tem problemas com negociações coletivas. Existe interesse da UNI em consolidar o comitê internacional. O objetivo principal é a assinatura de um acordo marco global. O Brasil ainda não possui organização em rede nesta empresa. Recentemente a ICEM organizou um encontro em São Paulo com o objetivo de iniciar a organização no setor papeleiro. A troca de informações entre Brasil e Estados Unidos sobre as ações na Kimberly Clark deverá continuar.			

EMPRESA	INFORMAÇÕES DO USW	EMCAMINHAMENTOS	PRAZOS E RESPONSÁVEIS
SAINT GOBAIN	O USW representa 30 localidades com 1300 trabalhadores/as.	Aguardar o processo eleitoral do Sindicato dos Vidreiros de SP para iniciar a discussão sobre ações de médio e longo prazo.	CNQ

QUINTA FEIRA – 07/05/2009

VISITA AO USW QUE REPRESENTA OS TRABALHADORES/AS NA BASF POLYMERS – BASF Corporation – 370 Frankfort Road – Monaca, PA 15061

A delegação foi recebida pelos dirigentes sindicais do USW, entre eles 03 funcionários da BASF e uma companheira dirigente sindical da empresa Nova Química, presidente do sindicato. Presente também o presidente do conselho sindical da BASF, responsável por todas as negociações na BASF nos EUA e Canadá, onde existem sindicatos. O sindicato local representa 03 fábricas (BASF, Nova Química e a AES do setor elétrico). Fomos informados que a localidade da BASF passa por dificuldades frente à crise, mas até o momento não houve demissões. Diante da ausência de pedidos, os trabalhadores/as aprovaram um acordo de redução da jornada de 40hs para 32hs com redução de salário.

A CUT, CNQ/CUT e a Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul manifestaram solidariedade aos trabalhadores/as neste momento de crise financeira internacional e relataram a experiência de organização sindical através de Rede de trabalhadores, seja na América do Sul, Europa e Ásia, onde possibilitaram ações conjuntas que contribuíram para soluções dos problemas locais, principalmente relacionados ao desrespeito dos direitos fundamentais do trabalho.

Foi destacado o importante trabalho para consolidação da Rede de Trabalhadores na BASF América do Norte, desenvolvido pelo USW. Um passo fundamental para iniciar um Diálogo Social na região, futuramente criar a Rede Mundial dos Trabalhadores/as na BASF e globalizar os direitos fundamentais do trabalho.

VISITA À BASF FUNCTIONAL POLYMERS – 370 FRANKFORT ROAD – MONACA, PA 15061

A delegação foi recebida pelo Gerhard Schumacher – Diretor de Operacional de Dispersões na América do Norte (Responsável por várias fábricas). Ele já esteve por duas semanas na BASF Demarchi e por 06 meses na BASF Guaratinguetá. Após visita à fábrica foi reservado um curto período para perguntas e respostas sobre:

- a) Saúde e Segurança: A estatística de acidente é calculada por uma fórmula (200 horas, para cada 100 trabalhadores/ano) que indica um índice de 0,8% na BASF. A meta para todas as localidades da BASF é não chegar a 02 acidentes/ano. Existe uma comissão de segurança que realiza reuniões para mapear riscos. Periodicamente os 119 trabalhadores/as diretos participam de treinamentos e de exames médicos. Os 30 trabalhadores terceirizados recebem treinamento separadamente e, diferentemente do Brasil, estão incluídos no cálculo para estatísticas de acidentes.
- b) Programa Diversidade: Empresa menciona que tem trabalhado o tema avançando em algumas localidades e em outras nem tanto.
- c) Diálogo Social: Representante da empresa foi convidado a sensibilizar a direção da BASF na América do Norte em participar de um futuro Diálogo Social com os representantes dos Trabalhadores/as da região, a exemplo da América do Sul, Europa e Ásia.

SEXTA FEIRA – 08.05.2009

CUTMulti e USW - Compromissos para o futuro

Extremamente satisfeitas com os resultados da troca de experiências promovida no intercâmbio, as equipes do CUTMulti e do USW, se comprometeram a dar continuidade ao trabalho conjunto iniciado. “O encontro foi muito produtivo. Temos agora pela frente um grande desafio para trabalhar na organização desses setores”, concluiu José Drummond, coordenador do projeto CUTMulti “Ação Frente às Multinacionais”.

Assumimos o compromisso de produzir um texto de proposta de denúncia junto aos PCNs – Ponto de Contato Nacional de diversos países contra as empresas que não querem reconhecer e dialogar com as redes sindicais. O documento será enviado ao USW para uma campanha internacional de denúncias aos PCNs em busca de liberdade sindical.

O Instituto Observatório Social também assumiu uma série de compromissos com o USW e irá trabalhar de forma articulada com o sindicato no levantamento de informações específicas sobre as empresas em debate.

Um tour sobre a história trabalhista da cidade de Pittsburgh, conhecida no passado como a cidade do aço, encerrou a semana de intercâmbio.

